

**PERAN BUDAYA KERJA ISLAMI DALAM MENGATASI
STRES KERJA PADA KARYAWAN
(Studi Kasus Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kudus)**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
Dalam Ilmu Ekonomi Syariah

Oleh :

MAHARANI DWI AYUNI

NIM : 1320210255

**SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI KUDUS
JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
PRODI EKONOMI SYARIAH**

2017



**KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
KUDUS**

NOTA PERSETUJUAN PEMBIMBING

Kepada

Yth. **Ketua STAIN Kudus**

cq. Ketua Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam

di-

Kudus

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa skripsi saudara: **Maharani Dwi Ayuni, NIM: 1320210255** dengan judul **"Peran Budaya Kerja Islami dalam Mengatasi Stres Kerja pada Karyawan (Studi Kasus Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kudus)"** pada Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam Program Studi Ekonomi Syariah. Setelah dikoreksi dan diteliti sesuai aturan proses pembimbingan, maka skripsi dimaksud dapat disetujui untuk dimunaqosahkan. Oleh karena itu, mohon dengan hormat agar naskah skripsi tersebut diterima dan diajukan dalam program munaqosah sesuai jadwal yang direncanakan.

Demikian, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Kudus, 15 Juni 2017

Dosen Pembimbing

Suhadi, S.E., M.S.A

NIP. 19750806 2009 01 1008



**KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
KUDUS**

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : MAHARANI DWI AYUNI
NIM : 1320210255
Jurusan/Prodi : Syari'ah dan Ekonomi Islam/ ES
Judul Skripsi : "Peran Budaya Kerja Islami dalam Mengatasi Stres Kerja pada Karyawan (Studi Kasus Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kudus)"

Telah dimunaqasahkan oleh Tim Penguji Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus pada tanggal :

7 Juli 2017

Selanjutnya dapat diterima dan disahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelah Sarjana Strata Satu (S.1) dalam Ilmu Syariah dan Ekonomi Islam Program Studi Ekonomi Syariah.

Kudus, 14 Juli 2017



Ketua Sidang Penguji I

Dr. Abdurrahman Kasdi, Lc. M.Si

NIP. 197602252003121002

Dosen Pembimbing

Suhadi, S.E., M.S.A

NIP. 197508062009011008

Penguji II

Suhadi, M.S.I

NIP. 197405182007121002

Sekretaris Sidang

Farid Khoeroni, S.Pd.I, M.S.I

NIP. 198310222015031003

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : MAHARANI DWI AYUNI
NIM : 1320210255
Jurusan/Prodi : Syari'ah dan Ekonomi Islam/ ES
Judul Skripsi : Peran Budaya Kerja Islami dalam Mengatasi Stres Kerja pada Karyawan (Studi Kasus Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kudus)

Saya menyatakan bahwa apa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutipkan dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Kudus, 15 Juni 2017

Yang menyatakan



Maharani Dwi Ayuni

NIM. 1320210255

MOTTO

أَهْدِنَا الصِّرَاطَ الْمُسْتَقِيمَ ﴿٦﴾ صِرَاطَ الَّذِينَ أَنْعَمْتَ عَلَيْهِمْ غَيْرِ

الْمَغْضُوبِ عَلَيْهِمْ وَلَا الضَّالِّينَ ﴿٧﴾

Artinya : “Tunjukilah kami jalan yang lurus, (yaitu) Jalan orang-orang yang telah Engkau beri nikmat kepada mereka; bukan (jalan) mereka yang dimurkai dan bukan (pula jalan) mereka yang sesat”, (QS. Al Fatihah : 6-7)



PERSEMBAHAN

Segenap untaian syukur, selalu terpanjatkan kepadaMu, dan Lantunan sholawat yang khidmat untuk menantikan syafaat dari Beliau Rasulullah Muhammad SAW kelak yang tak ada hentinya. Dalam sepertiga perjalananku, aku telah memimpikan sebuah kesuksesan yang akan datang. Kesuksesan penuh berkah bagi duniaku dan akhiratku. Engkau selalu memberikan yang terbaik dan yang lebih utama dari apa yang seharusnya terjadi. Dan Engkau selalu menolongku bahkan saat aku mulai sedikit menjauhiMu, Engkau masih setia menemaniku.

AAMIIN Ya Rabb...

Dengan memasuki gerbang baru, sebagai manusia yang baru, tak pernah ku lupakan kehadiran orang-orang terkasih yang menemani perjalananku selama ini.

- ❖ *Untuk kedua orang tuaku tercinta, Bapak Ahmad Shidiq dan Ibu Siti Asiyatun, bagiku kalian adalah motivasi terbesar untukku mencapai semua keberhasilan ini. Tidak ada pahlawan tanpa tanda saja seperti kalian. Kalian adalah pahlawan yang paling agung tidak pernah lelah mendoakanku, mendukungku, berkorban untukku dan selalu berbisik kepadaku "ketahuilah bahwa aku sangat menyayangimu". Thanks Verry Much for your LOVE in my life and my heart. And you're my everything for me.*
- ❖ *Teruntuk Kakakku dan adikku terkasih Afifi Musthofa dan Eva Nida Luthfiana, Thanks for your support. Skripsi ini tak akan lengkap tanpa cerita klasik kalian.*
- ❖ *Kepada dosen pembimbing Skripsiku Bapak Suhadi M.S.A., dan kepada seluruh dosen dan karyawan Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam.*
- ❖ *Untuk Almamaterku STAIN Kudus. Terimakasih atas naungan ilmu yang telah diberikan beserta dosen yang telah membimbing, fasilitas, kepegawaian, perpustakaan beserta keamanan dan security kampus.*

- ❖ *Teruntuk sahabat-sahabatku NETRAL, MMXIII, terimakasih atas pengalam dan kekeluargaan yang kalian berikan sehingga memberiku dorongan untuk mencapai finish. Aku tak akan lupa dengan bantuan, kekonyolan, kebersamaan, dan kekompakan kalian. Semoga tetap kompak sampai kapanpun.*
- ❖ *Untuk organisasi yang telah memberiku banyak ilmu dan pengalaman baru sehingga saya menjadi pribadi yang lebih termotivasi, UKM LDK, UKM OLGA dan PMII Komisariat Sunan Kudus. Tanpa ilmu kalian saya tak bisa seperti ini.*
- ❖ *Sahabat-sahabatku terkasih Aini, Vivi, Aisyah dan Naylil yang menemaniku suka duka selama perkuliahan.*
- ❖ *Dan seluruh teman-temanku, teman-teman kelas, teman PPL, teman KKN, dan tidak lupa untuk teman-teman bermain.*

TERIMAKASIH...



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta inayahNya, sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Peneliti sadar bahwa semua ini tidak terlepas dari tuntunan dan bimbinganNya.

Iringan sholawat serta salam senantiasa terlimpahkan kepada junjungan baginda Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan pengikutnya yang setia. Atas jasa dan perjuangan beliau peneliti dapat menikmati sedikit ilmu pengetahuan tentang ajaran dan tuntunan Islam.

Skripsi ini merupakan sebuah karya tulis ilmiah yang diperlukan untuk melengkapi persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana sebagai wahana untuk melatih diri dan mengembangkan wawasan berpikir. Adapun judul dari skripsi ini adalah “ Peran Budaya Kerja Islami Dalam Mengatasi Stres Kerja Pada Karyawan (Studi Kasus Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kudus)”. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana S-1 pada Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam Program Studi Ekonomi Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kudus.

Peneliti menyadari bahwa betapa berat dan banyaknya halangan yang datang dalam proses penyelesaian skripsi ini, namun dengan adanya bantuan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak sehingga hambatan yang ada dapat dilalui. Dalam penyusunan skripsi ini tentunya tidak lepas dari doa – doa yang selama ini telah dipanjatkan kepada penulis, serta jasa – jasa yang tidak terhingga. Oleh karena itu

Melalui kesempatan ini penulis tidak lupa untuk menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, teruntuk :

1. Dr. H. Fathul Mufid, M.S.I., selaku ketua STAIN Kudus yang telah merestui penelitian skripsi ini.

2. Dr. H. Abdurrahman Kasdi, Lc., M.Si, selaku Ketua Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam yang telah memberikan persetujuan dalam penelitian skripsi ini.
3. Suhadi, S.E., M.S.A., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan serta meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan, membimbing dan menyempurnakan Skripsi ini.
4. Para dosen Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam Program studi Ekonomi Syariah STAIN Kudus yang telah memberikan bimbingan selama kurang lebih 4 (empat) tahun perkuliahan.
5. Bapak Zen Assegaf selaku Branch Manager Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kudus beserta pegawainya yang telah memberikan ilmu, ruang dan waktu untuk peneliti selama pelaksanaan penelitian.
6. Kedua orang tua saya, Ahmad Shidiq dan Siti Asiyatun, Terimakasih atas segala doa yang tidak putus – putus serta bantuan, dukungan dan kasih sayang yang terus diberikan serta dukungan moral dan material yang telah di berikan untuk ananda selama ini. Semoga ananda bisa menjadi seseorang yang dapat membanggakan buat Bapak dan Ibu tercinta.
7. Kakaku Afifi Musthofa dan adikku Eva Nida Luthfiana yang aku sayangi. Kalian adalah motivasi agar saya mampu menjadi saudara yang kalian baik buat kalian.
8. Sahabat-sahabatku tercinta Aini, Vivi, Nailil dan Aisyah. Terimakasih selama empat tahun ini telah menemaniku dan menjadi sahabat dalam suka maupun duka. Semoga persahabatan kita tetap terjaga.
9. Sahabat sekaligus keluarga kedua di kampus “NETRAL MMXIII” Kak Latif, Bang Moel, Halimi, Niam, Alim, Mas Malik, Pak Rokhim, Rifai, Miftah, Rizky, Cemot, Rina, Diyah, Fita, Yani, Aning, Sholik, Haida, Muthi’, Arum, Lisa, Nikmah. Terimakasih atas ilmu dan support yang selalu kalian berikan. Semoga kekeluargaan ini tetap terjaga.
10. Sahabatku Widia Astutik yang jauh diperantauan, terimakasih telah menjadi sahabat selama hampir 9 Tahun.

11. Sahabatku semasa SMA Lukluk, Linda dan Sulis. Terimakasih telah memberiku banyak pengalaman selama SMA.
12. Kakak-kakak seniorku Abah Abu, Mas Riyan, Mbak Diah, Pak Dhe, dan yang lainnya. Terima kasih atas segala bimbingannya, terimakasih kalian selalu meluangkan waktu untuk mendengar ceritaku dan terimakasih atas nasehat – nasehatnya.
13. Adik-adikku keluarga besar “Positif Thingking MMXIV” dan “SEPAKAT MMXV”. Semoga kalian bisa mengikuti jejak kami dan mengambil nilai positif dari para senior.
14. UKM LDK, UKM OLGA, dan Sahabat-sahabati PMII Komisariat Sunan Kudus. Terimakasih atas ilmu dan pengalaman yang sangat berharga yang telah diberikan.
15. Teman-temanku Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam Program Studi Ekonomi Syariah STAIN Kudus Kelas ES-RG angkatan 2013.
16. Teman seperjuanganku selama PPL Mila, Aini dan Safa.
17. Teman-teman KKN Posko 13 Ds. Sriwedari Kec. Jaken, Kab.Pati.

Serta semua pihak yang telah banyak membantu dan tidak sempat peneliti sebutkan, semoga ALLAH SWT memberikan balasan yang setimpal atas kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti. Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu peneliti dengan berbesar hati dan ikhlas menerima saran maupun kritik yang membangun dari pembaca guna perbaikan serta penyempurnaan karya tulis ini.

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Kudus, 15 Juni 2017



Maharani Dwi Ayuni

(1320210255)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian	7
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	8
F. Sistematika Penulisan	8
BAB II : KAJIAN PUSTAKA	
A. Budaya Kerja	
1. Definisi Budaya Kerja	10
2. Definisi Budaya Kerja Islami	12
3. Bentuk Budaya Kerja Islami	14
B. Stres Kerja	
1. Definisi Stres Kerja	25
2. Faktor Penyebab Stres Kerja	27
3. Dampak Stres Kerja	33

4. Mengatasi Stres Kerja	35
C. Penelitian Terdahulu	39
D. Kerangka Berfikir	43

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	45
B. Pendekatan Penelitian	45
C. Sumber Data	45
D. Lokasi Penelitian	46
E. Teknik Pengumpulan Data	46
F. Uji Keabsahan Data	48
G. Analisis Data	50

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	
1. Sejarah Bank BNI Syariah	53
2. Lokasi Perusahaan	54
3. Visi Dan Misi Bank BNI Syariah.....	54
4. Struktur Organisasi	55
5. Produk-Produk Bank BNI Syariah.....	60
B. Deskripsi Data	
1. Data Tentang Pelaksanaan Budaya Kerja Islami Yang Diterapkan Di Bank BNI Syariah Cabang Kudus	75
2. Data Tentang Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Ada Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Kudus	81
3. Data Tentang Peran Budaya Kerja Islami Dalam Mengatasi Stres Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Kudus ...	87
C. Pembahasan Dan Analisis Data	
1. Analisis Tentang Bentuk Budaya Kerja Islami Yang Diterapkan Di Bank BNI Syariah Cabang Kudus	93

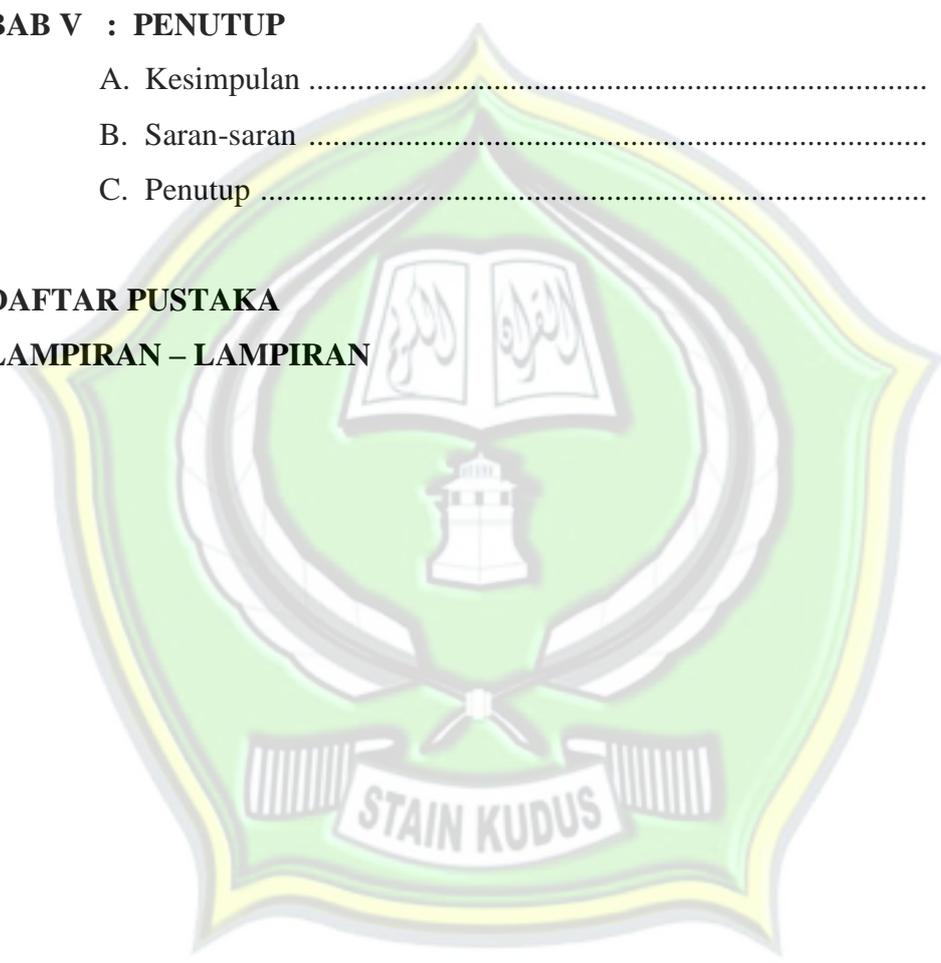
2. Analisis Tentang Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Kudus	105
3. Analisis Tentang Peran Budaya Kerja Islami Dalam Mengatasi Stres Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Kudus	111

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan	124
B. Saran-saran	125
C. Penutup	126

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN



DAFTAR TABLE

2.1	Penyebab Stres Dari Organisasi	32
2.2	Indikator Burnout	34
4.1	Karyawan Bermasalah	109



DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Berfikir	44
4.1	Struktur Organisasi	55



ABSTRAK

Maharani Dwi Ayuni (NIM. 1320210255). Peran Budaya Kerja Islami dalam Mengatasi Stres Kerja pada Karyawan (Studi Kasus Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kudus). Skripsi, Kudus :Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam STAIN Kudus, 2017.

Penerapan budaya kerja islami mampu memberikan dampak yang positif terhadap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Saat ini banyak karyawan yang mengeluh atas beban yang diberikan oleh pemimpinnya. Adakalanya mereka menganggap pekerjaan yang diberikan membuat mereka kelelahan, hal ini menyebabkan timbulnya stres pada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran dari penerapan budaya kerja islami dalam mengatasi stres kerja yang dialami oleh karyawan di Bank BNI Syariah cabang Kudus.

Jenis penelitian dan pendekatan penelitian yang digunakan ialah penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Adapun metode pengumpulan data peneliti ialah wawancara, observasi dan dokumentasi. Sedangkan untuk menguji keabsahan data peneliti menggunakan 6 metode yaitu perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, triangulasi, analisis kasus negatif, menggunakan bahan referensi dan member check.

Dalam penelitian ini dapat diketahui peran budaya kerja islami dalam mengatasi stres kerja yang dialami oleh karyawan sangat penting. Budaya kerja tersebut ialah Amanah dan Jamaah. Budaya kerja ini mengandung nilai-nilai islami serta mencerminkan akhlak islami yang diterapkan dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam mengatasi stres kerja perlu dilakukan dengan pendekatan individual dan organisasi. Pihak organisasi yakni BNI Syariah KC. Kudus berperan dalam bentuk program institusional. Dalam hal ini pihak BNI Syariah menerapkan budaya kerja islami. Kemudian budaya kerja islami itu menjadi cara karyawan dalam mengatasi stres kerja secara individu yakni di dalam budaya kerja islami mengandung unsur meditasi, relaksasi, berolahraga, manajemen waktu, istirahat, dan mempunyai kelompok pendukung.

Kunci : Budaya Kerja, Stres Kerja, Bank BNI Syariah

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bagi masyarakat modern bekerja merupakan suatu tuntutan yang mendasar, baik dalam rangka memperoleh imbalan berupa uang, jasa maupun untuk pengembangan diri. Suatu organisasi tidak bisa berjalan tanpa adanya sumber daya manusia yang bekerja. Karena disini sumber daya manusia adalah aset bagi perusahaan atau organisasi tersebut. Secanggih apapun teknologi, tidak akan pernah bisa mengalahkan keberadaan sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Allah memberikan keunggulan lebih pada manusia daripada makhluk lain. Untuk itu manusia harus mampu memanfaatkan diri sebaik mungkin. Seperti halnya bekerja. Bagi umat muslim, bekerja merupakan suatu ibadah kepada Allah SWT.

Menurut peneliti suatu perusahaan yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan manajemen yang berkualitas pula. Untuk itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusianya sebaik mungkin. Dalam mengelola sumber daya manusia agar lebih produktif, perusahaan juga perlu menerapkan nilai-nilai yang akan menjadi kebiasaannya didalam organisasi tersebut. Dengan adanya kebiasaan tersebut, maka pekerja akan lebih efektif dan efisien dalam menjalankan pekerjaannya. Misalnya menerapkan prinsip agar karyawan selalu tepat waktu disetiap pekerjaannya sehingga dengan diterapkan prinsip tersebut karyawan akan selalu tepat waktu dalam hal apapun baik dalam bekerja maupun kesehariannya diluar pekerjaan. Kebiasaan ini dapat diartikan sebagai budaya kerja yang ada dalam organisasi manapun.

Budaya dalam sebuah perusahaan dapat diartikan representatif tentang interaksi kelompok dan pengharapan kelompok. Sejumlah faktor penting yang muncul mencakup norma, keyakinan, nilai-nilai standar, ritual, struktur, penghargaan, iklim dan jenis interaksi yang dapat diharapkan dalam sebuah perusahaan. Sehingga budaya kerja yang ada dalam perusahaan mencakup

semua kebijakan, prosedur, tujuan, strategi, dan tindakan manajemen.¹ Budaya kerja pada hakikatnya memiliki dimensi kasatmata yang dengan sangat mudah dapat diidentifikasi sebagai perilaku umum dalam organisasi dan makna yang hanya dapat dipahami oleh anggota organisasi tersebut.²

Setiap organisasi terdiri dari berbagai macam orang dengan latar belakang pendidikan, ekonomi, suku bangsa maupun agama yang berbeda. Sehingga diperlukan nilai-nilai yang dapat diterima oleh semua orang yang terdapat di dalam organisasi tersebut agar mereka mampu bekerja sama dengan efektif. Maka, diperlukan pembentukan budaya kerja yang mampu membentuk sebuah keluarga besar yang sangat kompleks.³

Budaya kerja biasanya dimulai dari tindakan-tindakan dan nilai-nilai dari pemimpin atau pemilik atau pendiri organisasi tersebut. Seiring berjalannya waktu, tanpa disadari oleh pemimpin tersebut, nilai-nilai dan tindakan itu akan membudaya dengan sendirinya⁴ sehingga nilai dan kebiasaan tersebut akan dianut oleh semua karyawan dan membudaya secara turun menurun.

Di era globalisasi ini perkembangan agama islam semakin pesat di Indonesia. Hal ini dapat dibuktikan dengan kesadaran masyarakat indonesia yang senantiasa menerapkan prinsip dan nilai-nilai islam dalam kehidupan sehari-hari. Tak terkecuali di bidang ekonomi. Saat ini telah berkembang ekonomi syariah, perkembangan ini berawal dari fenomena berkurangnya kualitas dan kuantitas SDM warga muslim yang berkecimpung di bidang ekonomi. Sehingga praktisi-praktisi muslim melakukan berbagai kajian mengenai ekonomi syariah terutama dalam hal sumber daya manusianya. Warga muslim selalu meyakini selama mereka menerapkan Al-Qur'an dan Assunnah dalam kesehariaanya, maka setiap kegiatan yang dilakukan akan memperoleh keberkahan, keselamatan dan kelancaran.

¹ Agus Arijanto, *Etika Bisnis Bagi Pelaku Bisnis*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 39

² Abu Fahmi, et.al., *HRD SYARIAH (Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah)*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014, hlm. 148

³ Agus Arijanto, *Op.Cit.*, hlm. 42.

⁴ Agus Arijanto, *Op.Cit.*, hlm. 41.

Suasana kerja yang kita jumpai saat ini adalah suasana yang dimana karyawan memandang sosok pemimpin itu seolah-olah melihat sosok orang yang tidak pernah bersahabat. Untuk menciptakan suasana yang kondusif maka diperlukan budaya sikap yang sangat baik untuk terus dibiasakan.⁵ Budaya sangat berperan penting dalam organisasi. Hanya saja saat ini banyak perusahaan yang mengadopsi budaya asing, karena mereka menganggap budaya-budaya itu begitu maju dan berkembang. Budaya asing tidak selamanya negatif dan tidak selamanya positif. Budaya asing boleh diadopsi dengan catatan harus sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung dalam Islam (Al-Qur'an dan Assunnah). Misalnya budaya menghargai waktu dan budaya menepati janji.⁶ Kedua budaya ini selalu dianggap sebagai budaya Barat, padahal hal itu adalah bagian dari Islam bahkan sudah diatur dalam firmanNya :

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ

Artinya : “Dan (sungguh beruntung) orang yang memelihara amanat-amanat dan janjinya”. (QS. Al-Mu'minun : 8)⁷

Ayat ini menjelaskan jika sebuah perusahaan benar-benar menepati janji atau karyawan yang bekerja diperusahaan itu bekerja sesuai dengan janji mereka, maka hal itu mampu menjadi sesuatu yang luar biasa.

Penerapan budaya kerja islami mampu memberikan dampak yang positif terhadap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Permasalahan seperti keterlambatan waktu, kurangnya rasa optimisme atau kurangnya semangat pada diri karyawan, mampu teratasi dengan diterapkannya nilai-nilai Islam dalam keseharian karyawan.

Saat ini banyak karyawan yang mengeluh atas beban yang diberikan oleh pemimpinnya. Adakalanya mereka menganggap pekerjaan yang

⁵ Didin Hafidhudin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, Gema Insani, Jakarta, 2003, hlm. 62

⁶ *Ibid.*, hlm. 65

⁷ Al-Qur'an Surat Al-Mu'minun ayat 8, *Qur'an Tajwid dan Terjemah*, Departemen Agama Republik Indonesia, Magfirah Pustaka, Jakarta, 2006, hlm. 342

diberikan membuat mereka kelelahan, hal ini menyebabkan timbulnya stres pada karyawan. Menurut Fraser dalam buku *“Psikolog Kerja”* stres timbul pada karyawan karena adanya perubahan dalam keseimbangan sebuah kompleksitas antara manusia, mesin dan lingkungan. Kompleksitas merupakan sistem interaktif, sehingga stres yang dihasilkan tersebut ada diantara beberapa komponen sistem. Dilihat dari segi operasional dan antropometrik, manusia merupakan komponen terlemah dalam sistem itu, maka biasanya sebagian atau seluruh ketegangan yang diakibatkannya terwujud dalam tangan manusia.⁸ Stres merupakan suatu respon adaptif, yang dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi atau peristiwa yang memberikan tuntutan khusus terhadap seseorang.⁹

Pada dasarnya sumber atau penyebab stres dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan pun dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja, umpan balik, konflik peran, dan lainnya yang berkaitan dengan pekerjaan. Situasi lingkungan kerja pun dapat menjadi sumber stres seperti masalah keuangan, kehidupan keluarga, kecelakaan, kurang harmonis dengan keluarga dan lain sebagainya.¹⁰

Stres kerja memiliki dampak yang tidak bisa diremehkan. Dampak yang ditimbulkan dari stres kerja dapat mempengaruhi organisasi atau perusahaan, maupun individu itu sendiri. Stres yang berdampak pada individu itu sendiri akan menimbulkan beberapa gejala, seperti mudah marah, sulit tidur, merasakan sakit pada bagian lambung, tenggorokan atau kepala. Jika keadaan ini terus berlangsung, akan menimbulkan penyakit yang lebih serius, seperti

⁸ Panji Anoraga, *Psikolog Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta 2005, Cet. 3, hlm.112

⁹ John M. Ivancevich, Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Penerbit Erlangga, 2006, hlm. 295

¹⁰ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2004, hlm. 301

darah tinggi, penyakit jantung, dan gangguan mental.¹¹ Dalam kondisi mental tertentu dapat ditunjukkan dengan susah tidur, merokok berlebihan, minum minuman keras, sikap yang tidak bersahabat, putus asa, sukar mengendalikan emosi, khawatir, mudah tersinggung, gelisah, sulit berkonsentrasi dalam pengambilan keputusan dan masa-masa lelah yang panjang.¹² Selain itu dampak yang ditimbulkan pada suatu organisasi atau perusahaan yakni berupa kerugian yang dikarenakan pekerja tidak dapat bekerja secara optimal di tempat kerjanya.

Stres tidak hanya berdampak negatif terhadap seseorang. Adapula stres yang berdampak positif (*eustress*), yaitu dengan semakin tinggi dorongannya untuk berprestasi, maka makin tinggi pula tingkat stresnya karena seseorang yang bekerja pada tingkat optimal menunjukkan antusiasme, semangat yang tinggi, kejelasan dalam berpikir dan pertimbangan yang baik. Namun kebanyakan orang sekarang suatu beban kerja berlebih dianggap sebagai stres.¹³

Di zaman yang semakin modern ini, dengan kemajuan disegala bidang, membuat manusia semakin sibuk. Hal ini terlihat dari beban kerja di setiap organisasi yang semakin bertambah, dikarenakan peralatan kerja yang semakin modern dan efisien. Sehingga hal ini mengakibatkan para pegawai harus mengeluarkan energi dan pikirannya lebih besar. Jika stres tersebut berkelanjutan dan tidak segera diatasi akan berdampak semakin buruk, baik itu bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Maka dari itu diperlukan pemahaman mengenai sumber-sumber stres dan cara mengatasinya oleh karyawan maupun pihak organisasinya agar mampu menjaga keberlangsungan organisasi yang sehat dan efektif.

Bank BNI Syariah yang merupakan perluasan jasa perbankan dari Bank BNI milik pemerintah (BUMN) yang menggunakan sistem konvensional.

¹¹ Panji Anogoro dan NinikWidiyati, *Psikolog Dalam Perusahaan*, Rineka Cipta, Rineka Cipta, 1990, hlm. 171

¹² Ashar Suyanto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, UI-Press, Jakarta, 2001, hlm. 376

¹³ *Ibid.*, hlm. 374-375

Masyarakat Indonesia lebih dahulu mengenal Bank BNI yang konvensional, namun seiring berkembangnya waktu dan semakin banyaknya minat masyarakat muslim Indonesia terhadap jasa perbankan syariah maka Bank BNI juga memperluas sistemnya dengan menggunakan sistem syariah. Jasa dan produk yang ditawarkan dalam BNI Syariah didasarkan pada prinsip-prinsip hukum atau syariat Islam dengan mengacu pada Al-Quran dan Hadist. Selain jasa dan produknya yang mengacu pada Al-Qur'an dan Hadist, pada sumber daya manusia dan budaya kerja di Bank BNI Syariah juga disesuaikan dengan Al-Qur'an dan Hadist.

Bank BNI syariah juga salah satu lembaga keuangan syariah yang konsisten terhadap penerapan nilai-nilai Islam dalam kesehariannya termasuk budaya kerja. Bagi BNI Syariah hal ini akan menghasilkan keberkahan dan keuntungan tersendiri. Keuntungan yang tidak hanya didapatkan di dunia tapi juga di akhirat. Selain itu dengan adanya penerapan nilai-nilai Islam, organisasi ini mampu mengatasi berbagai masalah yang ada, karena setiap masalah itu pasti ada jalan keluarnya, dan Allah adalah sebaik-baik penolong. Penerapan nilai-nilai Islam ini dapat terlihat pada visi misi dan tujuannya. Seperti yang dilakukan oleh pihak Bank BNI syariah, dalam kesehariannya penerapan budaya kerja Islami tersebut dapat dilihat saat istirahat siang berlangsung, seluruh karyawan hingga manager diharuskan melakukan sholat dzuhur berjamaah. Selain itu setiap dua minggu sekali, mereka juga melakukan khataman Al-Qur'an. Hal ini dilakukan karena bagi mereka sesibuk apapun suatu pekerjaan, jangan sampai melupakan ibadah sehingga setiap masalah yang ada pada pekerjaan akan mudah teratasi dengan mendekatkan diri pada Allah.

Keberhasilan pelaksanaan budaya kerja dapat dilihat dari peningkatan tanggung jawab, kedisiplinan, terjalinnya komunikasi dan hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan, manager maupun dewan pengawas, peningkatan partisipasi dan kepedulian, mampu menyelesaikan permasalahan dengan baik serta berkurangnya tingkat kemangkiran dan keluhan. Termasuk dalam hal ini adalah permasalahan stres kerja yang dialami oleh para

karyawan. Disadari atau tidak, stres pasti dialami oleh setiap karyawan, terutama saat pekerjaan sedang menumpuk dan harus kejar target tepat waktu. Terkadang hal ini dijadikan beban oleh sebagian karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis mengadakan penelitian tentang “Peran Budaya Kerja Islami dalam Mengatasi Stres Kerja Pada Karyawan (Studi Kasus BNI Syariah Cabang Kudus)”

B. Fokus Penelitian

Peneliti memfokuskan penelitian terhadap permasalahan yang ada di BNI Syariah Cabang Kudus, yaitu mengenai masalah peran dari budaya kerja islami yang diterapkan di lembaga keuangan syariah tersebut dalam mengatasi berbagai stres kerja yang dialami oleh karyawan. Peneliti juga memfokuskan pada pelaksanaan budaya kerja yang diterapkan di BNI Syariah Cabang Kudus serta berbagai penyebab stres kerja yang dialami oleh para karyawan di Lembaga tersebut.

C. Rumusan Masalah

Dilihat dari latar belakang masalah di atas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan budaya kerja islami yang diterapkan pada BNI Syariah Cabang Kudus?
2. Apa saja faktor yang menyebabkan stres kerja pada karyawan di BNI Syariah Cabang Kudus?
3. Bagaimana peran budaya kerja islami dalam mengatasi stres kerja yang dialami oleh para karyawan di BNI Syariah Cabang Kudus.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan budaya kerja islami yang telah diterapkan pada BNI Syariah Cabang Kudus.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor menyebabkan karyawan di BNI Syariah Cabang Kudus yang mengalami stres kerja.

3. Untuk mengetahui peran budaya kerja islami dalam mengatasi stres kerja yang dialami oleh karyawan di BNI Syariah Cabang Kudus?

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan baik secara teoritis maupun praktis, antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis.

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam mengaplikasikan ilmu yang telah di dapat selama dibangku kuliah, serta dapat memberikan informasi, masukan serta pengetahuan bagi mahasiswa.

2. Manfaat Praktis

Dapat memberikan masukan dan sumbangan pemikiran kepada instansi terkait sebagai tambahan informasi dalam mengambil keputusan serta sebagai kontribusi praktis untuk pengembangan pengetahuan Lembaga Keuangan Syariah dalam mengelola sumber daya manusia dan mengatasi berbagai masalah yang timbul.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang skripsi atau penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Dalam bab ini terdiri dari halaman judul, halaman nota persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstraksi, halaman daftar isi dan daftar tabel.

2. Bagian Isi

Pada bab ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab yang saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, kelima bab itu adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang masalah, penegasan istilah, fokus penelitian, rumusan masalah tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisi membahas tentang budaya kerja yang juga terdiri dari definisi budaya kerja, definisi budaya kerja islami dan bentuk budaya kerja islami. Stres kerja yang juga terdiri dari definisi stres kerja, faktor penyebab, dampak stres kerja dan mengatasi stres kerja, serta terdapat penelitian hasil penelitian terdahulu dan kerangka berfikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, pendekatan penelitian, sumber data, lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, uji keabsahan data dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum Bank BNI syariah yang meliputi sejarah berdirinya BNI Syariah , lokasi perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi, serta produk-produk Bank BNI Syariah. Data penelitian dan hasil pembahasan yang terdiri dari pelaksanaan budaya kerja islami Bank BNI syariah KC. Kudus, faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja karyawan Bank BNI Syariah KC. Kudus, peran budaya kerja islami dalam mengatasi stres kerja pada karyawan Bank BNI Syariah KC. Kudus.

BAB V : PENUTUP

Bab ini meliputi kesimpulan, saran-saran dan penutup.

3. Bagian Akhir

Pada bagian ini meliputi daftar postaka, lampiran-lampiran serta daftar riwayat pendidikan

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Budaya Kerja

1. Definisi Budaya Kerja

Budaya berasal dari bahasa Sansekerta “budadhayah”. Bentuk jamak dari *budhi* yang berarti akal atau segala sesuatu yang erkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental. Budi daya berarti memberdayakan budi sebagaimana dalam bahasa inggris dikenal dengan *culture* (bahasa Latin : *colere*), yang artinya mengolah atau mengerjakan sesuatu yang kemudian berkembang sebagai cara manusia mengaktualisasikan rasa (*value*), karsa (*creativiy*) dan ya-karyanya (*perфомance*).¹ Budaya merupakan segala nilai, pemikiran, serta simbol yang mempengaruhi perilaku, sikap, kepercayaan serta kebiasaan seseorang masyarakat.²

Meskipun semua organisasi mempunyai budaya, tetapi tidak semua budaya mempunyai pengaruh yang sama terhadap perilaku dan tindakan. Kuat atau lemahnya budaya tergantung pada beberapa faktor, seperti ukuran organisasi, berapa lama organisasi itu telah berdiri, berapa banyak angka keluar-masuk karyawan, dan intensitas asal mula budaya tersebut. Dalam kenyataannya, salah satu kajian budaya organisasi menemukan bahwa para karyawan di perusahaan yang budayanya kuat lebih berkomitmen pada perusahaan mereka daripada karyawan di perusahaan yang budayanya lemah.³

Adapun dalam membentuk budaya kerja yang kuat, dapat ditempuh dengan beberapa langkah sebagai berikut:

- a. Langkah awal adalah usaha mengenali, menemukan, menyadari dan menguraikan budaya kerja yang *build-in* di dalam organisasi. Yaitu,

¹ Toto Tasmoro, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insani, Jakarta, 2002, hlm. 161.

² Didin Hafidhudin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, Gema Insani, Jakarta, 2003, hlm. 59.

³ Nana Herdiana Abdurrahman, *Manajemen Bisnis Syariah Dan Kewirausahaan*. CV. Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm.41

berupa norma-norma positif dan norma-norma negatif atau hal-hal yang hendak dipertahankan atau diperkuat.

- b. Langkah kedua adalah menetapkan sasaran-sasaran yang jelas dan dapat diukur, mengenai cara-cara agar perselisihan dapat dikurangi dan norma-norma positif dapat dipertahankan kemudian sasaran-sasaran program dan asaran kultural yang berupa keyakinan, sikap maupun perilaku.

Selain itu, kegiatan ini harus disusul dengan perencanaan dan penerapan dari tindakan-tindakan yang secara ideal akan mewujudkan perubahan pada empat dimensi, yaitu pada setiap individu, anggota tim sekerja, pimpinan dan organisasi.⁴ Menurut McShane dan Mary Ann dalam *Organizational Behavior*, menyatakan bahwa budaya kerja merupakan salah satu faktor pendorong utama bagi komitmen dan janji karyawan.⁵ Adapun budaya kerja dalam perusahaan dapat terbentuk melalui beberapa hal, diantaranya:

- a. Lingkungan usaha, yaitu lingkungan tempat perusahaan itu beroperasi yang akan menentukan apa saja yang harus dikerjakan oleh perusahaan tersebut untuk mencapai keberhasilan.
- b. Nilai-nilai yang merupakan konsep dasar dan keyakinan suatu organisasi, Misalnya:
 - 1) Anutan atau keteladanan, yaitu orang-orang yang menjadi anutan atau teladan karyawan lainnya karena keberhasilannya.
 - 2) Upacara-upacara (*rites and ritual*), yaitu acara-acara rutin yang diselenggarakan oleh perusahaan dalam rangka memberikan penghargaan pada karyawannya.
 - 3) *Network*, yaitu jaringan komunikasi informal di dalam perusahaan yang dapat menjadi sarana penyebaran nilai-nilai budaya dalam perusahaan.

Budaya kerja dalam suatu perusahaan memiliki beberapa fungsi. *Pertama*, budaya mempunyai peran pembeda (*different*), yang berarti budaya

⁴ Agus Arijanto, *Etika Bisnis Bagi Pelaku Bisnis*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 35-36.

⁵ Abu Fahmi et.al., *Op.Cit.*, hlm. 148

tersebut menciptakan perbedaan yang jelas antara organisasi yang satu dengan yang lainnya. *Kedua*, budaya kerja membawa rasa identitas bagi anggota-anggota organisasinya. *Ketiga*, budaya kerja mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen yang lebih luas daripada sekedar kepentingan diri individual. *Keempat*, budaya kerja dapat meningkatkan kemantapan sistem sosial.⁶

Selain fungsi diatas, budaya kerja dalam suatu perusahaan juga memiliki manfaat seperti yang dikemukakan oleh Robbins (1993), yaitu :

- a. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain karena setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda, sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada di dalamnya.
- b. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi anggota. Adanya budaya yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi tersebut
- c. Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan pribadi
- d. Menjaga stabilitas organisasi dimana dengan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi internal organisasi relatif stabil.⁷

2. Definisi Budaya Kerja Islami

Budaya kerja islami berarti mengaktualisasikan seluruh potensi iman, pikir dan zikir serta keilmuan kita untuk memberikan nilai kebahagiaan bagi alam semesta. Kita harus mampu menunjukkan kepada dunia bahwa Islam yang kita yakini benar, tercermin dari perilaku budaya kita yang memberikan nilai tambah bagi lingkungan di sekitar kita. Inti atau sumber inspirasi dari budaya Islam adalah Al-Qur'an dan sunnah Rasulullah SAW diikat dalam satu kata yaitu akhlak. Dalam konteks kekinian akhlak bisa disebut *emotional*

⁶ Abu Fahmi et.all., *Op.Cit.*, hlm. 149.

⁷ Agus Arijanto, *Op.Cit.*, hlm. 46-47.

quotient (EQ) atau kecerdasan emosional. Sebagaimana Rasulullah SAW yang diutus untuk menyempurnakan akhlak manusia dan pada diri beliau terdapat contoh teladan besar, yaitu akhlak yang mulia.⁸ Budaya kerja islami juga dapat diartikan sebagai kepercayaan dan nilai-nilai islami yang mewarnai seluruh pola, perilaku, sikap dan aturan-aturan dalam suatu organisasi.⁹

Menurut Hafidhuddin dan Tanjung dalam buku HRD Syariah (Teori dan Implementasi Sumber Daya Manusia berbasis Syariah menjelaskan, budaya kerja islami dapat dibangun sesuai dengan Al-Qur'an surat Al-Mu'minun ayat 1 hingga 11, sebagai berikut :

قَدْ أَفْلَحَ الْمُؤْمِنُونَ ﴿١﴾ الَّذِينَ هُمْ فِي صَلَاتِهِمْ خَاشِعُونَ ﴿٢﴾ وَالَّذِينَ هُمْ عَنْ
الْغَوِّ مُعْرِضُونَ ﴿٣﴾ وَالَّذِينَ هُمْ لِلزَّكَاةِ فَاعِلُونَ ﴿٤﴾ وَالَّذِينَ هُمْ لِفُرُوجِهِمْ
حَافِظُونَ ﴿٥﴾ إِلَّا عَلَىٰ أَزْوَاجِهِمْ أَوْ مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُهُمْ فَإِنَّهُمْ غَيْرُ مَلُومِينَ ﴿٦﴾
فَمَنْ أَبْتَغَىٰ وَرَاءَ ذَلِكَ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْعَادُونَ ﴿٧﴾ وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْنَتِهِمْ
وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ﴿٨﴾ وَالَّذِينَ هُمْ عَلَىٰ صَلَوَاتِهِمْ يُحَافِظُونَ ﴿٩﴾ أُولَٰئِكَ هُمُ
الْوَارِثُونَ ﴿١٠﴾ الَّذِينَ يَرِثُونَ الْفِرْدَوْسَ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ ﴿١١﴾

Artinya : “*Sesungguhnya beruntunglah orang-orang yang beriman, (yaitu) orang-orang yang khusyu' dalam sembahyangnya dan orang-orang yang menjauhkan diri dari (perbuatan dan perkataan) yang tiada berguna dan orang-orang yang menunaikan zakat, dan orang-orang yang menjaga kemaluannya, kecuali terhadap isteri-isteri mereka atau budak yang mereka, miliki maka sesungguhnya mereka dalam hal ini tiada tercela. Barangsiapa mencari yang di balik itu maka mereka itulah orang-orang yang melampaui batas. Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya, dan orang-orang yang memelihara sembahyanya. Mereka itulah orang-orang yang akan mewarisi, (yakni) yang akan mewarisi surga Firdaus. Mereka kekal di dalamnya.*” (QS. Al Mu'minun : 1-11)

⁸ Toto Tasmara, *Op.Cit.*, hlm. 161.

⁹ Abu Fahmi., *Op.Cit.*,

Hubungan antara nilai yang diyakini serta kerja sebagai bentuk aktualisasi dari keyakinannya tersebut, terdapat motivasi dan akuntabilitas. Bila kita mengharapkan sosok seorang yang profesional yang berakhlak harus memenuhi kriteria fungsi makna/nilai, motivasi, dan fungsi kontrol. Nilai yang diyakini sebagai makna hidup akan melahirkan cara dirinya bersikap dan bertingkah laku.¹⁰ Profesionalisme tanpa akhlak akan membuahkan sosok manusia yang cerdas secara intelektual, tetapi bodoh secara moral, sehingga kecerdasannya hanya akan memperdaya orang lain, bahkan dapat dipakai untuk mencari celah serta justifikasi penyimpangan perilakunya. Nilai-nilai akhlak yang bersih tanpa profesionalisme tidak akan membuahkan hasil yang optimal. Sehingga pada akhirnya, dalam budaya kerja Islam akan lahir sosok pribadi yang memiliki dua aspek yang saling terkait, yaitu profesional dan berakhlak.¹¹

3. Bentuk Budaya kerja Islami

Tidak ada sesuatu yang begitu kuat mengakar dalam perilaku seseorang kecuali kebiasaan. Sekecil apapun sebuah kebiasaan akan menjadi batu karang yang sangat kuat bila terus menerus dilakukan secara kontinu. Kebiasaan yang positif harus dilanggengkan secara berkesinambungan. Dalam budaya kerja di kantor, pengaruh dari pola kepemimpinan dan lingkungan kerjanya yang bersifat positif dan kondusif akan menjadi salah satu faktor penguat untuk mengarahkan perilaku kebiasaan yang positif. Sebuah contoh positif dalam membangun kebiasaan dan utamanya membentuk budaya kerja, bukan sebuah pekerjaan satu kali jadi, melainkan sebuah proses dan rangkaian yang berkesinambungan dibawah naungan kesediaan semua pihak untuk menerima gagasan sekecil apapun dari siapapun datangnya.¹²

¹⁰ Toto Tasmara, *Op.Cit.*, hlm. 165.

¹¹ *Ibid.*, hlm. 168

¹² *Ibid.*, hlm. 177 - 178

Dalam rangka membangun dan menciptakan budaya kerja yang islami, berikut hal-hal yang sudah selayaknya menjadi jati diri perusahaan atau organisasi dan melekat dalam kepribadian setiap karyawan,¹³ yaitu :

Pertama, dalam lingkungan kerja (kantor) :

- a. Budaya salam
- b. Murah hati / sikap ramah dan melayani
- c. Cara berbusana
- d. Lingkungan kerja yang bersih dan islami
- e. Do'a sebelum dan sesudah bekerja

Kedua, *syahsyiyah islamiyah* (kepribadian islam) untuk *Hablumminallah* :

- a. Akidah
- b. Ibadah
- c. Akhlak
- d. Pemahaman Al-Qur'an
- e. Fikrah islamiyah

Ketiga, *syahsyiyah islamiyah* (kepribadian islam) untuk *Hablumminannas* :

- a. Keluarga yang islami (rukun dan bahagia)
- b. Praktik muamalah sehari-hari
- c. Bermasyarakat (tidak eksklusif)
- d. Memakmurkan masjid
- e. Menjauhi tempat-tempat maksiat
- f. Sederhana dan tidak bermewah-mewahan
- g. Gemar menolong
- h. Tidak sombong atau angkuh
- i. Senantiasa menjaga hati

Untuk mengaktualisasikan iman dalam bentuk tindakan yang nyata, ada beberapa aset yang merupakan nilai-nilai yang berada pada diri para santri. Hal ini telah diteliti oleh para ilmuwan Amerika dan Jepang untuk membangun kembali budaya kerja islami. Beberapa aset ini mampu

¹³ Abu Fahmi et.all., *Op.Cit.*, hlm. 151

mendorong relung para pribadi muslim untuk menjadikan hidupnya lebih berarti, dan aset-aset tersebut yaitu:

- a. Memiliki nilai spiritual (percaya kepada Allah, malaikat, hari akhir, kitab-kitab Allah dan juga qadha qadar)
- b. Meiliki tempat rujukan (Kitab dan Nabi)
- c. Memiliki semangat berkorban (mendermakan harta)
- d. Memiliki sikap dinamis (memenuhi sholat)
- e. Memiliki empati sosial (zakat, shodaqah dan infaq)
- f. Memiliki sikap tanggung jawab (memenuhi janji)
- g. Memiliki sikap yang tangguh (sabar dalam kesempitan dan penderitaan)¹⁴

Tujuh aset ini merupakan nilai-nilai kebenaran hakiki, sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Al-Baqarah ayat 177 :

﴿ لَيْسَ الْبِرَّ أَنْ تُوَلُّوا وُجُوهَكُمْ قِبَلَ الْمَشْرِقِ وَالْمَغْرِبِ وَلَكِنَّ الْبِرَّ مَنْ ءَامَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَالْمَلَائِكَةِ وَالْكِتَابِ وَالنَّبِيِّينَ وَءَاتَى الْمَالَ عَلَىٰ حُبِّهِ ذَوِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَابْنَ السَّبِيلِ وَالسَّائِلِينَ وَفِي الرِّقَابِ وَأَقَامَ الصَّلَاةَ وَءَاتَى الزَّكَاةَ وَالْمُوفُونَ بِعَهْدِهِمْ إِذَا عَاهَدُوا وَالصَّابِرِينَ فِي الْبَأْسَاءِ وَالضَّرَّاءِ وَحِينَ الْبَأْسِ ۗ أُولَٰئِكَ الَّذِينَ صَدَقُوا ۗ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ ﴾

Artinya : “Kebajikan bukanlah menghadapkan wajahmu ke arah timur dan ke arah barat, tetapi kebajikan ialah (kebajikan) orang yang beriman kepada Allah, hari akhir, malaikat-malaikat, kitab-kitab dan Nabi-nabi dan memberikan harta yang dicintainya kepada kerabat, anak yatim, orang-orang miskin, orang-orang yang dalam perjalanan (musafir), peminta-minta, dan untuk memerdekakan hamba sahaya, yang melaksanakan shalat dan menunaikan zakat, orang-orang yang menepati janji apabila berjanji, dan orang yang sabar dalam kemelaratan, penderitaan dan pada masa

¹⁴ Toto Tasmara, *Op.Cit.*, hlm.165.

peperangan. Mereka itulah orang-orang yang benar dan mereka itulah orang-orang yang bertaqwa."¹⁵ (QS. Al-Baqarah : 177)

Manusia mempunyai bahaya tenggelam, betapapun Allah ingin memuliakan dirinya, tetapi manusia terbelenggu pada kenikmatan yang fana (*walakina akhlada ilal-ardh*).

Rasulullah SAW bersabda, *"Iman itu naik dan turun maka senantiasa perbaruilah imanmu dengan, laa ilaaha illallah"*. (HR. Ibnu Hibban)

Sebagaimana dengan iman seseorang, begitu juga dengan budaya yang mana ide pemikiran manusia sering kali timbul dan tenggelam mengikuti hukum alam. Sebuah gagasan budaya lahir, berkembang, matang dan kemudian mulai menurun untuk kemudian hilang. Pada saat sebuah gagasan atau budaya itu mulai menurun, maka tugas kita adalah segera mencari gagasan inovatif untuk melakukan pembaruan agar siklusnya menaik kembali dan tumbuh sebagai gagasan yang lebih orisinil dan aktual. Bukan hanya dengan berdiam diri menerima nasib tanpa ikhtiar, karena Allah telah memberikan begitu banyak kesempatan dan kenikmatan yang menunggu tangan-tangan kreatif untuk mengolahnya.¹⁶

Budaya kerja pada organisasi yang bernuansa islam haruslah memiliki nilai-nilai yang mencerminkan akhlak islami. Indikator organisasi islam dapat dilihat dari nilai akhlak (perilaku) islami sebagai berikut :

- a. ***Shidiq***, berarti memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Oleh karena itu Allah memerintahkan orang-orang mukmin yang beriman untuk senantiasa memiliki sifat *shidiq* dan menciptakan lingkungan yang *shidiq*.

Rasulullah SAW bersabda :

"Hendaklah kalian jujur(benar), karena kejujuran mengantarkan pada kebaikan. Dan kebaikan akan mengantarkan ke dalam surga. Seseorang yang selalu berusaha untuk jujur akan dicatat oleh Allah sebagai orang yang jujur. Dan jauhilah oleh kamu sekalian kidzb (dusta), karena dusta

¹⁵ Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 177, *Qur'an Tajwid dan Terjemah*, Departemen Agama Republik Indonesia, Magfirah Pustaka, Jakarta, 2006, hlm. 28

¹⁶ Toto Tasmara, *Op.Cit.*, hlm. 162

itu akan mengantarkan kepada kejahatan. Dan kejahatan akan mengantarkan ke dalam neraka. Seseorang yang selalu berdusta akan dicatat oleh Allah sebagai pendusta.” (HR. Bukhari)¹⁷

Sesorang yang jujur di dalam jiwanya terdapat nilai rohani yang memantulkan sikap berpihak pada kebenaran, moral yang terpuji, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, sehingga ia hadir sebagai orang yang berintegritas dan yang mempunyai kepribadian terpuji.¹⁸ Orang jujur juga akan selalu merasa diawasi oleh Allah SWT sebagaimana FirmanNya:

وَلَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ وَنَعَلْمُ مَا تُوسَّوْسُ بِهِ نَفْسُهُ ۖ وَنَحْنُ أَقْرَبُ إِلَيْهِ
مِنْ حَبْلِ الْوَرِيدِ ﴿١٦﴾

Artinya : “Dan sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dan telah mengetahui apa yang dibisikkan oleh hatinya, dan Kami lebih dekat kepadanya daripada urat lehernya”. (QS. Qaaf ; 16)¹⁹

Dalam dunia kerja dan usaha, kejujuran ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan (mujahadah dan *itqan*), baik itu ketepatan waktu, janji, pelayanan, pelaporan, mengakui kelemahan dan kekurangan (tidak ditutup-tutupi) untuk kemudian diperbaiki secara terus menerus, serta menjauhkan diri dari berbuat bohong dan menipu (baik pada diri, teman, perusahaan maupun mitra kerja).

- b. ***Istiqamah***, artinya konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan. *Istiqamah* dalam kebaikan ditampilkan dengan keteguhan, kesabaran, serta keuletan, sehingga menghasilkan sesuatu yang dilakukan secara terus-menerus. Misalnya, interaksi yang kuat dengan Allah dalam bentuk shalat, zikir, membaca Al-Qur’an dan lain-lain. Orang dan lembaga yang *istiqamah*

¹⁷ Didin Hafidhudin, *Op.Cit.*, hlm. 72-73.

¹⁸ M. Ma’ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, Aswaja Pressindo, Yogyakarta, 2014, hlm. 85

¹⁹ Al-Qur’an Surat Qaaf ayat 16 , *Qur’an Tajwid dan Terjemah*, Departemen Agama Republik Indonesia, Maghfirah Pustaka, Jakarta, 2006, hlm. 519.

dalam kebaikan akan mendapatkan solusi serta jalam keluar dari segala persoalan yang ada.²⁰

Sikap konsisten ini akan melahirkan kepercayaan diri yang kuat, memiliki integritas, serta mampu mengelola tekanan (stress) dan tetap hidup penuh gairah.²¹ Istiqomah juga dapat diartikan ketika berhadapan dengan segala rintangan ia masih tetap berdiri tegak. Konsisten berarti tetap menapaki jalan yang lurus sekalipun halangan telah menghadang.

- c. **Fathanah**, berarti mengerti, memahami dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban. Sifat ini akan menumbuhkan kreativitas dan kemampuan untuk melakukan berbagai macam inovasi yang bermanfaat. Kreatif dan inovatif hanya mungkin dimiliki ketika seseorang selalu berusaha menambah berbagai ilmu pengetahuan, peraturan dan informasi, baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun perusahaan secara umum.²² Selain itu orang yang kreatif dan inovatif akan selalu ingin mencari tahu apa makna dari fenomena yang nampak didepan matanya. Dari situ ia akan terus mengembangkan nalarnya sampai ia dapat mengungkapkan esensi sesungguhnya dari fenomena itu.²³ Sikap ini sesuai dengan firman Allah SWT berikut ini :

إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَأَخْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ لَآيَاتٍ لِأُولِي
 الْأَلْبَابِ ﴿١١٠﴾ الَّذِينَ يَذْكُرُونَ اللَّهَ قِيَمًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِهِمْ
 وَيَتَفَكَّرُونَ فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ رَبَّنَا مَا خَلَقْتَ هَذَا بَطْلًا
 سُبْحَانَكَ فَقِنَا عَذَابَ النَّارِ ﴿١١١﴾

Artinya : “*Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, dan pergantian malam dan siang terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang yang berakal, (yaitu) orang-orang yang*

²⁰ Didin Hafidhudin, *Op.Cit.*, hlm. 73.

²¹ M. Ma'ruf Abdullah, *Op.Cit.*, hlm. 88.

²² Didin Hafidhudin, *Op.Cit.*, hlm. 74.

²³ M. Ma'ruf Abdullah, *Op.Cit.*, hlm. 89..

*mengingat Allah sambil berdiri atau dalam keadaan berbaring dan mereka memikirkan tentang penciptaan langit dan bumi (seraya berkata), ‘Wahai Tuhan Kami, tidaklah Engkau menciptakan semua ini sia-sia, Maha Suci Engkau, lindungilah kami dari azab neraka.’ (QS. Ali Imron ; 190-191)*²⁴

- d. Amanah**, berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. Amanah ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran, pelayanan yang optimal dan *ihsan* (berbuat yang terbaik) dalam segala hal. Sifat amanah harus dimiliki oleh setiap mukmin, apalagi yang memiliki pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan bagi masyarakat.²⁵ Sebagaimana firman Allah berikut ini :

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

Artinya : “*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak meemernya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberikan pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.*” (QS. An-Nisaa ; 58)²⁶

Selain itu orang yang sudah terbiasa bertanggung jawab dalam bekerja akan mempersepsikan pekerjaannya sebagai amanah yang harus ditunaikan dengan penuh kesungguhan yang pada akhirnya melahirkan keyakinan bahwa itu merupakan bagian dari ibadah dan bekerja yang baik dan berprestasi itu sesuatu yang bernilai (indah). Menunaikan amanah dengan sebaik-baiknya merupakan ciri orang yang profesional, karena orang yang profesional itu mengerti apa arti tanggung jawab.²⁷

²⁴ Al-Qur’an Surat Ali Imron ayat 190-191, *Qur’an Tajwid dan Terjemah*, Departemen Agama Republik Indonesia, Maghfirah Pustaka, Jakarta, 2006, hlm. 75.

²⁵ Didin Hafidhudin, *Op.Cit.*, hlm. 75.

²⁶ Al-Qur’an Surat An-Nisaa ayat 58, *Qur’an Tajwid dan Terjemah*, Departemen Agama Republik Indonesia, Maghfirah Pustaka, Jakarta, 2006, hlm. 87.

²⁷ M. Ma’ruf Abdullah, *Op.Cit.*, hlm. 94.

e. **Tabligh**, berarti mengajak sekaligus memberikan contoh kepada pihak lain untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan ajaran islam dalam kehidupan sehari-hari. *Tabligh* yang disampaikan dengan hikmah, sabar, argumentatif dan persuasif akan menumbuhkan hubungan kemanusiaan yang semakin solid dan kuat.²⁸

Tabligh merupakan salah satu sifat yang dicontohkan Rasulullah SAW yang menjadi kunci keberhasilan dalam menjalankan tugas kerasulannya. Tabligh menurut bahasa berarti menyampaikan pesan-pesan Allah secara penuh dan tuntas tanpa ada yang disembunyikan. Dalam kehidupan berorganisasi *tabligh* juga berarti tidak melakukan internalisasi, yaitu tidak menyalahgunakan fasilitas dan tujuan organisasi untuk kepentingan pribadi ataupun kelompok.²⁹

Selain mengandung nilai-nilai di atas, contoh budaya budaya kerja islami yang juga diterapkan pada salah satu perusahaan syariah,³⁰ ialah :

a. **Kepribadian Karyawan Dalam Berhubungan Dengan Allah SWT.**

Karyawan memiliki akidah yang lurus yaitu sesuai dengan Al-Qur'an dan Assunnah yang mewarnai setiap aktivitas kerjanya. Yaitu harus senantiasa berujung pada ridha Allah. Sehari-hari karyawan taat beribadah, sholat tepat waktu, dan mendirikan sholat fardhu berjamaah abik dirumah maupun dikantor. Lebih jauh lagi mereka memelihara ibadah sunnah, terutama puasa sunnah dan sholat tahajud pada malam hari serta dhuha pada siang hari. Dengan demikian terciptalah pandangan bahwa bekerja di lembaga syariah identik dengan kumpulan pribadi-pribadi yang taat beribadah.

Praktisi perusahaan menjadikan Al-Qur'an sebagai bacaan sehari-hari sebagaimana ia memperlakukan koran. jika tidak membaca koran dalam sehari ia seolah-olah menjadi kering. Mampu membaca Al-Qur'an dan menghafalnya sesuai kemampuan menjadi suatu keharusan bagi praktisi syariah. orang yang pandai membaca dan menghafal Al-Qur'an

²⁸ Didin Hafidhudin, *Op.Cit.*, hlm. 75.

²⁹ M. Ma'ruf Abdullah, *Op.Cit.*, hlm. 56.

³⁰ ABU Fahmi, et.all., *Op.Cit.*, hlm. 153.

pada hari kiamat nanti akan dikatakan pada mereka “bacalah sebaik mungkin seperti yang pernah kamu lakukan di sunia. Sesungguhnya kedudukanmu pada ayat terakhir yang kamu baca”.

b. Kepribadian Karyawan Dalam Berhubungan Dengan Sesama Manusia.

Karyawan memiliki obsesi keluarga bahagia yang juga menjadi keinginan setiap keluarga didunia ini. Orang-orang yang berkecimpung dalam institusi syariah hendaknya dapat menjadi teladan bagi saudara-saudaranya yang berada di luar institusi syariah. bukan sebaliknya, mereka yang membawa nama syariah malah mempunyai keluarga yang amburadur, nikah cerai, ingin mengamalkan poligami tapu berujung semuanya berantakan, dan sebagainya. Poligami diperbolehkan dalam islam bagi yang sanggup berbuat adil.

Islam mengajarkan kepada umatnya untuk bermasyarakat. Islam mengharamkan seorang muslim berlaku kasar kepada kawannya, memutuskan hubungan dan menjauhinya. Islam juga tidak memperkenankan umatnya menjauhi kawannya dalam batas tiga hari, sampai reda kemarahannya pada kedua belah pihak. Demikian ajaran Nabi agar kita senantiasa menjaga hubungan bermasyarakat tanpa membedakan muslim atau bukan. Kita tidak dilahirkan untuk hidup sendiri, eksklusif, atau tidak peduli dengan lingkungan tempat kita berada, terlebih saudara sesama muslim.

c. Berdoa Sebelum Dan Sesudah Bekerja.

Setiap pagi sebelum memulai pekerjaan, manajer dan karywan perusahaan selalu berdoa bersama, begitu juga ketika jam kerja usai diakhiri dengan doa bersama. Kegiatan tersebut sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Al-Mu'minun ayat 60 yaitu :

وَالَّذِينَ يُؤْتُونَ مَا آتَوْا وَقُلُوبُهُمْ وَجِلَةٌ أَنَّهُمْ إِلَىٰ رَبِّهِمْ رَاجِعُونَ ﴿٦٠﴾

Artinya : “Berdoalah kepadaKu, niscaya akan ku perkenankan bagimu”

Setiap muslim hendaknya senantiasa berdoa dalam setiap keadaan, terlebih saat sedang ditimpa kesulitan atau menghadapi suatu permasalahan. Namun, keputusan apakah doa tersebut dikabulkan oleh Allah SWT atau tidak, hal itu merupakan hak prerogatif Allah. Karenanya umat islam, seharusnya memanfaatkan peluang kemudahan yang diberikan oleh Allah.

d. Berdoa Sebelum Dan Sesudah Rapat.

Setiap akan memulai dan mengakhiri rapat-rapat perusahaan, mulai dari pemegang saham, komisaris, manajemen, dan karyawan perusahaan, mereka senantiasa membaca doa. Minimal di buka dengan membaca basmalah atau ummul kitab (Al-Fatihah) dan diakhiri minimal dengan bacaan hamdalah atau doa akhir majelis atau surat Al-‘Ashr. Dengan berdoa sebelum dan sesudah rapat, diharapkan segala permasalahan yang akan dibahas mendapat tuntunan serta bimbingan dari Allah SWT sehingga memperoleh solusi yang tepat dan berkah.

e. Budaya Salam.

Dalam aktivitas kerja sehari-hari seorang karyawan mendapatkan salam “Assalamualaikum” baik saat bertemu atau ketika memasuki ruangan, maka dijawab dengan “wa alaikum salam”. Menelpon keluar atau menjawab telephone yang masuk, naik oleh mesin penjawab otomatis maupun oleh karyawan, selalu diawali dengan ucapan salam. Salam menjadi jati diri perusahaan atau organisasi.

f. Sikap Ramah Dan Melayani.

Karyawan senantiasa bersikap ramah dan melayani, baik kepada sesama karyawan maupun dengan nasabah atau mitra bisnis. Sikap ramah dan melayani kepada sesama karyawan dapat memperkuat *team work* dan kekompakan dalam bekerja, sedangkan terhadap nasabah atau mitra bisnis akan mendatangkan kepercayaan serta loyalitas kepada perusahaan. Untuk mencairkan suasana, sikap yang hendaknya dibiasakan adalah sika (*tabasum*) tersenyum. Dengan tersenyum kita

akan memperlihatkan cinta, kasih sayang, dan orang lain pun akan merasa lebih dihargai.

g. Berbusana Islami.

Karyawan senantiasa tampil bersih, rapih, dan anggun dalam melakukan aktivitas sehari-hari. Karyawati menggunakan busana sebagaimana yang disyaratkan oleh syariah yakni menutupi aurat atau menyelubingi seluruh tubuhnya, busana tidak boleh ketat yang dapat membentuk lekuk tubuhnya, serta busana wanita tidak boleh menyerupai busana laki-laki. Sedangkan untuk laki-laki menggunakan busana yang mencirikan nuansa islami, misalnya dengan kerah shanghai atau mirip dengan baju koko.

Karyawan yang bekerja di lembaga syariah haruslah memperlihatkan nuansa syariah sehingga dengan sepintas orang bisa menebak kalau dia bekerja di lembaga syariah. hal ini secara otomatis menjadi kontrol bagi yang bersangkutan dalam bergaul. Alangkah malunya jika seseorang yang berbusana muslim kemudian masuk ke karaoke atau tempat hiburan yang mempertontonkan aurat.

h. Lingkungan Kerja Yang Bersih, Sehat, Dan Islami.

Suasana ruangan dan lingkungan kerja diperusahaan selalu bersih, sehat, dan islami. Kebersihan tidak hanya terlihat pada fisik ruangan yang selalu dikelola secara teratur oleh petugas kebersihan, namun juga dijaga bersama oleh karyawan. Pada diri karyawanpun senantiasa bersih dan suci karena teratur berwudhu, khususnya ketika akan melaksanakan sholat. Ruangan dan area kerja tampak segar dan nyaman karena ada larangan merokok di area dan lingkungan kerja, apalagi di dalam kantor. Yang melanggar dapat dikenai sanksi yang cukup berat

Suasana ruangan kerja yang islami juga menjadi identitas suatu perusahaan syariah. misalnya dengan memasang gambar-gambar kaligrafidi dinding dan mengaplikasikan warna cat yang bernuansa islami. Di kantor termasuk disetiap cabang, harus ada mushola yang

representatif karena sunnah Nabi SAW : “*sebaik-baik rumah adalah yang di dalamnya terdapat mushola*”

i. Ceramah Diniyah Rutin Atau Berkala

Di perusahaan diselenggarakan ceramah dan diskusi keislaman setiap minggu. Manajemen tidak akan merugi meskipun meskipun kegiatan tersebut menyita jam kerja. Mereka yakin bahwa kegiatan tersebut sangat bermanfaat bagi peningkatan ilmu agama dan mental karyawan yang oada gilirannya juga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dan berkah Illahi. Materi ceramah disampaikan oleh pembicara, narasumber dan atau ustadz, baik dari dalam maupun dari luar lingkungan perusahaan. Materi yang disampaikan cukup bervariasi, mulai dari akidah, ibadah, akhlak, *siroh nabawiyah*, hingga ekonomi islam, etika bisnis dan lain-lain. Dengan penambahan wawasan pengetahuan, para karyawan diharapkan dapat bekerja dengan amanah dan profesional .

B. Stres Kerja

1. Definisi Stres Kerja

Stres kerja diungkapkan oleh para ahli di antaranya Heiriegel & Slocum dalam buku Psikolog Industri mengatakan bahwa stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Selanjutnya, Caplan et al. mengatakan bahwa stres kerja mengacu pada semua karakteristik pekerjaan yang mungkin memberi ancaman kepada individu tersebut. Dua jenis stres kerja yang mungkin mengancam individu ialah baik berupa tuntutan di mana individu mungkin tidak berusaha mencapai kebutuhannya atau persediaan yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan individu tersebut.

Namun, Beehr dan Newman mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara manusia dengan pekerjaan. Sebaliknya Kahn dan Quinn mendefinisikan bahwa stres kerja

merupakan faktor-faktor lingkungan kerja yang negatif seperti konflik peran, kekaburan peran dan beban kerja yang berlebihan dalam pekerjaan.³¹

Menurut Robert dan Anggelo dalam buku perilaku organisasi, menjelaskan bahwa secara formal, stress didefinisikan sebuah respon adaptif, yang dipengaruhi karakteristik individu dan/atau proses psikolog, yang merupakan akibat dari tindakan eksternal, situasi atau kejadian yang membebankan tuntutan fisik dan psikologis pada diri seseorang.³² Secara sederhana “stress” sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan dilingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.³³

Sedangkan menurut Robbins dan Timothy mendefinisikan bahwa stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.³⁴

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. stres yang tidak segera diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerja.³⁵ Setiap orang pasti mengalami stres, baik di luar organisasi maupun di dalam organisasi apapun. Dengan kata lain, setiap orang tidak dapat menghindari stres, untuk itu karyawan maupun pimpinan berkewajiban mengelolanya dengan baik. Ketika seorang karyawan maupun manajer mampu mengelola stresnya dengan baik, maka konsekuensinya

³¹ Sutarto Wijono, *Psikolog Industri dan Organisasi : Dalam Suatu Bidang Gerak Psikolog Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta, 2011, hlm. 120-122

³² Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta, 2014, hlm. 289.

³³ Panji Anoraga, *Op.Cit.*, hlm. 108.

³⁴ Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta, 2008, hlm. 368

³⁵ Sondang P. Siagian, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Bumi kasara, Jakarta, 2004, hlm. 300.

adalah fungsional (positif), sebaliknya jika mengabaikan stres yang muncul, konsekuensinya adalah negatif terhadap individu maupun organisasi.³⁶

2. Faktor Penyebab Stres Kerja

Hurrel, dkk dalam buku Psikolog Industri dan Organisasi oleh Munandar³⁷ mengelompokkan faktor-faktor dalam pekerjaan yang dapat menimbulkan stres ke dalam lima kategori. Yaitu :

a. Faktor intrinsik dalam pekerjaan.

Yang termasuk dalam kategori ini ialah tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik meliputi bising, vibrasi dan *hygiene*. Sedangkan faktor yang mencakup tuntutan tugas ialah shift kerja/kerja malam, beban kerja dan penghayatan dari risiko dan bahaya.

1) Tuntutan Fisik

Kondisi fisik kerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikolog seseorang. Seperti bising, selain dapat menimbulkan gangguan sementara atau tetap pada alat pendengaran kita, bising juga dapat merupakan sumber stres yang menyebabkan peningkatan dari keiagaan dan ketidakseimbangan psikologis seseorang. Sedangkan vibrasi merupakan sumber stres yang kuat yang mengakibatkan taraf *catecholamine* dan perubahan dari berfungsinya seseorang secara psikologikal dan neuroglogical. Lain halnya dengan *hygiene* merupakan lingkungan kotor dan tidak sehat.

2) Tuntutan Tugas

Dalam penelitian Monk & Tepas dalam buku psikolog industri oleh Munandar mengatakan bahwa Kerja shift merupakan sumber utama dari stres bagi para pekerja pabrik. Para pekerja shift lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut daripada para pekerja pagi-siang. Sedangkan beban kerja yang berlebih dan terlalu

³⁶ Saina Nur, "Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate", *Jurnal EMBA* 739, Vol.1 No.3 2013, hlm. 71.

³⁷ Munandar, *Psikolog Industri dan Organisasi*, UI Pres, jakarta, 2001, hlm. 381

sedikit merupakan pembangkit stres kerja. Kelebihan beban kerja terdiri dari dua jenis, yaitu kualitatif dan kuantitatif.

b. Peran Individu dalam Organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, yang artinya setiap tenaga kerja memiliki kelompok tugasnya yang harus ia lakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya.

1) Konflik Peran

Konflik peran timbul jika seorang tenaga kerja mengalami adanya :

- a) Pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki
- b) Tugas yang harus ia lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.
- c) Tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya
- d) Pertentangan dengan nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas.

2) Ketaksaan (Ambiguitas) Peran

Ketaksaan dirasakan jika seorang tenaga kerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tersebut.

c. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan pembangkit stres [otensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi yang berlebihan dan promosi yang kurang.

1) Ketidakpastian Kerja (Job Insecurity)

Ketakutan kehilangan pekerjaan, ancaman bahwa pekerjaannya dianggap tidak diperlukan lagi merupakan hal-hal biasa yang dapat terjadi dalam kehidupan kerja. Sehingga timbul reorganisasi kerja yang merupakan sumber stres yang potensial.

2) Promosi yang Berlebih dan Kurang

Promosi sendiri dapat menjadi salah satu sumber stres, jika peristiwa tersebut dirasakan sebagai perubahan drastis yang mendadak. Everly dan Girdano dalam buku Psikolog Industri dan Organisasi mengajukan tiga faktor yang menyebabkan promosi dirasakan sebagai stres :

- a) Perubahan-perubahan nyata dan fungsi pekerjaan, misalnya menjadi fungsi pemantau dan penyelia
- b) Penambahan tanggung jawab terhadap manusia, produksi dan uang.
- c) Perubahan dalam peran sosial yang menemani promosinya, misalnya menjadi ketua dari berbagai macam panitia, mewakili atau menjadi anggota dari delegasi organisasi dalam negosiasi dengan pihak-pihak lain.

d. Hubungan dalam pekerjaan

Hubungan dalam pekerjaan yang menyebabkan stres kerja ialah hubungan yang tidak baik dalam pekerjaan. Hubungan yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, taraf pemberian *support* yang rendah dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah di organisasi.

e. Struktur dan Iklim Organisasi

Kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negatif, misalnya menjadi perokok berat. Peningkatan peluang untuk berperan serta menghasilkan peningkatan unjuk rasa dan peningkatan taraf pada kesehatan mental dan fisik. Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlibat atau berperan serta dan pada *support* sosial.

f. Tuntutan dari Luar Organisasi / Pekerjaan

Kategori pembangkit stres ini mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan

dan kerja di dalam satu organisasi, dan dengan demikian memberi tekanan pada individu. Isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya.

g. Karakteristik Individu

Faktor penyebab stres ini dikategorikan dalam 3 hal yaitu :

1) Kepribadian

Mereka yang berkepribadian *intrivert* bereaksi lebih negatif dan menderita ketegangan yang lebih besar daripada mereka yang berkepribadian *extrovert*, pada konflik peran. Begitupun dengan orang yang berkepribadian fleksible (orang yang lebih mudah terbuka terhadap pengaruh orang lain) lebih mudah mendapatkan beban kerja sehingga mengalami ketegangan yang lebih besar dalam situasi konflik, dibandingkan dengan mereka yang berkepribadian *rigid*.

2) Kecakapan

Jika seorang tenaga kerja menghadapi masalah yang ia rasakan tidak mampu untuk dipecahkan. Sedangkan situasi tersebut mempunyai arti penting bagi dirinya, maka situasi tersebut akan ia rasakan sebagai situasi yang mengancam dirinya sehingga mengalami stres. Ketidakmampuan menghadapi situasi akan menimbulkan rasa tidak berdaya.

3) Nilai dan Kebutuhan

Setiap organisasi mempunyai kebudayaannya masing-masing. Kebudayaan yang terdiri dari keyakinan, nilai dan norma perilaku yang menunjang organisasi dalam usahanya mengatasai masalah adaptasi eksternal dan integritas internal. Jika tenaga kerja tidak mendapat kepuasan kerja, sikap terhadap pekerjaan terhadap pekerjaan, terhadap organisasi secara keseluruhan dapat berkembang menjadi negatif. Jika ia tidak dapat mengundurkan diri, karena tidak

ada pekerjaan lain atau karena sebab lain, maka tenaga kerja tersebut akan mengalami stres.

Sedangkan menurut Fred Luthans dalam bukunya *Organizational Behavior* mengategorikan penyebab stres kerja ada lima faktor, yaitu :

a. Stressor Ekstraorganisasi

Stres kerja tidak hanya terbatas pada hal yang terjadi dalam organisasi selama jam kerja. Pada kenyataannya, studi penelitian terbaru menemukan bahwa stressor di luar organisasi berhubungan dengan efek dan perasaan negatif pada pekerjaan. *Stressor* ekstraorganisasi tersebut mencakup beberapa hal seperti perubahan sosial/teknologi, globalisasi, keluarga, relokasi, kondisi ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, serta kondisi tinggal atau masyarakat.³⁸

b. Stressor Organisasi

Selain *stressor* potensial yang terjadi diluar organisasi, terdapat juga stressor yang berhubungan dengan organisasi itu sendiri. Hal ini mencakup kebijakan dan strategi administratif, struktur dan desain organisasi, proses organisasi serta kondisi kerja.³⁹ Berikut tabel penyebab stres kerja dari organisasi :

³⁸ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi Edisi 10*, ANDI, Yogyakarta, 2006, hlm. 442.

³⁹ *Ibid.*, hlm. 444.

Tabel 2.1 : Penyebab Stres dari Organisasi

S T R E S K E R J A	→	Kebijakan dan strategi administratif : Penyusutan karyawan, tekanan kompetitif, perencanaan gaji jasa, rotasi shift kerja, budaya, dan teknologi canggih
	→	Struktur dan desain organisasi : sentralisasi dan formalitas, konflik lini antar staff, spesialisasi, ambiguitas peranan dan konflik peranan, tidak ada kesempatan untuk maju, budaya melarang dan tidak percaya.
	→	Proses organisasi : kontrol kuat, hanya komunikasi ke bawah, sedikit umpan balik kinerja, kurang partisipasi, sistem penilaian bersifat hukuman, pengambilan keputusan tersentralisasi.
	→	Kondisi kerja : area kerja ramai, bising, panas atau dingin, polusi udara, bau yang kuat, kondisi tidak aman dan berbahaya, penerangan kurang, tekanan fisik atau mental, bahan kimia beracun atau radiasi.

c. *Stressor* Kelompok

Stressor kelompok dikategorikan menjadi dua area, yaitu kurangnya kohesivitas kelompok dan kurangnya dukungan sosial. Kohesivitas atau kebersamaan sangatlah penting pada karyawan, karena jika karyawan tidak merasakan kesempatan kebersamaan dengan karyawan lainnya, maka hal ini dapat mengakibatkan karyawan frustrasi dan stres. Sedangkan dukungan sosial juga sangat mempengaruhi karyawan, misalnya dengan berbagi masalah dan kebahagiaan bersama. Namun jika jenis dukungan sosial ini berkurang pada karyawan, maka situasi akan membuatnya stres. Selain itu politik organisasi yang tinggi dapat menciptakan friksi, meningkatkan persaingan disfungsi antar individu dan mampu meningkatkan stres pada karyawan.

d. *Stressor Individu*

Terdapat penelitian dan kesepakatan mengenai dimensi situasi dan disposisi individu yang mempengaruhi stres, seperti pola kepribadian, kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari dan daya tahan psikologis.⁴⁰ Setiap orang telah mengamati perbedaan individu terhadap reaksi stressor. Beberapa orang sepertinya mudah terpecah dengan provokasi kecil, sementara yang lainnya tidak terganggu menghadapi situasi yang sangat menekan. Orang yang mampu mengatasi stressor dengan sukses tampaknya mempunyai disposisi daya tahan. Pada penelitian Kobasa dalam buku *Perilaku Organisasi* edisi 10 menyatakan bahwa orang yang memiliki daya tahan akan dapat bertahan bahkan berkembang dalam lingkungan, tetapi orang yang tidak memiliki daya tahan mungkin mengalami stres dan konflik yang berbahaya.⁴¹

3. **Dampak Stres Kerja**

Efek atau dampak dari stres banyak dan bervariasi. Beberapa efek ada yang bersifat positif, seperti motivasi diri dan stimulasi untuk memuaskan tujuan individu. Akan tetapi, beberapa konsekuensi stres bersifat merusak, kontraproduktif, dan bahkan secara potensial berbahaya.⁴² Stres dapat menghasilkan konsekuensi psikologis. Hal ini dapat berupa kegelisahan, frustrasi, apatis, percaya diri yang rendah, agresi dan depresi. Selain itu tingkat stres yang tinggi mungkin disertai dengan kemarahan, kecemasan, kegelisahan, cepat marah, tegang dan bosan.⁴³ Studi menemukan bahwa dampak stres yang paling kuat adalah pada tindakan agresif, seperti sabotase, agresi antarpribadi, permusuhan dan keluhan. Jenis masalah psikologis akibat stres tersebut dapat berakibat pada kinerja yang buruk, penghargaan diri yang rendah, benci pada pengawasan, ketidakmampuan untuk berkonsentrasi dan membuat keputusan, serta ketidakpuasan kerja. Akibat stres memiliki

⁴⁰ *Ibid.*, hlm. 445.

⁴¹ *Ibid.*, hlm. 448-449.

⁴² *Ibid.*, hlm. 303.

⁴³ *Ibid.*, hlm. 304.

pengaruh yang hampir tidak terlihat, tetapi sangat nyata pada gaya dan keefektifan manajer.⁴⁴

Stres yang tidak teratasi akan dapat berakibat pada apa yang dikenal dengan *Burnout*.⁴⁵ *Burnout* merupakan proses psikologis yang dihasilkan oleh stres pekerjaan yang tidak terlepas dan menghasilkan kelelahan emosi, perubahan, kepribadian dan perasaan pencapaian yang rendah. *Burnout* cenderung menjadi masalah tertentu pada seseorang yang pekerjaannya memerlukan kontak yang mendalam dengan orang lain atau memiliki tanggung jawab dengan orang lain. Tingkat keterlibatan yang tinggi, identifikasi atau komitmen terhadap pekerjaan atau profesi seseorang merupakan penyebab *burnout*. Hampir tidak mungkin seseorang akan lelah tanpa memberikan banyak usaha. Sehingga mereka yang paling rentan terkena *burnout* adalah mereka yang paling berkomitmen terhadap pekerjaan.⁴⁶

Tabel 2.2 : Indikator *Burnout*

Kelelahan Emosi	Perubahan kepribadian	Pencapaian yang rendah
Merasa terkuras oleh pekerjaan.	Keras dan tidak sensitif karena pekerjaan.	Tidak bisa berhadapan dengan masalah secara efektif.
Merasa lelah dipagi hari.	Memperlakukan orang seperti objek.	Tidak memiliki pengaruh positif terhadap orang lain.
Frustrasi.	Tidak peduli dengan apa yang terjadi pada orang lain.	Tidak dapat memahami masalah.
Tidak ingin bekerja dengan orang lain.	Merasa disalahkan orang lain.	Tidak bersemangat dalam bekerja.

⁴⁴ Fred Luthans, *Op.Cit.*, hlm. 457.

⁴⁵ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2004, hlm. 301

⁴⁶ John M. Ivancevich, Robert Konopaske, dan Michael T. Matteso, *Op.Cit.*, hlm. 306-307.

Stres juga dapat berdampak pada masalah fisik, dan masalah yang berhubungan dengan fisik meliputi :

- a. Masalah sistem kekebalan tubuh, yang mana terdapat pengurangan kemampuan dalam melawan sakit dan infeksi.
- b. Masalah sistem kardiovaskuler, seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung
- c. Masalah sistem mulkuloskeletal (otot dan rangka), seperti sakit kepala dan sakit punggung.
- d. Masalah sistem gastrointestinal (perut), seperti sembelit dan diare.

Masalah fisik yang diakibatkan dari stres mempunyai pengaruh drastis terhadap individu. Pengaruhnya tidak selalu nampak, tetapi serius seperti penyakit jantung yang dapat menyebabkan kerugian dan berkurangnya jumlah karyawan pada organisasi.⁴⁷

Akibat lainnya dari stres, bahkan dapat mempengaruhi organisasi secara lebih langsung. Hal ini meliputi penurunan dalam kinerja, penarikan diri, penurunan kreativitas dan perubahan sikap negatif lainnya. Bagi karyawan, stres ini mampu menurunkan kinerja meliputi kualitas kerja yang buruk dan penurunan produktivitas. Sedangkan bagi manajer, hal ini dapat berakibat pada pengambilan keputusan yang salah atau gangguan dalam hubungan kerja karena orang-orang menjadi mudah marah dan sulit diajak untuk bergaul.⁴⁸

4. Mengatasi Stres Kerja

Banyak strategi yang digunakan untuk membantu mengatasi stres pada karyawan di tempat kerja. Beberapa untuk individual dan yang lainnya untuk organisasi. Strategi tersebut, antara lain :

a. Strategi untuk Mengatasi Stres secara Individu

- 1) Berolahraga. Orang-orang yang berolahraga secara teratur, maka kecil kemungkinan mengalami serangan jantung dibandingkan dengan orang-orang yang tidak aktif. Selain itu orang-orang yang

⁴⁷ Fred Luthans, *Op.Cit.*, hlm. 456.

⁴⁸ Gregory Moorhead dan Ricky W. Griffin, *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta, 2013, hlm. 186 .

berolahraga secara teratur juga merasakan stres dan ketegangan yang lebih rendah, menjadi lebih percaya diri, dan menunjukkan optimisme yang besar.⁴⁹

- 2) Relaksasi. Relaksasi dapat dilakukan dengan sederhana atau menggunakan teknik khusus, seperti *biofeedback* atau meditasi, yang meliputi relaksasi otot dan mental. Selain itu relaksasi juga dapat dilakukan dengan cara berlibur secara teratur sehingga membuat individu lebih rileks.⁵⁰
- 3) Saat melakukan istirahat mental dari aktivitas pekerjaan dapat menjadi aktivitas relaksasi yang efektif. Istirahat yang singkat namun sering dilakukan, lebih menenangkan daripada istirahat panjang tapi sedikit.⁵¹ Meditasi juga dapat dilakukan dengan cara melakukan yoga, berzikir dan relaksasi progresif.⁵²
- 4) Manajemen Waktu. Jika seseorang dapat mengelola waktu lebih baik, maka stres kerja dapat dikurangi atau dihilangkan. Pendekatan populer pada manajemen waktu adalah dengan membuat daftar pada setiap pagi hari mengenai hal-hal yang harus dilakukan pada hari itu. Daftar tersebut berupa aktivitas kritis yang harus dilakukan, aktivitas penting yang harus dilakukan dan hal-hal sepele atau optimal yang dapat didelegasikan atau ditunda.
- 5) Kelompok Dukungan. Kelompok dukungan hanyalah sekelompok anggota keluarga atau teman yang bersedia menghabiskan waktu bersamanya.⁵³ Selain itu dukungan sosial digunakan sebagai strategi mengurangi stres, hal ini dilakukan dengan membentuk hubungan dekat dengan rekan kerja dan kolega yang berempati dan dipercaya untuk menjadi pendengar yang baik sehingga mampu menjadi pembangun kepercayaan diri.

⁴⁹ *Ibid*, hlm. 188.

⁵⁰ Fred Luthans, *Op.Cit.*, hlm. 458.

⁵¹ John M. Ivancevich, Robert Konopaske, dan Michael T. Matteso, *Op.Cit.*, hlm. 317.

⁵² Ashar Suyanto Munandar, *Op.Cit.*, hlm. 406.

⁵³ Gregory Moorhead dan Ricky W. Griffin, *Op.Cit.*, hlm. 188-189.

b. Strategi untuk Mengatasi secara Organisasi

Organisasi semakin menyadari bahwa mereka harus terlibat dalam mengatasi stres karyawan mereka. Karena organisasi adalah yang bertanggung jawab dalam menciptakan stres pada karyawan sehingga organisasi harus membantu untuk meredakannya. Dua strategi organisasi dalam menangani stres, yaitu :

- 1) Program Institusional. Program ini dalam mengatasi stres dilakukan melalui mekanisme organisasi yang telah ada, seperti menentukan desain kerja dan jadwal kerja yang baik. Budaya kerja diorganisasi juga dapat mengatasi stres. Sehingga organisasi harus berjuang mengembangkan budaya yang menguatkan bauran antara aktivitas kerja dan non kerja.
- 2) Program Kolateral. Program ini secara khusus diciptakan untuk mengatasi stres. Organisasi-organisasi telah mengadopsi program manajemen stres, program promosi kesehatan dan program jenis lainnya untuk tujuan diatas. Saat ini, banyak perusahaan yang mempunyai program kebugaran karyawan, program ini dilakukan dengan mendorong karyawan untuk berolahraga, yang mana dianggap mampu mengatasi stres. Selain itu ada juga program pengembangan karir.⁵⁴

Selain strategi diatas, organisasi juga dapat melakukan strategi yang diajukan oleh Everly dan Girdano, yaitu sasaran berdasarkan *kerja (work by objectives)* dan manajemen waktu. Kedua strategi ini dilakukan untuk pekerjaan yang dirasa memiliki beban berlebihan. Sasaran berdasarkan kerja terdiri dari 4 langkah :

- a) Menetapkan sasaran realistis bagi satuan kerjanya, yang dapat dicapai dalam waktu yang dimiliki.
- b) Merancang perangkat perencanaan.
- c) Menciptakan strategi untuk dapat mengukur keberhasilan dalam mencapai sasaran pada akhir periode tertentu.

⁵⁴ Gregory Moorhead dan Ricky W. Griffin, *Op.Cit.*, hlm. 189-190.

- d) Pada akhir waktu yang ditentukan, maka bisa dilakukan pengukuran keberhasilan dalam mencapai sasaran.

Sedangkan untuk manajemen waktu memiliki tiga tahap, yaitu :

- a) Analisis waktu, yang berarti mencakup penaksiran, penyusunan, prioritas dan penjadwalan waktu dalam kaitannya dengan tuntutan waktu terhadap pekerjaan.
- b) Strategi untuk mengorganisasi, yang berarti pelaksanaan strategi dalam mengatur beban kerja. Manajer membagi tugas, mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab.
- c) Strategi untuk *follow up* yang mencakup penaksiran teratur tentang efisiensi dari analisis waktu dan tahapan berikutnya. Dengan *follow up* akan diperoleh peluang untuk menyesuaikan strategi yang cocok antara kepribadian dengan pekerjaannya.⁵⁵

Selain hal di atas, dalam Islam juga memiliki beberapa cara dalam mengatasi stres yang terjadi pada seseorang⁵⁶, yaitu :

a. Keyakinan pada satu Tuhan sebagai Pencipta dan Pemelihara.

Kesaksian keesaan Tuhan merupakan pendirian mutlak yang mewajibkan ketundukan dan juga kesetiaan. Adapun beberapa implikasi dari keyakinan ini ialah, *pertama*, Muslim hendaknya mencari ilmu untuk mencapai keyakinan ini. *Kedua*, Muslim hendaknya mengakui yang didasarkan pada kebebasan kehendaknya. *Ketiga*, Muslim hanya termotivasi oleh ilmunya tentang Allah, bukan keinginan atas kekuasaan atau satu dorongan demi uang. Akhirnya ketetapan Allah sebagai Pemeliharaan dan Penerimaan bantuan ilahiahNya memberi Muslim sumber keamanan yang meyakinkan Muslim, bahwa ia tidak pernah ditinggalkan sendirian tanpa petunjuk dan pertolongan. Kepuasan karena kepercayaan diri dan aktualisasi diri yang terus meningkat akan menghasilkan motivasi yang terus meningkat pula bukan menurun. Sehingga hal ini menghasilkan dua proposisi, yaitu proposisi yang

⁵⁵ Ashar Suyanto Munandar, *Op.Cit.*, hlm. 404

⁵⁶ Taha Jabir Al-Alwani, *Bisnis Islam*, AK GROUP, Yogyakarta, 2005, hlm. 66

pertama, semakin kuat dorongan batin seorang Muslim untuk percaya diri, maka akan semakin banyak stimulasi untuk kebutuhankebutuhan lebih tinggi yang menyebabkan mereka berfungsi sebagai motivator. Sedangkan proposisi yang kedua ialah kesadaran kognitif atas pertolongan ilahiah selama peristiwa yang mampu mengurangi stres.

b. Keyakinan kerja sebagai satu kewajiban agama dan pahala di kehidupan akhirat.

Keyakinan ini mencakup beberapa hal, yaitu satu perasaan memiliki arah yang tidak keliru, melukiskan satu kepastian struktur sistem pahala dalam teori perilaku manusia Islam dan kebebasan kehendak yang merupakan esensi tanggung jawab individu kepada Sang Pencipta.

C. Hasil Penelitian Terdahulu

- 1. Strategi Penerapan Lima Nilai Budaya Kerja di Kementerian Agama Menuju Pelayanan Prima.** Oleh Ahmad Zainuri mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Penelitian ini menyimpulkan, di Kementerian Agama telah menerapkan lima nilai budaya, yaitu integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan untuk dijadikan *raison d'être* bagi keberadaan program asesmen kompetensi Kementerian Agama pada era-revolusi mental ini. Strategi penerapan lima nilai budaya kerja di Kementerian Agama dapat dilakukan dengan reformasi birokrasi dalam bingkai besar revolusi mental, sehingga *landscape* yang akan terlihat adalah penataan *culture-set and mind-set*. Melalui asesmen kompetensi di Kementerian Agama menjadi *connecting bridge* antara tiga konsep besar; reformasi birokrasi, revolusi mental, dan lima nilai budaya kerja, sehingga mampu memberikan pelayanan prima (*excellent service*) bagi masyarakat luas (publik).

Adapun perbedaan dan persamaan pada penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Zainuri dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Perbedaannya yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Zainuri

membahas tentang strategi dalam menerapkan nilai-nilai budaya kerja sedangkan peneliti memfokuskan penelitian pada budaya kerja islami. Pada persamaannya, penelitian Ahmad Zainuri dan penelitian yang dilakukan peneliti sama-sama membahas mengenai budaya kerja.⁵⁷

2. **Budaya Kerja Cemerlang Menurut Perspektif Islam: Amalan Perkhidmatan Awam Malaysia.** Oleh Sharifah Hayaati al-Qudsy. Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya kerja cemerlang bukanlah suatu warisan turun-temurun, hal itu bergantung kepada komitmen kerja setiap karyawan. Komitmen juga tidak akan lahir secara kekal jika pengurus organisasi tidak mengusahakan berbagai bentuk motivasi staf, latihan, menciptakan lingkungan yang kondusif termasuk pembelajaran konseling. Maka dari itu penting bagi kita dalam mengenal pasti ukuran penilaian budaya kerja cemerlang dan beriltizam serta menciptakan kerjasama yang kental untuk mencapainya secara holistik.⁵⁸

Adapun perbedaan dan persamaan pada penelitian yang dilakukan oleh sharifah hayaati al-qudsy dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Perbedaan yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh sharifah hayaati al-qudsy membahas tentang penerapan budaya kerja cemerlang, sedangkan peneliti memfokuskan penelitian pada budaya kerja islami. Pada persamaannya, penelitian sharifah dan penelitian yang dilakukan peneliti sama-sama membahas budaya kerja.

3. **Menurunkan Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan Melalui Musik.** Oleh Intan Putri Dastia Lidyansyah, Mahasiswa Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang. Penelitian ini menyimpulkan bahwa menggunakan metode mendengarkan musik ini pada akan

⁵⁷ Ahmad Zainuri, "Strategi Penerapan Lima Nilai Budaya Kerja di Kementerian Agama Menuju Pelayan Prima", *Medina-Te, Jurnal Studi Islam*, Volume 14, Nomor 1, Juni 2016, hlm. 12-13.

⁵⁸ Sharifah Hayaati al-Qudsy, "Budaya Kerja Cemerlang Menurut Perspektif Islam: Amalan Perkhidmatan Awam Malaysia", *Jurnal Pengajian Melayu*, jilid 19, 2008, hlm. 206

memulai bekerja maupun saat istirahat dengan cara bersama-sama dapat dilakukan dengan cara menyalakan musik dengan menggunakan penegas suara yang terletak disetiap sudut agar setiap sudut ruangan kerja dapat mendengarkan, sehingga hal ini berguna untuk mengembalikan semangat karyawan untuk memulai pekerjaannya kembali. Karyawan dapat menggunakan metode mendengarkan musik untuk mengurangi tingkat stres kerja, baik pada saat bekerja maupun istirahat. Hal ini dikarenakan musik dapat dijadikan sebagai salah satu referensi untuk relaksasi, refreshing, memberikan ketenangan dan dapat memunculkan semangat dalam bekerja. Bagi peneliti selanjutnya disarankan terkait pemberian perlakuan mendengarkan musik klasik Mozart untuk mengurangi tingkat stres kerja dapat memberikan musik dengan genre musik yang lebih bervariasi.⁵⁹

Adapun perbedaan dan persamaan pada penelitian yang dilakukan oleh Intan Putri Dastia Lidyansyah dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Perbedaan pada penelitian yang dilakukan oleh Intan, yaitu dalam penelitiannya ia membahas tentang cara menurunkan stres kerja pada karyawan melalui musik. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu tentang peran budaya kerja Islami dalam mengatasi stres kerja. Sehingga peneliti menggunakan variabel budaya kerja Islami sedangkan penelitian Intan menggunakan musik. Pada persamaannya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Intan dan peneliti, sama-sama membahas tentang stres kerja pada karyawan.

- 4. Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate.** Oleh Saina Nur Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Pasca Sarjana, Magister Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin tinggi konflik yang dimiliki akan

⁵⁹ Intan Putri Dastia Lidyansyah, "Menurunkan Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan Melalui Musik", *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, Vol. 02, No.01, 2014, hlm. 73

memberikan dampak negatif terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai yang dimiliki akan memberikan dampak yang negatif dalam meningkatkan kinerja pegawai, dan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki akan memberikan dampak yang positif dalam meningkatkan kinerja pegawai Universitas Khairun Ternate.⁶⁰

Adapun perbedaan dan persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh Saina Nur dengan peneliti. Perbedaannya, yaitu pada penelitian Saina Nur selain membahas tentang stres kerja, penelitiannya juga menambahkan tentang konflik dan kepuasan kerja. Sedangkan peneliti membahas tentang budaya kerja Islami dan stres kerja. Pada persamaannya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Saina dan peneliti sama-sama membahas tentang stres kerja.

- 5. Budaya Kerja Islami Guru-Guru SDN Kota Solok Dalam Meningkatkan Mutu Hasil Belajar.** Oleh Yemfimer Rahmi, Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Batusangkar. Penelitian ini menyimpulkan budaya kerja Islami di SDN Kota Solok yaitu mengucapkan salam ketika masuk keluar kelas atau kantor atau ketika bertemu dan berpisah, melaksanakan program-program keagamaan rutin, seperti dhuha, shalat jamaah, penerbitan buku control amalan harian. Penanaman budaya kerja Islam guru dilakukan dengan membuat peraturan-peraturan tertulis, untuk guru dan juga untuk siswa. Dengan demikian hakekat pelayanan pendidikan tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana, perlengkapan dan peralatan belajar yang serba mewah dan canggih, tetapi sangat dibutuhkan iklim dan lingkungan sekolah/belajar yang kondusif, aman, dan menyenangkan.⁶¹

⁶⁰ Saina Nur, "Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate", *Jurnal EMBA* 739, Vol.1 No.3 2013, hlm. 748

⁶¹ Yemfimer Rahmi, Budaya Kerja Islami Guru-Guru Sdn Kota Solok Dalam Meningkatkan Mutu Hasil Belajar, *Jurnal al-Fikrah*, Vol. II, No. 2, Juli-Desember 2014, hlm. 199.

Adapun perbedaan dan persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh Yemfimer Rahmi dengan peneliti. Perbedaannya, yaitu pada penelitian Yemfimer Rahmi beberapa peran dari budaya kerja islami dalam meningkatkan mutu hasil belajar. Sedangkan peneliti menggunakan budaya kerja islami sebagai cara mengatasi stres kerja pada karyawan. Persamaannya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Yemfimer Rahmi dan peneliti sama-sama membahas mengenai budaya kerja islami.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dipaparkan diatas, peneliti belum menemukan penelitian yang secara khusus membahas tentang peran budaya kerja islami dalam mengatasi stres kerja pada karyawan. Tetapi terdapat beberapa perbedaan dan persamaan dari tiap judul tersebut.

D. Kerangka Berpikir

Pada masa modern ini, penerapan nilai-nilai islam dalam keseharian sangat diperlukan. Termasuk dalam bekerja. Dalam setiap pekerjaan apapun dan dimanapun perlu penerapan nilai-nilai islam yang akan dijadikan kebiasaan oleh para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini telah dilakukan oleh para karyawan yang ada di BNI Syariah Cabang Kudus. Dalam menjalankan seluruh aktivitas kerjanya, mereka tidak pernah lepas dari Al-Qur'an dan Assunnah. Mereka selalu konsisten menjaga iman mereka, walaupun tantangan selalu datang menghampiri. Seperti masalah yang sering ditimpa oleh para karyawan, yaitu stres.

Stres tidak bisa dijauhkan dari manusia, melainkan bisa diatasi oleh diri mereka sendiri maupun organisasi yang bersangkutan. Dalam hal ini, permasalahan stres dialami oleh karyawan, baik itu laki-laki maupun perempuan. Jika stres ini tidak segera diatasi, maka akan memicu berbagai masalah kesehatan. Sehingga dalam hal ini, diperlukan nilai-nilai islam yang mampu mengatasi masalah stres kerja. Pentingnya penerapan nilai-nilai islam

pada kebiasaan diri, akan mendatangkan masalah bagi banyak pihak, tak terkecuali diri sendiri.

Sehingga, berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan kerangka berfikir sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian *field riset*, yaitu penelitian yang dilakukan di lapangan atau di lingkungan tertentu. Dengan ini, penulis melakukan studi langsung ke lapangan untuk memperoleh data atau informasi secara langsung dengan mendatangi responden.¹ Di dalam penelitian ini peneliti melakukan studi langsung ke lapangan (Bank BNI Syariah KC. Kudus) untuk memperoleh data yang konkrit tentang peran budaya kerja islami dalam mengatasi stres kerja pada karyawan.

B. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang lebih menekankan analisisnya pada proses penyimpulan deduktif dan induktif, serta pada analisis terhadap dinamika hubungan antar kejadian dengan menggunakan logika ilmiah. Dalam penelitian kualitatif, peneliti menjadi instrumen yang harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas, sehingga mampu bertanya, menganalisis, memotret, dan mengkonstruksi obyek yang diteliti menjadi jelas dan bermakna.²

C. Sumber Data

Pada penelitian ini sumber data diperoleh dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya tanpa melalui media perantara. Data ini

¹ Rosady Ruslan, *Metode Penelitian*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 32.

² Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, ALFABETA, Jakarta, 2005, hlm. 1-2 .

secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian.³

1. Data Primer

Dalam memperoleh data ini, peneliti melakukan wawancara dan pengamatan langsung di lokasi penelitian. Data primer ini diperoleh langsung dari pihak BNI Syariah Cabang Kudus, seperti hasil wawancara pada karyawan, dan manajer, kegiatan atau kejadian yang ada di organisasi tersebut, serta data-data yang bersangkutan dengan BNI Syariah Cabang Kudus.

2. Data Sekunder .

Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui pihak lain dan tidak secara langsung diperoleh oleh peneliti dari subyek penelitian. Data sekunder biasanya berwujud data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia. Yang mana data ini diperoleh melalui buku-buku, jurnal, internet, dan literatur-literatur yang relevan dengan masalah yang diteliti serta data internal perusahaan.⁴

D. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah yang dimana penelitian akan dilakukan. Tempat penelitian yang akan dilakukan oleh penulis bertempat di Kota Kudus, yaitu penulis berfokus untuk melakukan penelitian pada BNI Syariah Cabang Kudus.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah metode wawancara sebagai metode utama, metode observasi dan metode dokumentasi sebagai metode pendukung.

³ Nur Indrianto dan Bambang Supomo, *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, BPFE YOGYAKARTA, Yogyakarta, 1999, hlm. 147.

⁴ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 1998, hlm. 91

1. Metode Wawancara

Wawancara adalah tanya jawab atau pertemuan dengan seseorang untuk melakukan suatu pembicaraan. Metode wawancara dalam konteks ini berarti proses untuk memperoleh suatu fakta atau data dengan melakukan komunikasi langsung dengan responden penelitian, baik secara tatap muka atau menggunakan teknologi komunikasi. Dalam wawancara ini ada dua belah pihak yang berinteraksi, yaitu pihak yang bertanya yang disebut dengan *interviewer* (pewawancara) dan pihak *interviewee* (responden). Pihak responden itu terdiri dari 8 karyawan dengan bidang yang berbeda dan manajer BNI Syariah Cabang Kudus, sedangkan pihak pewawancaranya adalah peneliti itu sendiri.

Peneliti menggunakan teknik wawancara yang terstruktur atau tidak bebas. Dalam hal ini penggunaan wawancara dilakukan dengan membuat pertanyaan pokok saja sebagai panduan bertanya. Wawancara ini dilakukan agar pertanyaan yang diharapkan mampu dijawab responden dengan lebih terarah dan memudahkan untuk rekapitulasi catatan hasil pengumpulan data penelitian.⁵ Selain itu peneliti melakukan wawancara pada saat responden sedang tidak dalam keadaan kesibukan, dalam artian wawancara dilakukan setelah jam kerja atau sore hari. Hal ini dilakukan agar proses wawancara dapat berjalan lancar serta pewawancara dan respondennya bisa lebih fokus dan tidak mengganggu proses bekerja para karyawan. Wawancara dilakukan pada tanggal 1 Maret hingga 15 Maret 2017.

2. Metode Observasi

Observasi adalah pengamatan, perhatian, atau pengawasan. Metode pengumpulan data observasi artinya mengumpulkan data atau menjangkau data dengan melakukan pengamatan terhadap subyek dan atau obyek penelitian secara seksama (sermat dan teliti) dan sistematis. Melakukan observasi dalam pengumpulan data bukanlah pekerjaan yang mudah.

⁵ Sobirin Malian, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, UII Press, Yogyakarta, 2005, hlm. 121-122

Unsur ketekunan, kesungguhan dan kecermatan sangat diperlukan, agar data yang diperoleh dapat lebih mudah dipertanggungjawabkan keshahihannya. Metode observasi yang digunakan oleh peneliti adalah metode observasi partisipan. Observasi partisipan adalah observasi dimana observer atau peneliti mengikuti dan menjalankan pekerjaan seperti subyek atau kelompok yang sedang diamati.⁶ Dalam hal ini peneliti melakukan observasi dengan cara magang selama 10 hari disana dan ikut serta dalam keseluruhan aktivitas karyawan di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kudus.

3. Metode Dokumentasi

Dalam metode ini, peneliti menggunakan literatur-literatur yang relevan. Seperti jurnal, buku dan catata-catatan tertulis lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.⁷ Metode ini penulis gunakan untuk mendapatkan data tentang segala hal yang berhubungan dengan BNI Syariah Cabang Kudus Kudus, seperti gambaran umum BNI Syariah Cabang Kudus, sejarah berdirinya, dan dokumen-dokumen lainnya yang relevan. Dokumen ini menjadi penguat dari metode wawancara dan observasi dalam penelitian kualitatif.

F. Uji Keabsahan Data

Dalam menguji keabsahan data, peneliti menggunakan uji kredibilitas, uji kredibilitas terdiri dari 6 metode,⁸ yaitu :

1. Perpanjangan Pengamatan.

Dalam pengamatan ini peneliti kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru. Dengan melakukan perpanjangan pengamatan, peneliti akan semakin akrab, semakin terbuka, saling mempercayai sehingga tidak

⁶ Supardi, *Metodologi Penelitian Ekonomi & Bisnis*, UII Press, Yogyakarta, 2005, hlm. 136-137

⁷ W. Gulo, *Metodologi Penelitian*, Grasindo, Jakarta, 2002, hlm. 123

⁸ Masrukhin, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Media Ilmu Press, Kudus, 2015, Cet. 1, hlm. 126

informasi yang disembunyikan. Hal ini dilakukan agar peneliti mampu mengetahui apakah data yang diperoleh antara yang baru dengan yang lama itu benar ataukah tidak.

2. Meningkatkan Ketekunan

Meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut maka kepastian data dan urutan peristiwa akan direkam secara pasti dan sistematis. Dalam hal ini peneliti memberikan deskripsi data yang akurat dan sistematis tentang beberapa masalah yang ada di BNI Syariah Cabang Kudus. Selain itu peneliti juga harus membaca berbagai referensi buku maupun hasil penelitian atau dokumentasi yang terkait.

3. Triangulasi

Triangulasi diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan waktu.

Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini yakni sebagai berikut :

a. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan mengecek yang telah diperoleh dari beberapa sumber.

b. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik digunakan peneliti untuk menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Peneliti menggunakan berbagai teknik yaitu teknik wawancara, observasi dan dokumentasi.

c. Triangulasi Waktu

Waktu juga mempengaruhi kredibilitas data. Untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda.

4. Analisis Kasus Negatif

Kasus negatif adalah kasus yang tidak sesuai atau berbeda dengan hasil penelitian hingga pada saat tertentu. Melakukan analisis kasus negatif

berarti peneliti mencari data yang berbeda atau bahkan bertentangan dengan data yang telah ditemukan. Bila tidak ada data yang berbeda atau bertentangan berarti data tersebut sudah bisa dipercaya. Tetapi bila peneliti masih mendapatkan data-data yang bertentangan dengan data yang diperlukan, maka peneliti mungkin akan merubah temuannya.

5. Menggunakan Bahan Referensi

Dalam hal ini data-data yang dikemukakan perlu dilengkapi dengan foto-foto atau dokumentasi autentik, sehingga data lebih mampu dipercaya.

6. Member Check

Member check yaitu proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data dengan tujuan agar informasi yang diperoleh dan akan digunakan dalam penulisan laporan sesuai dengan apa yang dimaksud sumber data atau informan. Apabila data yang ditemukan disepakati oleh pemberi data, maka data tersebut dikatakan valid, sehingga dapat dipercaya.

G. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai di lapangan. Namun dalam penelitian kualitatif, analisis data lebih difokuskan selama proses di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data.⁹

1. Analisis Sebelum di Lapangan.

Peneliti kualitatif telah melakukan analisis data sebelum peneliti memasuki lapangan. Analisis dilakukan terhadap data hasil studi pendahuluan atau data sekunder yang akan digunakan untuk menentukan fokus penelitian. Namun fokus penelitian ini masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti masuk dan selama di lapangan.

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*, Alfabeta, Bandung, 2014, hlm. 338

2. Analisis Selama di Lapangan

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Data yang diperoleh dari lokasi penelitian baik data primer maupun data sekunder akan disusun dan disajikan serta dianalisis dengan menggunakan tiga langkah :

a. Reduksi Data

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya, serta membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan. Dalam penelitian ini peneliti mereduksi data yang berasal dari sumber wawancara, pengamatan di lokasi penelitian, dan dokumen-dokumen penting lainnya.

b. Display Data

Setelah direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplay data. Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya. Dalam penelitian ini lebih menggunakan penyajian data dengan teks yang bersifat naratif. Dengan menyajikan data, maka akan mempermudah untuk memahami apa yang terjadi dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

c. Verifikasi

Langkah selanjutnya adalah kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dalam penelitian ini diharapkan merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Kesimpulan ini dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal. dengan begitu akan

didapatkan hasil kesimpulan secara umum mengenai Peran budaya kerja islami dalam mengatasi stres kerja pada karyawan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Bank BNI Syariah

Tempaan krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan syariah. Prinsip Syariah dengan 3 (tiga) pilarnya yaitu adil, transparan dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Dengan berlandaskan pada Undang-undang No.10 Tahun 1998, pada tanggal 29 April 2000 didirikan Unit Usaha Syariah (UUS) BNI dengan 5 kantor cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin. Selanjutnya UUS BNI terus berkembang menjadi 28 Kantor Cabang dan 31 Kantor Cabang Pembantu.

Disamping itu nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di Kantor Cabang BNI Konvensional (office channelling) dengan lebih kurang 1500 outlet yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Di dalam pelaksanaan operasional perbankan, BNI Syariah tetap memperhatikan kepatuhan terhadap aspek syariah. Dengan Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang saat ini diketuai oleh KH.Ma'ruf Amin, semua produk BNI Syariah telah melalui pengujian dari DPS sehingga telah memenuhi aturan syariah.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 12/41/KEP.GBI/2010 tanggal 21 Mei 2010 mengenai pemberian izin usaha kepada PT Bank BNI Syariah. Dan di dalam Corporate Plan UUS BNI tahun 2003 ditetapkan bahwa status UUS bersifat temporer dan akan dilakukan spin off tahun 2009. Rencana tersebut terlaksana pada tanggal 19 Juni 2010 dengan beroperasinya BNI Syariah sebagai Bank Umum Syariah (BUS). Realisasi waktu spin off bulan Juni 2010 tidak terlepas dari faktor eksternal berupa aspek regulasi yang kondusif yaitu dengan diterbitkannya UU No.19 tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan UU No.21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Disamping itu, komitmen Pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah semakin kuat dan kesadaran

terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat. Juni 2014 jumlah cabang BNI Syariah mencapai 65 Kantor Cabang, 161 Kantor Cabang Pembantu, 17 Kantor Kas, 22 Mobil Layanan Gerak dan 20 Payment Point.¹

Bank BNI Syariah Cabang Kudus mulai beroperasi tanggal 06 Agustus 2012. Kantor Bank BNI Syariah Cabang Kudus berlokasi di Jl. Jenderal A. Yani No. 23 Kudus. Sejak dibuka Kantor Cabang Kudus dipimpin oleh Muhammad Muttaqin. Sedangkan untuk saat ini, pimpinan dipegang oleh Zen Assegaf, beliau mulai memimpin semenjak pertengahan tahun 2016. Bank BNI Syariah Cabang Kudus diresmikan oleh Bupati Kudus Bapak Musthofa pada tanggal 03 Agustus 2012 di Kantor BNI Syariah Cabang Kudus, Jawa Tengah

2. Lokasi Perusahaan

Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kudus berada di Jl. A.Yani No .23 A-B - Kecamatan Kota - Kabupaten Kudus, Jawa Tengah, No. Telp. 0291 – 444894.

3. Visi dan Misi Bank BNI Syariah

a. Visi Bank BNI Syariah

“Menjadi bank syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja”

b. Misi Bank BNI Syariah

- 1) Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan.
- 2) Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah.
- 3) Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor.

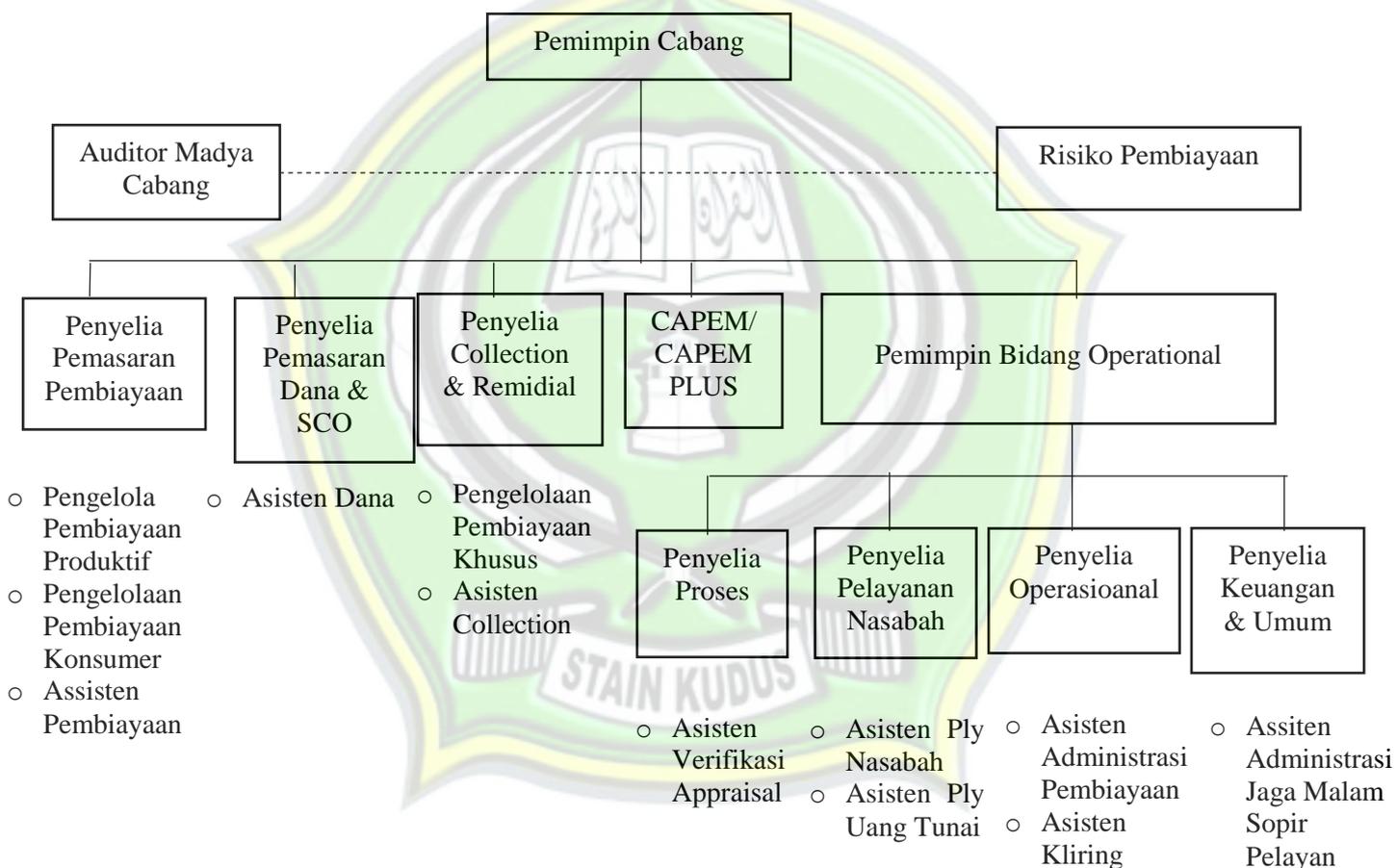
¹ <http://www.bnisyariah.co.id/sejarah-bni-syariah>, diakses pada Tanggal 13 Maret 2017 pukul 20.10

- 4) Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.
- 5) Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah.²

4. Struktur Organisasi

Gambar 4.1

STRUKTUR ORGANISASI BANK BNI SYARIAH CABANG KUDUS



Tugas masing-masing jabatan karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kudus.³

1) Pemimpin Kantor Cabang

² <http://www.bnisyariah.co.id/visi-dan-misi>, di akses pada Tanggal 13 Maret 2017, pukul 20.15

³ *Buku Pedoman Perusahaan : Organisasi kantor Cabang dan Kantor Cabang Pembantu*, PT. Bank BNI Syariah, 2015, hlm. 13

- a. Menetapkan rencana kerja dan anggaran, sasaran usaha, tujuan yang akan dicapai, strategi dan rencana program pelaksanaannya dengan tetap berkoordinasi dengan Kantor Pusat.
 - b. Menyelia (mengarahkan, mengendalikan dan mengawasi) secara langsung unit-unit kerja menurut bidang tugasnya (pelayanan nasabah, pengembangan dan pengendalian usaha serta pengelolaan operasional dan administrasi) di area/wilayah kerjanya sejalan dengan sistem dan prosedur yang berlaku.
- 2) Pemimpin Bidang Operasional
- a. Memberi dukungan kepada Pimpinan Cabang dan bekerjasama dalam hal :
 - a) Menyusun rencana kerja dan anggaran, sasaran usaha dan penetapan target pelayanan dan tujuan-tujuan lain yang akan dicapai.
 - b) Mengorganisasikan serta mengelola sumber daya manusia yang ada.
 - c) Operasional dalam menunjang penyelesaian transaksi produk dana, pembiayaan dan Jasa yang dilaksanakan.
 - d) Memberikan jasa pelayanan Bank BNI Syariah cabang kudos kepada nasabah.
 - e) Penyediaan informasi dan pelayanan transaksi giro iB, Tabungan iB, deposito iB dan produk Bank BNI Syariah cabang kudos lainnya kepada nasabah.
 - f) Pelayanan semua jenis transaksi kas tunai dan pemindahan.
 - g) Menunjang penyelesaian transaksi produk dana, pembiayaan dan jasa yang dilaksanakan oleh unit terkait.
 - b. Penyelia (mengarahkan, mengendalikan dan mengawasi) secara langsung aktivitas seluruh unit operasional yang berada di bawah peneliannya sejalan dengan prosedur dan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh kantor pusat Bank BNI Syariah cabang kudos.

- c. Memastikan berjalannya program-program peningkatan budaya pelayan (*service culture enhahement*) dari kantor pusat Bank BNI Syariah
- 3) Penyelia Pemasaran Pembiayaan
 - a. Menyelia langsung kegiatan :
 - a) Memasarkan seluruh produk pembiayaan produktif ritel dan pembiayaan *consumer* (kecuali *rahn*).
 - b) Memeriksa kelengkapan dokumen permohonan pembiayaan produktif ritel dan pembiayaan *consumer*.
 - c) Memproses permohonan pembiayaan produktif ritel.
 - d) Memproses pembiayaan *consumer* (*consumer non scoring*).
 - e) Mengelola pemantauan nasabah pembiayaan produktif ritel kolektibiliti 1 dan 2 serta pembiayaan *consumer*.
 - f) Melakukan kerjasama dengan institusi / aliansi bisnis dalam rangka pemasaran produk pembiayaan.
 - g) Melakukan kegiatan *cross selling* untuk produk-produk Bank BNI Syariah cabang kudos.
 - h) Melakukan penelitian potensi ekonomi daerah dan menyusun peta bisnis.
 - i) Mengkoordinasikan tim pemasaran pembiayaan *consumer* (*direct sales*).
 - b. Mendukung / mensupport berjalannya program-program peningkatan budaya pelayanan (*service culture enhancement*).
 - c. Berperan aktif dalam penyelesaian temuan pemeriksaan audit internal dan eksternal Bank BNI Syariah cabang kudos.
 - 4) Penyelia Pemasaran Dana dan SCO
 - a. Menyelia Langsung Kegiatan :
 - a) Memasarkan produk dana dan jasa Bank BNI Syariah cabang Kudus kepada nasabah / calon nasabah.
 - b) Membina hubungan dan memantau perkembangan aktivitas pemasaran dana SCO elalui BNI

- c) Membina hubungan dan memantau perkembangan aktivitas nasabah dana ritel.
 - d) Memastikan perkembangan implementasi *delivery channel* produk Bank BNI Syariah pada kantor cabang BNI dibawah kelolaannya.
 - e) Mendukung / mensupport berjalannya program-program peningkatan budaya pelayanan (*service culture enhancement*)
 - f) Berperan aktif dalam penyelesaian temuan pemeriksaan audit internal dan eksternal Bank BNI Syariah cabang kudos.
- 5) Assisten Pelayanan Nasabah
- a. Di bawah penyelia atasannya bertugas :
 - a) Memberikan informasi produk dan jasa Bank BNI syariah cabang kudos kepada nasabah.
 - b) Mengelola dan melayani pembukuan rekening Giro iB / Tabungan / Deposito iB.
 - c) Memasukkan dan mengelola permohonsn *rahn*.
 - d) Mengelola portepel *rahn* dan penyimpanan titipan *rahn*.
 - e) Melaksanakan penjualan melalui *criss selling* dan membantu memasarkan produksi dan jasa Bank BNI Syariah cabang kudos kepada nasabah / calon nasabah.
 - f) Berperan aktif dalam penyelesaian temuan pemeriksaan audit internal dan eksternal Bank BNI Syariah cabang kudos.
- 6) Assisten Pelayanan Uang Tunai (*Teller*).
- a. Di bawah penyeliaan, pengendalian, serta pengawasan atasannya bertanggungjawab penuh untuk :
 - a) Menyeliakan pelayanan transaksi kas/tunai, pemindahan, kliring, serta transaski keuangan lainnya kepada nasabah sesuai dengan standat layanan yang ditetapkan.

- b) Melakukan referal kepada *walk in customer*, serta mengarahkan kepada nasabah untuk menggunakan berbiaya rendah kepada nasabah yang datang.
 - c) Berperan aktif dalam penyeliaan temuan pemeriksaan audit internal dan eksternal Bank BNI syariah cabang kudus.
- 7) Asisten Administrasi Pembiayaan
- Dibawah penyeliaan atasannya aktif dalam menjalankan kegiatan :
- a. Mengelola administrasi pembiayaan dan portapel pembiayaan.
 - b. Memantau proses pemberian agunan bank.
 - c. Mengelola penerbitan agunan bank.
 - d. Pelaoran SID (Sistem Informasi Nasabah Pembiayaan)
 - e. Berperan aktif dalam penyelesaian temua pemeriksaan audit internal dan eksternal Bank BNI Syariah cabang kudus.
- 8) Penyelia *Colection* dan *Remidial*
- Menyelia langsung kegiatan :
- a. Pemantauan proses penagihan (*call* atau *visi*) dan pemantauan penyelesaian pembiayaan.
 - b. Pemeriksaam laporan kunjungn setempat hasil penagihan pembiayaan.
 - c. Pemantauan kewajiban nasabah pembiayaan *cuonsumer*.
 - d. *Colection* pembiayaan produktif ritel dan pembiayaan *consumer*.
 - e. Penyelamatan dan penyelesaian pembiayaan produktif ritel dan pembiayaan *consumer*.
 - f. Penyusunan memorandum analisa penyelamatan (MAP) dan memorandum perubahan kolektibiliti.
 - g. Penyusunan memorandum penghapus bukuan / penghapus pembiayaan.
 - h. Mendukung berjalannya program-program peningkatan budaya pelayanan.

- i. Berperan aktif dalam penyelesaian temuan pemeriksaan audit internal dan eksternal Bank BNI Syariah cabang Kudus.
- 9) Penyelia Proses
 - a. Melakukan verifikasi data dan kelengkapan dokumen pembiayaan konsumtif.
 - b. Melaksanakan penilaian agunan pembiayaan konsumtif.
 - 10) Kliring
 - a. Mengelola transaksi kliring dan mengelola daftar itam nasional.
 - b. Menyelesaikan daftar pos terbuka (DPT)
 - 11) Satuan Pengamanan
Melaksanakan pengamanan di masing-masing pos penjagaan yang menjadi daerah kerja.
 - 12) Pelayan
Membantu pengelolaan administrasi umum, kebutuhan logistik, urusan kerumah tanggaaan serta melaksanakan tugas lain.
 - 13) Sopir
Melayani transportasi pegawai untuk keperluan dinas.
 - 14) Jaga Malam
Melaksanakan pengamanan di masing-masing pos penjagaan yang menjadi daerah kerjanya.⁴

5. Produk – Produk Bank BNI Syariah

a. Produk Pendanaan

Produk pendanaan Bank BNI Syariah⁵ adalah sebagai berikut :

1) BNI Giro iB Hasanah

BNI Giro iB Hasanah adalah simpanan transaksional dalam mata uang IDR dan USD yang dikelola berdasarkan prinsip syariah dengan pilihan akad Mudharabah Mutlaqah atau Wadiah Yadh Dhamanah yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan

⁴ *Ibid.*, hlm. 15-17.

⁵ <http://www.bnisyariah.co.id/kategori-produk/produk-dana>, diakses pada Tanggal 13 Maret 2017, pukul 21.25

menggunakan Cek, Bilyet Giro, Sarana Perintah pembayaran lainnya atau dengan Pemindah bukuan. Adapaun Manfaatnya ialah giro dapat dibuka atas nama perorangan maupun perusahaan, tersedia dalam pilihan mata uang, yaitu Rupiah dan US Dollar dan dapat dijadikan sebagai agunan pembiayaan.

Fasilitas:

- a) Buku Cek dan Bilyet Giro khusus mata uang Rupiah.
 - b) Hasanah Debit Silver sebagai kartu ATM (bagi Nasabah Giro Perorangan).
 - c) Layanan Mobile Banking, Internet Banking, SMS Banking, dan Phone Banking (transaksi non-finansial)
 - d) Intercity Clearing untuk kemudahan penarikan cek atau bilyet giro dari bank-bank di seluruh Indonesia.
 - e) Laporan rekening koran dikirimkan setiap bulan.
 - f) Cetak rekening koran sesuai permintaan nasabah dikenakan biaya Rp.1.000 per lembar.
 - g) *Automatic Transfer System Online (Sweep Account Online)*.
- 2) Kartu Tapcash iB Hasanah.

TapCash adalah uang elektronik pengganti uang tunai yang bisa diisi ulang. Kartu Tapcash iB Hasanah adalah kartu pembayaran elektronik co-branding antara BNI Syariah dan BNI dengan menggunakan logo BNI Syariah dan BNI yang diterbitkan oleh BNI dengan disain khusus BNI Syariah, serta dipasarkan oleh BNI Syariah. Kartu Tapcash iB Hasanah dipergunakan untuk transaksi yang sesuai dengan prinsip syariah dan halal.

- 3) BNI Deposito iB Hasanah

BNI Deposito iB Hasanah yaitu investasi berjangka yang dikelola berdasarkan prinsip syariah yang ditujukan bagi nasabah perorangan dan perusahaan, dengan menggunakan akad mudharabah.

Fasilitas:

- a) Bilyet Deposito.
- b) Terdapat pilihan mata uang Rupiah dan US Dollar.
- c) Terdapat pilihan jangka waktu : 1,3,6,12 bulan.

Manfaat :

- a) Dapat atas nama perorangan maupun perusahaan.
 - b) Bagi hasil dapat ditransfer ke rekening Tabungan, Giro atau menambah pokok investasi (kapitalisasi).
 - c) Fasilitas ARO (Automatic Roll Over) yaitu perpanjangan otomatis jika deposito jatuh tempo belum dicairkan.
 - d) Dapat dijadikan sebagai agunan pembiayaan.
 - e) Nisbah bagi hasil Deposito lebih tinggi dari nisbah tabungan.
- 4) BNI Dollar iB Hasanah

Tabungan yang dikelola dengan akad mudharabah yang memberikan berbagai fasilitas serta kemudahan bagi Nasabah Perorangan dan Non Perorangan dalam mata uang USD.

Keunggulan :

- a) Dapat dibuka untuk perorangan dan non perorangan.
 - b) Buku Tabungan.
 - c) Kartu ATM/Debit yang disebut Hasanah Debit Dollar.
 - d) E-Banking (ATM, SMS Banking, Phone Banking, Internet Banking).
- 5) Tabungan IB Hasanah

Dengan prinsip wadiah dan prinsip mudharabah (bagi hasil) merupakan tabungan transaksional yang dilengkapi dengan kartu ATM/Debit serta didukung e-banking seperti internet banking, SMS Banking, dan phone banking untuk kebutuhan sehari-hari. Dapat digunakan untuk mahasiswa dan community card.

Keunggulan :

- a) Bebas biaya tarik tunai dan cek saldo di ATM BNI.
 - b) Didukung lebih dari 5.000 ATM BNI dan lebih dari 22.000 ATM Bersama.
 - c) ATM berlogo Master International dapat digunakan untuk bertransaksi di luar negeri.
 - d) Dilengkapi dengan fasilitas E-Channel 24 jam.
- 6) Tabungan IB Haji Hasanah

Dengan prinsip mudharabah muthlaqah yang didesain untuk membantu individu dalam merencanakan pemenuhan Biaya Penyelenggaraan Ibadah Haji.

Keunggulan :

- a) Bebas biaya pengelolaan rekening bulanan.
 - b) Dilindungi asuransi jiwa dan kecelakaan diri.
 - c) Proses mendapatkan nomor porsi haji lebih mudah dan praktis, karena BNI Syariah ditunjuk oleh Kementerian Agama RI sebagai Bank Penerima Setoran Biaya Perjalanan Ibadah Haji dan terkoneksi real time online dengan SISKOHAT (Sistem Komputerisasi Haji Terpadu).
- 7) Tabungan IB Prima Hasanah

Dengan prinsip mudharabah didesain untuk nasabah yang membutuhkan fasilitas lebih, dilengkapi dengan asuransi jiwa dan fasilitas executive lounge di bandara kota-kota besar Indonesia. Keunggulannya ialah dilengkapi dengan perlindungan asuransi jiwa dan kartu Gold dengan limit transaksi penarikan tunai di ATM serta transfer lebih besar.

- 8) Tabungan IB Tapanas Hasanah

Tabungan yang dikelola berdasarkan prinsip mudharabah merupakan tabungan berjangka, didesain untuk membantu perencanaan masa depan nasabah yang dilengkapi dengan

asuransi jiwa bebas premi. Dapat digunakan sebagai tabungan perencanaan untuk umroh, liburan, hingga pendidikan.

Keunggulan :

- a) Bagi hasil lebih tinggi
 - b) Manfaat perlindungan asuransi jiwa hingga Rp 750 Juta.
 - c) Manfaat asuransi kesehatan hingga Rp 1.250.000/hari/jiwa.
 - d) Tersedia perlindungan asuransi jiwa plus asuransi kesehatan tambahan (premi 5%, 10% atau 20% dari setoran bulanan).
- 9) Tabungan IB Bisnis Hasanah

Tabungan dengan prinsip mudharabah untuk usaha kecil atau usaha perorangan dengan mutasi rekening yang lebih detail dalam buku tabungan dilengkapi dengan kartu ATM gold dan fasilitas executive lounge. Keunggulannya ialah layanan notifikasi via sms.

10) Tabunganku IB

Tabungan nasional dengan prinsip wadiah, dan merupakan program pemerintah bekerjasama dengan seluruh bank untuk menumbuhkan budaya menabung masyarakat.

Keunggulan :

- a) Dapat dilengkapi dengan kartu Debit (*optional*).
- b) Bebas biaya pengelolaan rekening.
- c) Bebas biaya transfer ke rekening BNI.

b. Produk Pembiayaan.

Produk pembiayaan BNI Syariah⁶ adalah sebagai berikut :

1) IB Hasanah Card

Kartu pembiayaan yang berfungsi seperti kartu kredit berdasarkan prinsip syariah yaitu dengan sistem perhitungan biaya bersifat fix, adil, transparan dan kompetitif, tanpa perhitungan

⁶ <http://www.bnisyariah.co.id/kategori-produk/produk-pembiayaan>, di akses pada Tanggal 13 Maret 2017, pukul 21.30

bunga. IB Hasanah Card tidak hanya digunakan untuk kegiatan konsumtif namun dapat dimanfaatkan untuk kebutuhan ibadah umroh, pendidikan, dan kegiatan usaha.

Keunggulan :

- a) Sesuai prinsip syariah
- b) Dapat digunakan diseluruh dunia.
- c) Biaya ringan
- d) Dapat digunakan sebagai modal usaha untuk wirausaha franchise.

2) Pembiayaan Griya IB Hasanah

BNI Syariah KPR Syariah (Griya iB Hasanah) adalah fasilitas pembiayaan konsumtif yang diberikan kepada anggota masyarakat untuk membeli, membangun, merenovasi rumah (termasuk ruko, rusun, rukan, apartemen dan sejenisnya), dan membeli tanah kavling serta rumah indent, yang besarnya disesuaikan dengan kebutuhan pembiayaan dan kemampuan membayar kembali masing-masing calon.

Keunggulan:

- a) Proses lebih cepat dengan persyaratan yang mudah sesuai dengan prinsip syariah.
- b) Maksimum Pembiayaan Rp.5 Milyar.
- c) Jangka waktu pembiayaan sampai dengan 15 tahun kecuali untuk pembelian kavling maksimal 10 tahun atau disesuaikan dengan kemampuan pembayaran.
- d) jangka waktu sd 20 tahun untuk nasabah fixed-income
- e) Uang muka ringan yang dikaitkan dengan penggunaan pembiayaan.
- f) Angsuran tetap tidak berubah sampai lunas.
- g) Pembayaran angsuran melalui debit rekening secara otomatis atau dapat dilakukan di seluruh Kantor Cabang BNI Syariah maupun BNI Konvensional.

3) BNI Emas iB Hasanah

Pembiayaan Emas iB Hasanah (BNI Syariah Kepemilikan Emas) merupakan fasilitas pembiayaan yang diberikan untuk membeli emas logam mulia dalam bentuk batangan yang diangsur secara pokok setiap bulannya melalui akad murabahah (jual beli).

Keunggulan :

- a) Objek pembiayaan berupa logam mulia yang bersertifikat PT ANTAM.
 - b) Angsuran tetap setiap bulannya selama masa pembiayaan sampai dengan lunas.
 - c) Biaya administrasi ringan sesuai ketentuan yang berlaku.
 - d) Margin kompetitif.
 - e) Pembayaran angsuran melalui debit rekening secara otomatis.
 - f) Jangka waktu pembiayaan minimal 2 tahun dan maksimal 5 tahun.
 - g) Maksimum pembiayaan sampai dengan Rp. 150.000.000,-
- ### 4) Multijasa iB Hasanah

Fasilitas pembiayaan dengan prinsip ijarah (jual beli) diberikan kepada individu untuk kebutuhan jasa dengan jaminan fixed asset atau kendaraan bermotor.

Keunggulan :

- a) Pembiayaan 80% dari kebutuhan biaya (atau uang muka 20%).
- b) Maksimum pembiayaan s/d Rp 500 juta.
- c) Jangka waktu pembiayaan sampai dengan 3 tahun.
- d) Angsuran tetap sampai dengan lunas.

5) Multiguna iB Hasanah

Fasilitas Pembiayaan Konsumtif yang diberikan kepada anggota masyarakat untuk pembelian barang kebutuhan konsumtif dan/ atau jasa sesuai prinsip syariah dengan disertai agunan berupa

tanah dan bangunan yang ditinggali berstatus SHM atau SHGB dan bukan barang yang dibiayai.

Keunggulan:

- a) Proses cepat dengan persyaratan yang mudah sesuai dengan prinsip syariah.
 - b) Minimal pembiayaan Rp. 50 juta dan maksimum Rp. 2 Milyar.
 - c) Jangka waktu pembiayaan sampai dengan 10 tahun.
 - d) Uang muka ringan.
 - e) Angsuran tetap tidak berubah sampai lunas.
 - f) Pembayaran angsuran melalui debet rekening secara otomatis atau dapat dilakukan di seluruh Kantor Cabang BNI Syariah maupun BNI Konvensional.
- 6) Flexi umroh iB Hasanah

Pembiayaan konsumtif bagi anggota masyarakat untuk memenuhi kebutuhan pembelian Jasa Paket Perjalanan Ibadah Umroh melalui BNI Syariah yang telah bekerja sama dengan Travel Agent sesuai dengan prinsip syariah.

Keunggulan:

- a) Proses cepat dengan persyaratan yang mudah sesuai dengan prinsip syariah.
- b) Dapat membiayai perjalanan ibadah umroh orang tua/ mertua, suami/ istri, dan anak-anak.
- c) Maksimum pembiayaan Rp. 200 juta.
- d) Jangka waktu pembiayaan sampai dengan 3 tahun atau 5 tahun untuk Nasabah payroll BNI atau BNI Syariah.
- e) Tanpa agunan untuk nasabah payroll BNI Syariah.
- f) Uang muka ringan.
- g) Angsuran tetap tidak berubah sampai lunas.
- h) Pembayaran angsuran melalui debet rekening secara otomatis atau dapat dilakukan di seluruh Kantor Cabang BNI Syariah maupun BNI Konvensional.

7) CCF iB Hasanah

CCF iB Hasanah adalah pembiayaan yang dijamin dengan cash, yaitu dijamin dengan Simpanan dalam bentuk Deposito, Giro, dan Tabungan yang diterbitkan BNI Syariah.

Keunggulan:

- a) Memberi kemudahan kepada nasabah yang mempunyai Simpanan Rupiah ataupun Valas USD untuk memperoleh pembiayaan dengan cara cepat.
- b) Maksimum pembiayaan sebesar 95% (untuk Simpanan Rupiah) dan 60% (untuk Simpanan Valas USD) dari jumlah nominal Deposito/Tabungan/Giro atas nama yang dijamin.
- c) Pembayaran angsuran dapat dilakukan di seluruh Kantor Cabang BNI Syariah maupun BNI Konvensional.
- d) Maksimal jangka waktu selama 3 tahun

8) Wirausaha iB Hasanah

Wirausaha iB Hasanah (WUS) adalah fasilitas pembiayaan produktif yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan pembiayaan usaha-usaha produktif (modal kerja dan investasi) yang tidak bertentangan dengan syariah dan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.

Keunggulan:

- a) Proses lebih cepat dengan persyaratan yang mudah sesuai dengan prinsip syariah.
- b) Jangka waktu pembiayaan sampai dengan 7 (tujuh) tahun.
- c) Plafond pembiayaan minimal Rp. 50 Juta dan maksimum Rp.1 (satu) Milyar.
- d) Pembayaran angsuran dapat dilakukan di seluruh Kantor Cabang BNI Syariah maupun BNI Konvensional.

9) Tunas Usaha iB Hasanah

Tunas Usaha iB Hasanah (TUS) adalah pembiayaan modal kerja dan atau investasi yang diberikan untuk usaha produktif yang feasible namun belum bankable dengan prinsip syariah dalam rangka mendukung pelaksanaan Instruksi Presiden Nomor 6 tahun 2007.

Keunggulan :

- a) Proses lebih cepat dengan persyaratan yang mudah sesuai dengan prinsip syariah.
 - b) Jangka waktu pembiayaan tidak melebihi 3 (tiga) tahun untuk pembiayaan modal kerja dan 5 (lima) tahun untuk pembiayaan investasi.
 - c) Plafond pembiayaan minimal Rp. 20 Juta dan maksimum Rp. 500 Juta.
 - d) Pembayaran angsuran dapat dilakukan di seluruh Kantor Cabang BNI Syariah maupun BNI Konvensional.
- 10) Linkage Program iB Hasanah

Pembiayaan Kerjasama Linkage Program iB Hasanah adalah fasilitas pembiayaan dimana BNI Syariah sebagai pemilik dana menyalurkan pembiayaan dengan pola executing kepada Lembaga Keuangan Syariah (LKS) (BMT, BPRS, KJKS, dll) untuk diteruskan ke end user (pengusaha mikro, kecil, dan menengah syariah). Kerjasama dengan LKS dapat dilakukan secara langsung ataupun melalui Lembaga Pendamping.

Manfaat bagi Lembaga Pendamping:

- a) Mendapatkan kepastian pembiayaan kepada mitra binaannya;
- b) Mendapatkan ujah/fee dari LKS.

Manfaat bagi Lembaga Keuangan Syariah (LKS):

- a) Membantu meningkatkan pemberdayaan Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia sebagai Lembaga Keuangan Mikro.
- b) Menjadi sumber pendanaan tambahan bagi Lembaga Keuangan Syariah (funding).

- c) Meningkatkan kepercayaan BNI Syariah kepada LKS.
- d) Mempercepat pemerataan penyaluran dana syariah kepada Usaha Mikro Kecil dan Menengah dalam hal membantu mengentaskan kemiskinan.

11) Kopkar/Kopeg iB Hasanah

Pembiayaan Kerjasama Kopkar/Kopeg iB Hasanah adalah fasilitas pembiayaan mudharabah produktif dimana BNI Syariah sebagai pemilik dana menyalurkan pembiayaan dengan pola executing kepada Koperasi Karyawan (Kopkar)/Koperasi Pegawai (kopeg) untuk disalurkan secara prinsip syariah ke end user/pegawai.

12) Usaha Kecil iB Hasanah

Usaha Kecil iB Hasanah adalah pembiayaan syariah yang digunakan untuk tujuan produktif (modal kerja maupun investasi) kepada pengusaha kecil berdasarkan prinsip-prinsip pembiayaan syariah.

Keunggulan

- a) Persyaratan yang mudah sesuai dengan prinsip syariah.
- b) Jangka waktu pembiayaan sampai dengan 7 (tujuh) tahun.
- c) Plafond pembiayaan sampai dengan Rp.10 (sepuluh) Miliar.
- d) Pembayaran angsuran dapat dilakukan di seluruh Kantor Cabang BNI Syariah maupun BNI Konvensional.

13) Usaha Besar iB Hasanah

Usaha Besar iB Hasanah adalah pembiayaan syariah yang digunakan untuk tujuan produktif (modal kerja maupun investasi) kepada pengusaha pada segmentasi besar berdasarkan prinsip-prinsip pembiayaan syariah.

Keunggulan:

- a) Persyaratan yang mudah sesuai dengan prinsip syariah.

- b) Pembiayaan dapat diberikan untuk keperluan modal kerja dan atau investasi dengan minimal sebesar US\$ 25,000.00 (duapuluh lima ribu dollar Amerika Serikat).
- c) Pembayaran angsuran dapat dilakukan di seluruh Kantor Cabang BNI Syariah maupun BNI Konvensional.

14) Sindikasi iB Hasanah

Pembiayaan Sindikasi iB Hasanah adalah pembiayaan yang diberikan oleh dua atau lebih Lembaga Keuangan untuk membiaya suatu proyek/usaha dengan syarat-syarat dan ketentuan yang sama, menggunakan dokumen yang sama dan diadministrasikan oleh Agen yang sama pula.

Tujuan :

- a) Untuk membantu nasabah pembiayaan yang membutuhkan fasilitas pembiayaan dalam jumlah besar, yang sulit dibiayai oleh suatu Bank,
- b) Untuk membagi risiko (*spreading risk*),
- c) Untuk mengatasi masalah BMPK (Batas Maksimum Pemberian Kredit / Pembiayaan) baik kepada nasabah pembiayaan Group maupun Non Group,
- d) Untuk meningkatkan profit dan *fee based income*.

15) Multifinance iB Hasanah

Pembiayaan kepada Multifinance adalah penyaluran pembiayaan langsung dengan pola *executing*, kepada Multifinance untuk usahanya dibidang perusahaan pembiayaan sesuai dengan prinsip Syariah.

Keunggulan :

- a) Maksimum Total Plafond kepada Multifinance s/d Rp. 75 Milyar
- b) Maksimum plafond kerjasama ke perusahaan pembiayaan ditetapkan atas dasar proyeksi kebutuhan penyaluran pembiayaan ke end user.

- c) Jangka waktu penarikan plafond Pembiayaan 1 (satu) tahun.
- d) Jangka waktu akad pembiayaan ke Multifinance sesuai jangka waktu pembiayaan ke end user maksimal 7 tahun sejak penandatanganan akad.

16) Pembiayaan Kerjasama dengan Dealer iB Hasanah

Pola kerjasama pemasaran dealer dilatarbelakangi oleh adanya potensi pembiayaan kendaraan bermotor secara kolektif yang melibatkan end user dalam jumlah yang cukup banyak. Hal tersebut membutuhkan tenaga yang cukup besar dalam hal penyaluran, pemantauan, atau penyelesaian pembiayaannya.

Manfaat bagi Dealer:

- a) Membantu meningkatkan penjualan kendaraan bermotor dengan cara penyaluran pembiayaan kendaraan bermotor yang dibiayai oleh Bank.
- b) Memberikan alternatif lain dari adanya larangan pembiayaan oleh dealer kepada end user.

Manfaat bagi end user:

- a) Meringankan cara pembayaran sekaligus menjadi berbentuk angsuran.
- b) Memiliki penjamin baik dalam hal rekomendasi maupun avalis apabila kesulitan membayar.

17) BNI Syariah Valas.

Pembiayaan Valas iB Hasanah adalah pembiayaan yang diberikan oleh unit operasional dalam negeri kepada nasabah pembiayaan dalam negeri, dalam bentuk mata uang valuta asing.

Keunggulan :

- a) Persyaratan yang mudah sesuai dengan prinsip syariah.
- b) Jangka waktu pembiayaan disesuaikan dengan jenis pembiayaannya.

- c) Pembiayaan dapat diberikan untuk keperluan modal kerja dan atau investasi dengan minimal sebesar US\$ 25,000.00 (duapuluh lima ribu dollar Amerika Serikat).
- d) Pembayaran angsuran Pembiayaan Valas iB Hasanah (pokok dan margin/bagi hasil) dilakukan dalam mata uang yang sama dengan mata uang pembiayaan yang diberikan atau dalam mata uang rupiah equivalent dengan angsuran pembiayaan pada kurs yang berlaku saat itu.
- e) Pembayaran angsuran dapat dilakukan di seluruh Kantor Cabang BNI Syariah maupun BNI Konvensional.

18) Onshore iB Hasanah

Pembiayaan Onshore iB Hasanah adalah pembiayaan yang diberikan oleh unit operasional dalam negeri kepada nasabah pembiayaan dalam negeri, dalam bentuk mata uang valuta asing untuk membiayai usaha yang dikategorikan kegiatan ekspor (penghasil devisa).

Keunggulan :

- a) Persyaratan yang mudah sesuai dengan prinsip syariah.
- b) Pembiayaan dapat diberikan untuk keperluan modal kerja dan atau investasi dengan minimal sebesar US\$ 25,000.00 (duapuluh lima ribu dollar Amerika Serikat).
- c) Pembayaran angsuran dapat dilakukan di seluruh Kantor Cabang BNI Syariah maupun BNI Konvensional.

19) Ekspor iB Hasanah

Pembiayaan Ekspor iB Hasanah adalah fasilitas pembiayaan yang diberikan kepada eksportir (perusahaan ekspor), baik dalam rupiah maupun valuta asing untuk keperluan modal kerja dalam rangka pengadaan barang-barang yang akan diekspor (sebelum barang dikapalkan/preshipment) dan/atau untuk keperluan pembiayaan proyek investasi dalam rangka produksi barang ekspor.

20) Tunas Usaha iB Hasanah

Tunas Usaha iB Hasanah (TUS) adalah pembiayaan modal kerja dan atau investasi yang diberikan untuk usaha produktif yang feasible namun belum bankable dengan prinsip syariah dalam rangka mendukung pelaksanaan Instruksi Presiden Nomor 6 tahun 2007.

Keunggulan :

- a) Proses lebih cepat dengan persyaratan yang mudah sesuai dengan prinsip syariah.
- b) Jangka waktu pembiayaan tidak melebihi 3 (tiga) tahun untuk pembiayaan modal kerja dan 5 (lima) tahun untuk pembiayaan investasi.
- c) Plafond pembiayaan minimal Rp. 20 Juta dan maksimum Rp. Rp. 500 Juta.
- d) Pembayaran angsuran dapat dilakukan di seluruh Kantor Cabang BNI Syariah maupun BNI Konvensional.

21) Rahn Mikro

Pembiayaan mulai dari Rp. 500 rb hingga Rp. 50 Jt dan jangka Waktu Pembiayaan 3,6,9,12 bulan (tidak dapat diperpanjang) dengan tujuan untuk modal usaha /produktif, biaya pendidikan, kesehatan, dll (konsumtif) dan keperluan lainnya.

22) Mikro 3 iB Hasanah

Pembiayaan mulai dari > Rp. 50 Juta hingga Rp. 500 Juta dalam jangka waktu pembiayaan mulai 6 bulan hingga 60 bulan dengantujua untuk pembiayaan pembelian barang modal kerja, Investasi produktif dan pembelian barang lainnya (konsumtif).

23) Mikro 2 iB Hasanah

Pembiayaan mulai dari Rp. 5 Juta hingga Rp. 50 Juta dalam angka waktu pembiayaan mulai 6 bulan hingga 36 bulan degan ujuan untuk embiayaan pembelian barang modal kerja, Investasi produktif dan pembelian barang lainnya (konsumtif).

24) BNI Oto iB Hasanah

Oto iB Hasanah adalah fasilitas pembiayaan konsumtif murabahah yang diberikan kepada anggota masyarakat untuk pembelian kendaraan bermotor dengan agunan kendaraan bermotor yang dibiayai dengan pembiayaan ini.

Keunggulan :

- a) Proses lebih cepat dengan persyaratan yang mudah sesuai dengan prinsip syariah.
- b) Minimal pembiayaan Rp.5 Juta dan maksimum Rp.1 Miliar.
- c) Jangka waktu pembiayaan sampai dengan 5 tahun.
- d) Uang muka ringan dan khusus kendaraan bermotor roda 2 dengan pola kerjasama uang muka tidak diwajibkan.
- e) Angsuran tetap tidak berubah sampai lunas.
- f) Pembayaran angsuran melalui debet rekening secara otomatis atau dapat dilakukan di seluruh Kantor Cabang BNI Syariah maupun BNI Konvensional.

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Pelaksanaan Budaya Kerja Islami yang Diterapkan oleh BNI Syariah Kantor Cabang Kudus

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di Bank BNI Syariah KC. Kudus ketika magang selama 2 Minggu, terdapat budaya kerja islami. Budaya kerja yang ada di BNI Syariah ialah budaya Amanah dan Jamaah. Hal ini dikuatkan dengan adanya ketika morning briefing berlangsung, seluruh karyawan maupun manager menyuarakan budaya kerja Amanah dan Jamaah. Hal ini juga dilakukan agar dalam menjalankan aktivitas kerja mereka selalu berpedoman pada budaya kerja tersebut. Keduanya termasuk kategori budaya kerja Islami, karena dalam implementasinya mengandung nilai-nilai Islami. Setiap harinya mereka mengaplikasikan budaya tersebut. Adapun implementasinya sesuai dengan yang diuraikan oleh pihak Branch Manager BNI Syariah, yakni Bapak Zen Assegaf sebagai berikut :

“Dalam kaitannya dengan Amanah, disini kita diberi amanah untuk menjalankan tugas sesuai syariat islam tanpa ada unsur ribawi. Maka kita harus melaksanakannya dengan baik dan tidak melanggar ketentuan tersebut. Setiap pegawai juga harus membawa nama baik syariah. Jangan sampai ada kejadian dalam bekerja kita mendapati atau melakukan hal-hal yang tidak sesuai syariat islam. Seperti saat-saat ini banyak yang melakukan *fraud*, kita sebagai lembaga keuangan syariah sangat melarang kepada siapapun pegawai BNI syariah agar tidak melakukan fraud. Siapapun yang melanggar hal tersebut, hukumannya tidak main-main, yaitu PHK secara tidak hormat baik itu dilakukan oleh pegawai maupun pimpinan, semuanya kena sanksi. Jadi intinya, kita diberi amanah, harus dijalankan dengan baik, jika kita melanggar mungkin didunia, kita tidak mendapatkan hukuman, tetapi di akhirat kita tidak tau, Wallahu A’lam. Sedangkan kaitannya dengan jamaah, dalam melaksanakan pekerjaan, semua kita lakukan bersama, solid antar karyawan, harus bisa menutupi kekurangan karyawan satu dengan yang lain dan kita disini adalah keluarga. Tak jarang pernah ada beberapa yang curhat pada saya baik itu masalah pekerjaan ataupun masalah diluar pekerjaan. Jadi sini entah saya yang memang paling tua disini sehingga banyak dari mereka yang menganggap saya ini bapaknya. Dengan hal tersebut sebisa mungkin saya harus terbuka dengan karyawan saya, jadi tidak ada jarak antara manager dengan karyawan. Semuanya sama satu rumpun bekerja bersama, mencari solusi bersama dan memecahkan masalah bersama. Sehingga kita disini tidak merasa sendiri.”⁷

Dari hasil wawancara diatas, dapat dikatakan bahwa seluruh insan BNI syariah mulai dari pimpinan hingga karyawan, harus benar-benar memegang teguh amanah yang diberikan, seperti tidak diperbolehkan melakukan tindakan *fraud*⁸. Hal ini memang menguntungkan, tetapi label syariah harus benar0benar dijaga, Islam jelas mengharamkan hal tersebut. Jika ada beberapa Insan BNI syariah yang melakukan hal tersebut, maka hukumannya ialah PHK. Menurut peneliti BNI Syariah memang sangat menentang *fraud*. Sehingga perlu adanya hukuman yang membuat jera agar tidak melakukan hal tersebut. selain itu Bank BNI yariah juga sangat terjaga bentuk solidaritas dan kekeluargaannya. Bahkan meskipun dalam struktur organisasi ada atasan

⁷ Wawancara dengan Bapak Zen Assegaf selaku Branch Manager BNI Syariah Kantor Cabang Kudus, pada tanggal 14 Maret 2017 bertempat di Kantor Bank BNI Syariah Kudus.

⁸ Fraud adalah suatu tindakan atau perbuatan yang dengan maksud disengaja menggunakan sumber daya organisasi secara tidak wajar untuk memperoleh keuntungan pribadi sehingga merugikan pihak organisasi yang bersangkutan dan juga pihak lain.

dan bawahan, tapi dalam kesehariannya mereka menganggap sama dan belajar bersama serta saling mengingatkan satu sama lain meskipun itu adalah pimpinan.

Beberapa karyawan juga menjelaskan implementasi budaya kerja Amanah dan Jamaah. Hal ini sesuai dengan jabatan mereka masing-masing. Seperti yang diungkapkan oleh salah satu karyawan yang menjabat sebagai satpam, yakni Ismail, ia mengatakan :

“Kita bekerja disini kan sesuai dengan *job disc.* masing-masing ya mbak, dan kita juga diberi amanah maka kita harus melaksanakan sebaik mungkin. Seperti saya sebagai satpam, yang menjaga keamanan lokasi baik itu di siang hari maupun malam. Saya harus profesional menjalankan tugas saya sebagai satpam, terutama hal ini pada saat jaga malam, saya diberi kepercayaan jadi saya tidak bisa tenang-tenang dimalam hari, saya harus siap siaga menjaga keamanan semaksimal mungkin. Sedangkan untuk jamaah, saya disini sebagai satpam, tidak sendirian, tapi ada rekan saya lainnya, jadi untuk menjaga stabilitas kantor, kita bekerja sama untuk bergantian, baik itu pagi siang ataupun malam. Lebih singkatnya kita disini kekeluargaannya sangat indah mbak. Dan Alhamdulillah, saya sangat bersyukur pada Allah karena bisa menjadi salah satu bagian karyawan BNI Syariah. Selain bisa bekerja saya juga bisa lebih dekat dengan Allah.”⁹

Dari uraian wawancara diatas, dapat disimpulkan insan BNI Syariah harus profesional dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan jabatannya masing-masing. Mereka juga tidak pernah merasa sendiri, karena satu sama lain bekerja sama dengan baik. sesama insan BNI Syariah mereka juga tidak pernah merasa tersaingi. Tetapi mereka saling berbagi ilmu satu sama lain. Seperti yang diungkapkan oleh karyawan marketing yakni Ananda Syarif, ia mengatakan :

“Dalam hal amanah, saya disini kan sebagai bagian dari marketing, dimana kita dipercaya dan diberikan target sesuai SOP, jadi kiat sebagai karyawan harus benar-benar memegang kepercayaan yang telah diberikan dengan menyelesaikan target sebaik mungkin. Apalagi kita

⁹ Wawancara dengan Ismail selaku Satpam BNI Syariah Kantor Cabang Kudus, pada tanggal 9 Maret 2017 bertempat di Kantor Bank BNI Syariah Kudus.

sebagai seorang marketing pasti juga berhubungan dan memegang banyak uang, jika kita tidak menerapkan sikap amanah, maka bisa jadi kita membawa kabur uang tersebut. Sedangkan untuk jamaah, disini kita lebih ke kekeluargaannya, satu sakit maka sakit semua, bahkan atasan kita memperlakukan kita dengan sangat baik layaknya manusia sesungguhnya dan seperti sahabat sendiri dan sudah menganggap beliau itu bapak saya disini. Jadi dengan kata lain kita disini tidak bekerja sendirian, kita saling bersangkutan dengan unit lain, dan disitulah bentuk kekeluargaan kita dimana kita akan saling membantu meskipun beda unit. Selain itu, kita juga tidak pernah merasa tersaingi dengan rekan kerja kita atau berebut nasabah dengan sesama rekan kerja di Bank BNI Syariah. melainkan kita disini bekerja sama, agar kita sama-sama mendapatkan hasil yang maksimal.”¹⁰

Beberapa uraian diatas merupakan implementasi dari bentuk budaya kerja Amanah dan Jamaah Bank BNI syariah. Menurut peneliti, karakteristik dari budaya kerja Islami yang baik adalah terdapat pada suasana dan lingkungan kerja yang bernuansa Islami. Dalam hal ini pihak Branch Manager yakni Bapak Zen Assegaf mengungkapkan :

“Bank syariah pasti memiliki pembeda dengan bank konvensional, salah satunya lingkungan kerja yang islami. Dalam hal ini kita mengajak seluruh insan BNI Syariah untuk melakukan kebiasaan keagamaan agar senantiasa dekat dengan Illahi. Seperti yang dilakukan setiap pagi, yakni kita melakukan morning briefing dan seluruh pegawai harus mengikutinya. Di dalam morning briefing akan dimulai dengan pembacaan ayat suci Al-Qur’an, ada juga dakwah first yang isinya beragam dan dilakukan oleh tiap karyawan serta membaca doa bersama. Hal ini akan membuat kita lebih bersemangat untuk memulai hari, karena diawal sebelum memulai pekerjaan kita sudah mengingat Allah, maka dengan begitu insyaAllah, Allah akan mempermudah segala urusan yang kita hadapi. Di morning briefing juga ada hafalan Al-Qur’an setiap harinya yang dilakukan oleh karyawan. Dengan penghafalan atau bacaan Al-Qur’an tersebut, maka karyawan akan mampu meningkatkan ilmunya dalam pembacaan Al-Qur’an, seperti yang awalnya kurang lancar menjadi lancar, yang lancar semakin lancar dan fasih. Setiap minggunya disini kita adakan ngaji bersama yang dilaksanakan pada sore hari, biasanya dilakukan pada hari kamis, setiap bulan juga ada khataman Qur’an. Keduanya diakhiri dengan sholat magrib berjamaah dan berdzikir bersama. Kita juga setiap bulannya

¹⁰ Wawancara dengan Ananda Syarif selaku Sales Marketing Assisten BNI Syariah Kantor Cabang Kudus, pada tanggal 14 Maret 2017 bertempat di Kantor Bank BNI Syariah Kudus.

mengadakan pengajian yang menghadirkan seorang ustad, hal ini supaya karyawan termotivasi untuk lebih dekat dengan Allah. Motivasi ini yang jelas pasti selalu berkaitan dengan pekerjaan. Setiap hari juga kita selalu menerapkan sholat diawal waktu dan berjamaah, hal ini tidak hanya dilakukan oleh karyawan, tetapi kita juga mengajak nasabah untuk sholat diawal waktu dan berjamaah. Jadi ketika waktu sholat tiba, kita memberhentikan pelayanan selama 15 menit untuk melaksanakan ibadah sholat dhuhur dan ashar. Selain itu kita juga menganjurkan seluruh karyawan untuk melaksanakan sholat tahajud bersama.”¹¹

Beliau juga menambahkan :

“Untuk keselarasan dalam pengembangan mental spiritual, maka kami juga rutin melaksanakan siraman rohani setiap minggunya, dan rutinitas morning briefing juga dilakukan sebelum bekerja yang diawali dan diakhiri dengan doa bersama. Dan hal yang akan terus dipertahankan adalah pelaksanaan berjamaah sholat fardhu baik saat waktu kerja maupun diluar kerja. Hal ini akan terus kami kembangkan sebagai spirit kami dalam bekerja dan beribadah yaitu implementasi dari Amanah dan Jamaah sebagai budaya kerja BNI Syariah.”¹²

Dari uraian wawancara tersebut, untuk mendukung pelaksanaan budaya kerja Amanah dan Jamaah, agar budaya tersebut kuat dan mampu berjalan dengan baik, pihak BNI Syariah cabang Kudus memiliki lingkungan kerja yang syariah. Sebuah bank syariah selayaknya memiliki lingkungan kerja yang sejalan dengan syariah. Lingkungan kerja ini merupakan salah satu dari perbedaan antara bank syariah dengan bank konvensional. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu karakteristik dari terbentuknya budaya kerja Islami. Penerapan nilai-nilai spiritual akan menguatkan penerapan budaya kerja Jamaah dan Amanah pada Bank BNI Syariah cabang Kudus.

Dengan membentuk kebiasaan tersebut di dalam suatu lembaga, maka kebiasaan tersebut akan melekat dalam diri setiap Insan BNI Syariah. karena kebiasaan baik yang terus dilakukan akan berdampak positif pada diri seseorang. Hal ini juga ditegaskan oleh salah satu karyawan yang menjabat sebagai penyelia bagian umum yakni Rizky Muhammad, ia menegaskan :

¹¹ Wawancara dengan Bapak Zen Assegaf selaku Branch Manager BNI Syariah Kantor Cabang Kudus, pada tanggal 14 Maret 2017 bertempat di Kantor Bank BNI Syariah Kudus.

¹² Wawancara dengan Bapak Zen Assegaf selaku Branch Manager BNI Syariah Kantor Cabang Kudus, pada tanggal 14 Maret 2017 bertempat di Kantor Bank BNI Syariah Kudus.

“Jika budaya ini kita terus membiasakan diri pada lingkungan yang islami, maka diri sendiri akan terbentuk seseorang yang berakhlakul karimah. Seseorang yang akan senantiasa tetap menjalankan ibadah meskipun disibukan dengan dunia kerja.”¹³

Penerapan budaya kerja Islami di BNI Syariah juga berbeda dengan lembaga syariah lainnya. Pihak BNI Syariah menerapkan prinsip Dakwah – *First Bisnis Follow*. Seperti yang ditegaskan oleh pihak Branch Manager, bahwa :

“BNI syariah itu berbeda dengan yang lain, jadi motto kita disini adalah dakwah first, bisnis follow. Maksudnya disini kita mengutamakan dakwah, maka dengan begitu insyaAllah seluruh kegiatan bisnis akan mengikuti dengan sendirinya. Ibaratnya, jika kita memprioritaskan mencari akhirat maka dunia secara perlahan akan mengikuti. Kita disini mengutamakan nilai ibadah. Selain kita berbisnis kita juga mengajak kepada seluruh karyawan BNI Syariah untuk senantiasa menempatkan segala sesuatu pada Allah SWT. Bukan hanya karyawan saja, tetapi kita juga mengajak seluruh nasabah agar tetap berjalan sesuai syariat islam. Seperti pemilihan berinvestasi atau menabung di bank syariah. pinsip dakwah first, harus tertanam dalam diri setiap insan BNI syariah, dimana setiap insan Hasanah BNI Syariah harus berusaha menjalankan *Lillah* (karena Allah SWT), *Billah* (dengan pertolongan Allah SWT) dan *Fillah* (di atas syariat Allah SWT) dalam aktivitasnya sehingga terbangun insan yang Hasanah”¹⁴

Jika dilihat dari wawancara tersebut, BNI syariah dalam melaksanakan bisnisnya tidak hanya mengejar bisnis saja, tetapi lebih mengutamakan akhirat dulu, dalam hal ini bukan berarti dunia tidak diutamakan. Bagi BNI Syariah, keduanya harus beriringan, tetapi lebih diprioritaskan ibadahnya sehingga seluruh kegiatan dunia akan mengalir sendiri. Dalam bekerja BNI syariah mengajak seluruh karyawannya agar senantiasa menempatkan seluruh masalah yang terjadi pada Allah.

¹³ Wawancara dengan Rizky Muhammad selaku Penyelian bagian Umum BNI Syariah Kantor Cabang Kudus, pada tanggal 7 Maret 2017 bertempat di Kantor Bank BNI Syariah Kudus.

¹⁴ Wawancara dengan Bapak Zen Assegaf selaku Branch Manager BNI Syariah Kantor Cabang Kudus, pada tanggal 14 Maret 2017 bertempat di Kantor Bank BNI Syariah Kudus.

Dari hasil observasi peneliti, BNI syariah menerapkan budaya kerja Islami dengan baik. hal ini dapat dilihat ketika seluruh karyawan melaksanakan aktivitas kerjanya selalu dibarengi dengan prinsip syariah. Label syariah yang tertanam dalam diri Bank BNI syariah benar-benar mereka terapkan dalam kesehariannya. Mulai dari sikap, perilaku hingga cara berpakaian mereka. Dengan penuh semangat dalam diri insan BNI syariah selalu tertanam budaya kerja Amanah dan Jamaah. Hingga sekarang tidak ada karyawan yang melanggar prinsip syariah dalam aktivitas kerjanya. Selain tu, pimpinan Bank BNI Syariah Kudus juga ikut mewarnai budaya kerja Islami, karena semua berawal dari pimpinannya. Jika pihak pimpinan melaksanakan dengan baik, maka seluruh bawahan akan melaksanakannya dengan baik pula. Ibarat seseorang anak yang selalu meniru perilaku orang tuanya.

2. Faktor yang Menyebabkan Stres Kerja pada Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Kudus

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti di BNI Syariah KC. Kudus, terdapat beberapa faktor yang menyebabkan karyawan tersebut mengalami stres kerja. Tiap karyawan memiliki penyebab stres yang berbeda-beda antar unit. Bahkan sesama unit pun, memiliki penyebab yang berbeda. Penyebabnya sangat beragam, seperti yang dikatakan oleh Danang yakni karyawan bagian operasional, bahwa :

“Untuk masalah stres kerja, biasanya kelelahan akibat jam kerja yang melebihi jam kerja pada umumnya. Karena jam pulang pegawai disini itu jam 5, sedangkan saat lembur itu sampai jam 8, tetapi terkadang saya dan rekan saya melebihi jam kerja dan jam lembur itu hingga jam 10 atau jam 11 malam. Hal ini terjadi ketika kita sedang dikejar deadline terutama ketika di awal maupun diakhir bulan.”¹⁵

Melihat wawancara tersebut, dapat dikatakan bahwa, danang yang bekerja sebagai operational asisten sering kelelahan jam kerja. Ia merasa saat

¹⁵ Wawancara dengan Danang Yulianto selaku Operasional Assisten Kantor Cabang Kudus, pada tanggal 2 Maret 2017 bertempat di Kantor Bank BNI Syariah Kudus.

teman-teman lainnya lembur kerja hanya sampai jam 8, ia harus lembur kerja hingga larut malam. Hal ini mungkin ia merasa bahwa tugasnya terlalu banyak daripada teman-temannya yang hanya lembur sampai jam 8. Dan semua itu dikarenakan ia harus menyelesaikan target tepat waktu.

Selain itu meskipun satu unit, penyebab stres kerja pada karyawan yang satu dengan yang lain akan berbeda. Seperti yang terjadi pada karyawan bagian marketing. Pernyataan ini dipaparkan oleh ananda syarif selaku Asisten Marketing, ia mengatakan :

“Tidak komitmennya nasabah, nasabah yang PHP seperti contohnya, ketika diawal kita ketemu mereka sudah deal akan melakukan pembiayaan pada kita, namun selang beberapa bulan kita menunggu, tiba-tiba mereka mengurungkan niatnya dan memilih bank lain. Selain itu nasabah yang mengulur waktunya untuk membayar pembiayaan juga terkadang membuat kita harus berpikir lebih banyak. Apalagi hal itu belum digabung dengan beberapa target yang harus diselesaikan karena kita disini tidak hanya mengurus satu nasabah tetapi juga masih banyak nasabah yang perlu kita urus.”¹⁶

Selain Ananda Syarif, ada juga karywan bagian marketing yang lainnya, yaitu Annisa Rahmawati yang mengatakan:

“Ketika saya sedang PMS, terkadang ada rasa kurang nyaman, terutama saat hari-hari awal PMS. Selain itu juga ketika terdapat nasabah yang macet dalam pembayarannya atau juga target yang diharapkan kurang sesuai dan harus diburu waktu untuk bisa menyelesaikan target dengan nasabah.”¹⁷

Jika diperhatikan, keduanya sama-sama bekerja sebagai sales marketing, namun penyebab stres kerja mereka terdapat perbedaan. Meskipun penyebabnya lebih besar kesamaannya, yaitu pada permasalahan terhadap nasabah seperti saat nasabah mengalami kemacetan pembayaran dan target banyak yang harus diselesaikan tepat waktu. Masalah ini tidak akan

¹⁶ Wawancara dengan Ananda Syarif selaku Marketing Assisten BNI Syariah Kantor Cabang Kudus, pada tanggal 8 Maret 2017 bertempat di Kantor Bank BNI Syariah Kudus.

¹⁷ Wawancara dengan Annisa Rahmawati selaku Marketing Assisten BNI Syariah Kantor Cabang Kudus, pada tanggal 3 Maret 2017 bertempat di Kantor Bank BNI Syariah Kudus.

bisa dijauhkan dari karyawan bagian marketing di lembaga keuangan. Permasalahan dengan nasabah seperti macet dalam pembayaran adalah suatu hal yang utama dalam dunia perbankan. Dilain sisi, perbedaan penyebab stres kerja karyawan bagian marketing yang lebih mendasar, yaitu lebih dipengaruhi hormon. Annisa merasa kurang nyaman dalam melaksanakan aktivitas kerja saat ia sedang mengalami PMS dan itu terjadi diawal-awal hari PMS. PMS memang menjadi momok bagi wanita karir, hampir semua wanita mengalami hal tersebut tak terkecuali Anisa.

Kemudian, ada juga dua karyawan yang menjabat sebagai teller. Mereka memiliki tugas yang sama, tetapi mereka juga memiliki perbedaan. Kata Malaiha selaku Teller 2, penyebab stres kerja yang ia alami ialah karena ia merupakan karyawan baru dan belum lama menginjakkan kaki di dunia perbankan maka ia harus menyesuaikan beban kerja seorang karyawan bank terutama bagian teller. Terkadang ia mengalami kebingungan akan berbuat apa, tetapi hal itu bisa ia minimalisir dengan terus belajar. Penyebab stres pada Malaiha lebih terlihat saat ia berusaha melayani nasabah dengan baik dan profesional. Apalagi saat nasabah yang mengantri sedang banyak, ia harus *berdiri-duduk-berdiri-duduk* dan begitupun seterusnya. Berikut kata Malaiha :

“Saya selaku karyawan bagian teller terkadang merasa bahwa kerjaan ini itu berat, dimana saya harus dituntut untuk bekerja cepat, teliti, hati-hati, dan fokus. Harus bekerja cepat dalam artian ketika nasabah yang mengantri sedang banyak, otomatis kita harus cepat melayani mereka. Terkadang saking ramainya saya harus kelelahan karena harus berdiri-duduk-berdiri-duduk dan begitu seterusnya. Selain itu, terkadang ada nasabah yang ingin segera didahulukan padahal mereka harus mengikuti antrian. Hal ini kita harus bisa sabar menghadapinya. Walaupun terkadang saya ingin nangis,tapi karena bekerja adalah sebagian wujud ibadah, maka saya harus profesional. Bahkan saya merasa bahwa saya lebih merasa stres dari mereka yang dibelakang, dan saya juga merasa ketakutan yang berlebih dengan melihat dan memegang uang milik nasabah yang sangat banyak.”¹⁸

¹⁸ Wawancara dengan Malaiha selaku Teller 2 BNI Syariah Kantor Cabang Kudus, pada tanggal 6 Maret 2017 bertempat di Kantor Bank BNI Syariah Kudus.

Selain hal tersebut, sebagai seorang teller yang baru bekerja kurang lebih 5 bulan, ia juga merasakan ketakutan yang berlebih saat melihat dan memegang uang milik nasabah yang jumlah sangat banyak. Sedangkan karyawan yang satunya, yaitu Jamaludin yang juga menjabat sebagai teller, ia juga merasakan hal yang hampir sama dengan apa yang dirasakan Malaiha, Jamaludin berkata :

“Hampir sama dengan apa yang dikatakan Mbak Malaiha, hanya saja ada yang lain juga, yakni lebih ke kejenuhan saat bekerja, karena setiap hari duduk disitu, melihat uang, melihat nasabah, dan hanya duduk berdiri ditempat yang sama, dan melakukan pekerjaan yang sama setiap hari.”¹⁹

Jika dilihat dari apa yang dikatakan oleh Jamaludin, penyebabnya hampir sama, dalam artian sama-sama harus melayani nasabah dengan cepat sehingga menuntut ia untuk *berdiri-duduk-berdiri* lagi dan duduk lagi. Tetapi ia juga merasakan kejenuhan dalam bekerja. Selain itu masalah yang sama seperti yang dialami oleh Annisa Rahmawati, yaitu masalah PMS. Malaiha mengatakan :

“Saya juga terkadang kurang nyaman dalam bekerja saat saya sedang PMS, terutama saat hari-hari awal PMS. Terkadang emosi saya labil saat PMS itu berlangsung.”²⁰

Selanjutnya karyawan yang menjabat sebagai penyelia bagian umum yaitu Rizky Muhammad, ia mengaku sedang menyesuaikan dirinya dengan *job* yang baru. Karena ia baru mengalami mutasi beberapa bulan yang lalu. Sehingga banyak hal yang harus ia pelajari meskipun itu dirasa cukup berat. Seperti yang ia katakan pada peneliti saat peneliti melakukan wawancara dengannya, yaitu :

¹⁹ Wawancara dengan Jamaludin selaku Teller 1 BNI Syariah Kantor Cabang Kudus, pada tanggal 6 Maret 2017 bertempat di Kantor Bank BNI Syariah Kudus.

²⁰ Wawancara dengan Annisa Rahmawati selaku Marketing Assisten BNI Syariah Kantor Cabang Kudus, pada tanggal 3 Maret 2017 bertempat di Kantor Bank BNI Syariah Kudus.

“Saya di bagian penyelia umum ini, memegang hampir keseluruhan kegiatan yang ada di kantor. Dan lebih ke lelahnya karena setiap hari harus mengurus ini itu, dan naik turun tangga tiga lantai. Selain itu saya juga memiliki jam lembur yang lebih banyak daripada rekan kerja saya lainnya. Terutama saat dimana kita dikejar oleh deadline. Harus pergi keluar kota mengurus berbagai dokumen dan acara penting lainnya yang bersangkutan dengan pekerjaan.”²¹

Terakhir ada karyawan BNI Syariah yang menjabat sebagai satpam, yaitu Ismail. Ia berkata :

“Rasa was-was yang berlebih saat malam hari terutama tengah malam, bahkan terkadang ada rasa ketakutan tersendiri. Terkadang juga pernah hingga sakit karena kelelahan jaga malam.”²²

Penyebab stres kerja pada karyawan menurut Branch Manager dan Manager operasional, mereka memiliki pendapat yang hampir sama terkait penyebab stres kerja yang dialami oleh karyawannya. Menurut Manager Operasional, yakni Ibu Endang Kumoroyekti, beliau mengatakan :

“Untuk masalah tersebut sepertinya lebih tergantung ke pribadi masing-masing. Jika mereka menganggap hal itu berat maka stres akan muncul begitupun sebaliknya.”²³

Sedangkan menurut Branch Manager, yakni Bapak Zen Assegaf, beliau mengatakan :

“Seorang itu stres lebih tergantung pada individu tersebut. Jika mereka mau membuka diri dan tidak membatasi diri dengan sesama karyawan maka tingkat stres tersebut akan teratasi. Tipe seseorang itu kan ada yang introvert dan extrovert. Tipe-tipe itulah yang menentukan mudah tidaknya dia mengalami stres kerja. Bagi mereka yang tertutup dan tidak mau terbuka dalam artian ia merasa bahwa cukup dia yang merasakan masalah tersebut, maka besar kemungkinan karyawan tipe

²¹ Wawancara dengan Rizky Muhammad selaku Penyelia bagian Umum BNI Syariah Kantor Cabang Kudus, pada tanggal 7 Maret 2017 bertempat di Kantor Bank BNI Syariah Kudus.

²² Wawancara dengan Ismail selaku Satpam BNI Syariah Kantor Cabang Kudus, pada tanggal 9 Maret 2017 bertempat di Kantor Bank BNI Syariah Kudus.

²³ Wawancara dengan Ibu Endang Kumoroyekti selaku Manager Operasional Assisten BNI Syariah Kantor Cabang Kudus, pada tanggal 10 Maret 2017 bertempat di Kantor Bank BNI Syariah Kudus.

tersebut lebih mudah mengalami stres kerja. Selain itu tiap-tiap individu memiliki ketahanan mental yang berbeda antara individu yang satu dengan yang lain. Jika ketahanan mental mereka tinggi insyaAllah tingkat stres mereka akan rendah, begitupun sebaliknya. Dan terkait tugas atau beban kerja yang diberikan, sebenarnya jika karyawan tersebut mampu mengelola dengan baik dan memanfaatkan waktu, tugas seberat apapun akan bisa mereka atasi. Karena setiap karyawan pasti memiliki tugas kerja, baik itu banyak maupun sedikit. Namun semua permasalahan stres kerja, kembali kepada masing-masing individu.”²⁴

Dari wawancara antara Manager Operasional dan Branch Manager, dapat dikatakan bahwa penyebab stres yang dialami oleh karyawan BNI Syariah KC. Kudus ialah tergantung pada diri mereka sendiri, karena pihak manajemen sudah memberikan fasilitas dan pelayanan yang terbaik bagi semua karyawan. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh pihak manager Operasional. Beliau mengatakan :

“Mengajak mereka belajar bersama seminggu sekali, memberikan fasilitas kerja terbaik bagi mereka agar dalam bekerja lebih mudah seperti saat keluar menemui nasabah, kita sediakan mobil dengan supir. Selain itu kita juga berusaha memberikan tempat kerja yang nyaman dan memberikan ruang dan waktu untuk beristirahat seperti saat siang hari untuk mereka makan siang. Apalagi makan siang disini sudah ada karyawan yang mencari dan membelikan diluar. Jadi saat istirahat mereka tinggal mengambil pesanan mereka.”²⁵

Sesuai dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, bahwa pihak organisasi telah memberikan fasilitas terbaik bagi karyawannya. Sehingga jika karyawan mengalami stres kerja itu lebih ke personalnya, yaitu bagaimana ia menghadapi berbagai persoalan yang ada dalam pekerjaan. Dan karyawan juga merasakan hal tersebut, mereka merasa sangat dihargai dan diberi pelayanan terbaik oleh pihak Manajemen BNI syariah Kudus. Selain itu jika dilihat dari hasil wawancara tersebut dan digabungkan dengan hasil

²⁴ Wawancara dengan Bapak Zen Assegaf selaku Branch Manager BNI Syariah Kantor Cabang Kudus, pada tanggal 14 Maret 2017 bertempat di Kantor Bank BNI Syariah Kudus.

²⁵ Wawancara dengan Ibu Endang Kumoroyekti selaku Manager Operasional Assisten BNI Syariah Kantor Cabang Kudus, pada tanggal 10 Maret 2017 bertempat di Kantor Bank BNI Syariah Kudus

observasi yang dilakukan oleh peneliti, penyebab stres kerja pada karyawan di Bank BNI syariah berbeda-beda dalam artian beda *job description* beda pula penyebabnya. Permasalahan bagi wanita juga lebih ke permasalahan biologis dan lebih ke suasana hati yang sensitif.

3. Peran Budaya Kerja Islami dalam Mengatasi Stres Kerja pada Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Kudus.

Seperti yang kita ketahui, Bank BNI Syariah memiliki budaya kerja Amanah dan Jamaah. Budaya kerja ini diimplementasikan dalam aktivitas kerja sehari-hari yang merupakan bentuk dari nilai-nilai budaya kerja islami. Budaya kerja Islami yang diterapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan, memang memiliki banyak peran, baik itu untuk organisasi tersebut maupun untuk karyawan di organisasi tersebut. Tak terkecuali bagi karyawan di BNI Syariah Kantor Cabang Kudus. Bahkan dengan adanya budaya kerja Islami, setiap permasalahan yang ada dilembaga tersebut bisa teratasi dengan baik sebagaimana mestinya, termasuk permasalahan stres kerja yang dialami oleh karyawan. Stres kerja harus segera di atasi, karena jika dibiarkan dan tidak segera diatasi stres kerja akan berdampak buruk bagi karyawan maupun organisasi tersebut. Perusahaan menerapkan budaya kerja Islami agar karyawan selalu dekat dengan Allah, supaya jika karyawan mengalami suatu permasalahan dalam bekerja, ia akan kembali pada Allah. Karena Allah lah satu-satunya penolong bagi hamba yang sedang dalam permasalahan. Hal ini dikatakan oleh pihak Branch Manager, beliau mengatakan :

“Budaya kerja yang islami tercipta pada lingkungan kerja yang islami pula dan juga perilaku yang islami. Setiap perusahaan pasti akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi seluruh karyawannya supaya kinerja karyawan meningkat. Dan lingkungan kerja islami pasti memiliki manfaat bagi pihak karyawan maupun organisasi. Seperti yang kita ketahui, segala sesuatu yang disandarkan pada Allah pasti akan terasa ringan. Hal ini ada kaitannya dengan pertanyaan tersebut. Dengan suasana dan lingkungan kerja yang islami kita mejadi lebih dekat dengan Allah. Apalagi sholat diawal waktu, sudah tidak asing lagi bagi kita bahwa sholat memiliki

keutamaan yang sangat dahsyat, termasuk dalam mengatasi stres kerja. Maka dari itu disini membudayakan sholat tepat waktu agar mereka bisa mengistirahatkan pikiran mereka dengan mendekatkan diri pada Allah. Dengan penerapan budaya kerja islami itulah kita mengajak para karyawan agar selalu dekat dengan Allah. Karena segala pekerjaan yang kita lakukan jika diniatkan semata-mata mencari ridho Allah, maka sesulit apapun pekerjaan tersebut akan menjadi ringan dan mudah untuk diselesaikan dan bagi Allah seberat apapun masalah tersebut, jika kita mendekatiNya dan meminta pertolongan padaNya, maka pertolongan itu akan sampai dan masalah tersebut teratasi dengan baik termasuk permasalahan stres kerja. Selain itu, kegiatan saat morning briefing yang di dalamnya terdapat dakwah first dan juga kegiatan siraman rohani setiap bulannya, diharapkan mampu membangun keyakinan pada setiap karyawan agar selalu yakin apa yang sudah ditetapkan oleh Allah. Sehingga dengan begitu mereka tidak perlu khawatir dengan permasalahan yang terjadi. Rasulullah juga mengajarkan kita agar selalu bekerja secara team work. Bekerja sama memiliki banyak fungsi, seperti membuat kita tidak merasa sendiri dalam menghadapi beban dan bisa saling berbagi suka dan duka dengan sesama rekan kerja.²⁶

Pernyataan dari Manager telah membuktikan bahwa pihak organisasi berpartisipasi dalam mengatasi stres kerja pada karyawan, yakni dengan menerapkan budaya kerja Islami. Dengan penerapan hal itu, pihak Manajemen berharap agar seluruh karyawan selalu yakin bahwa setiap permasalahan pasti ada jalannya serta selalu bekerja sama, saling membantu satu sama lain. Sehingga tidak perlu khawatir ataupun gelisah dengan permasalahan yang terjadi. Budaya kerja Islami juga mengajarkan karyawan untuk senantiasa mampu bekerja secara *team work*. Hal senada juga diungkapkan oleh karyawan yang menjabat sebagai funding, yakni Arif, ia mengatakan :

“Budaya kerja disini juga mengajarkan pada kita tentang rasa keterbukaan, rasa kasih sayang dan memiliki antar karyawan dan pimpinan perusahaan serta mampu menjalin tali persaudaraan antar karyawan, sehingga setiap ada permasalahan mampu kita selesaikan dengan baik, ketika seluruh rekan maupun pimpinan sama-sama solid. Maka dengan begitu masalah stres kerja pada seseorang, akan lebih

²⁶ Wawancara dengan Bapak Zen Assegaf selaku Branch Manager BNI Syariah Kantor Cabang Kudus, pada tanggal 14 Maret 2017 bertempat di Kantor Bank BNI Syariah Kudus.

mudah terhindari jika kita jujur dan mau terbuka dengan satu sama lain. Sesuatu permasalahan yang dipendam tidak akan menyelesaikan masalah, melainkan akan menambah beban pikiran. Maka itulah perannya dalam mengatasi stres kerja. Jika satu sama lain saling mendukung bekerja pun akan lebih nyaman.”²⁷

Menurut Arif, jika rekan kerja saling mendukung satu sama lain, maka terkait permasalahan stres kerja akan mampu dihadapi oleh individu itu, karena dibelakangnya ada rekan-rekan yang selalu sedia membantu. Selain pernyataan tersebut, dikatakan juga oleh salah satu karyawan yang menjabat sebagai satpam, ia merasa semenjak bekerja disini dan mengenal budaya kerja islami ia menjadi lebih dekat dengan Allah. Memang tidak semua lembaga menerapkan budaya tersebut. Tetapi ismail selaku satpam BNI Syariah Kudus, mengaku perannya sangat penting, ia mengatakan :

“Dengan adanya budaya kerja islami kan saya menjadi lebih mengenal dan ingin terus dekat dengan Allah. Berbeda dengan tempat kerja yang dulu, dimana saya masih bisa dikatakan belum sepenuhnya melaksanakan ibadah saya pada Allah. Dulu waktu saya sedang stres karena kerja yang tiada henti, saya sering emosi, namun sekarang semenjak saya disini dan lebih mengenal Allah, hal tersebut bisa saya atasi dengan jalan kembali pada Allah, seperti sholat fardhu, sholat sunnah dan membaca Al-Qur’an. Karena enaknyanya disini, kita diberikan ruang dan waktu untuk melaksanakan ibadah kepada Allah. Jadi budaya kerja islami sangatlah penting mbak dalam mengatasi stres kerja.”²⁸

Dari pernyataan Ismail, dapat dikatakan bahwa budaya kerja Islami yang diterapkan sangat berpengaruh baginya, sehingga ia yang dulu telah berubah menjadi manusia yang lebih baik dengan mengenal Allah lebih dekat. Penerapan budaya kerja Islami masing-masing memiliki peran tersendiri dalam mengatasi stres kerja pada karyawan. Budaya kerja islami juga merupakan salah satu cara karyawan untuk mengatasi masalah stres kerja agar tak berujung ke hal negatif. Dengan adanya penerapan budaya kerja islami, karyawan menjadi paham, apa yang harus ia perbuat ketika sedang

²⁷ Wawancara dengan Arif selaku Funding BNI Syariah Kantor Cabang Kudus, pada tanggal 2 Maret 2017 bertempat di Kantor Bank BNI Syariah Kudus.

²⁸ Wawancara dengan Ismail selaku Satpam BNI Syariah Kantor Cabang Kudus, pada tanggal 9 Maret 2017 bertempat di Kantor Bank BNI Syariah Kudus.

mengalami masalah pekerjaan. Sehingga penerapan budaya kerja Islami memberikan efek yang luar biasa bagi para karyawannya. hal ini diungkapkan oleh Ananda Syarif yang menjabat sebagai Asisten Marketing, ia mengungkapkan :

“...Jika kita terus istiqomah senantiasa melakukan hal-hal positif yang sesuai syariat seperti selalu menerapkan budaya kerja islami dalam aktivitas kerja kita, maka meskipun kita memiliki masalah yang kita anggap itu sulit, tapi karena kita berada di lingkungan yang islami, dengan begitu masalah itu akan terasa mudah kita hadapi. Stres hanya akan berdampak buruk bagi mereka yang tidak tau cara mengatasinya terutama di dalam kantor. Budaya kerja islami adalah cara yang paling efektif dan efisien dalam mengatasi stres pada diri kita. Jika kita bekerja secara jujur dan profesional dengan berkomitmen tetap memegang teguh aturan Allah, amak masalah stres kerja tidak akan berujung buruk, karyawan akan mampu mengatasinya dengan baik dan masalah lebih terasa mudah dihadapi.”²⁹

Hal ini juga diperkuat saat wawancara dengan salah satu karyawan, yakni Jamaludin selaku Teller 1 di Bank BNI Syariah Kudus, ia berkata :

“Ketika waktu menjelang siang, dimana pikiran saat itu sedang capek-capeknya karena bekerja setengah hari dengan duduk dan berdiri disitu terus sehingga jenuh, tapi dengan diberikannya ruang dan waktu untuk sholat berjamaah, otomatis saya memanfaatkan waktu tersebut untuk sejenak bermuhasabah dan mendekatkan diri pada Allah melalui sholat dan merileksasikan pikiran sejenak dari rutinitas kerja.”³⁰

Hal senada juga diungkapkan oleh karyawan lainnya, yakni Rizky Muhammad selaku penyelia bagian umum, ia menegaskan :

“Ketika kita bicara soal peran budaya kerja islami, maka saya jawab sangat berperan penting. Apalagi bagi kita yang pekerja keras dan tak kenal waktu istirahat bahkan lebih sering begadang demi menyelesaikan tugas yang harus terselesaikan saat itu juga. Contoh saja orang-orang luar negeri yang tidak mengenal Allah. Yang mereka hanya ketahui adalah bekerja dan bekerja, tanpa tau apa tujuan dari semua itu, bagi mereka yang penting menghasilkan uang. Sehingga mereka sangat rentan untuk mengalami stres akibat kerja, bahkan

²⁹ Wawancara dengan Ananda Syarif selaku Marketing Assisten BNI Syariah Kantor Cabang Kudus, pada tanggal 8 Maret 2017 bertempat di Kantor Bank BNI Syariah Kudus

³⁰ Wawancara dengan Jamaludin selaku Teller 1 BNI Syariah Kantor Cabang Kudus, pada tanggal 6 Maret 2017 bertempat di Kantor Bank BNI Syariah Kudus.

banyak dari mereka yang bunuh diri. dan sekarang kembali lagi ke kita, disini kita mengenal Allah, setiap masalah pasti kembali padanya, termasuk saat kita mengalami yang namanya stres kerja. Ketika pekerjaan menumpuk dan pikiran dan kita merasa lelah jiwa dan pikiran, jalan keluar yang paling handal mengatasi hal tersebut adalah Allah, seperti saat siang hari atau memasuki waktu dhuhur, disitu tenaga kita telah habis terkuras oleh pekerjaan kita, namun karena ada ruang dan waktu untuk kita sejenak sholat berjamaah, otomatis hati dan pikiran sedikit lega. Apalagi ketika memasuki waktu sholat baik itu dhuhur ataupun ashar, disini telah dipersiapkan untuk kita semua mendengarkan lantunan ayat suci Al-Qur'an baru kemudian adzan itu berkumandang. Disitu fungsinya, kita bisa rehat sebentar dan mempersiapkan diri untuk melaksanakan sholat. Karena jika hati dan pikiran sudah tenang, maka kita bisa lebih fokus dalam bekerja.”³¹

Sehingga dapat dikatakan, menurut Rizky, diluar sana yakni orang-orang luar negeri yang tidak mengenal Tuhan atau Allah, yang dapat dikatakan mereka adalah seorang atheis yang tidak memiliki kepercayaan tentang Allah bahkan mereka yang meragukan keberadaan Allah, tingkat stres kerja mereka lebih tinggi, karena bagi mereka hidup ini hanya untuk menghasilkan uang tanpa tau apa makna hidup sebenarnya dan menganggap tidak ada kehidupan lagi setelah mereka mati. Sehingga saat mereka mengalami stres kerja, mereka lebih cenderung melakukan hal-hal yang negatif seperti meminum minuman keras berakohol, narkoba dan lain sebagainya. Karena bagi mereka cara tersebut mampu menenangkan mereka. Bahkan tidak jarang diantara mereka lebih mengambil jalur bunuh diri. dengan merehatkan tenaga dan pikiran sejenak maka stres kerja bisa berkurang.

Budaya kerja Islami juga mampu menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Suasana seperti inilah yang diperlukan karyawan agar stres kerja mampu berkurang dan teratasi. Hal ini dikatakan oleh Anisa Rahmawati selaku Assisten Marketing, ia berkata :

“..jika suasana dan lingkungan kerjanya mendukung dan kondusif, maka kerja akan lebih produktif. Penerapan budaya kerja islami ini

³¹ Wawancara dengan Rizky Muhammad selaku Penyelian bagian Umum BNI Syariah Kantor Cabang Kudus, pada tanggal 7 Maret 2017 bertempat di Kantor Bank BNI Syariah Kudus.

memberikan suasana yang nyaman dan kondusif, sehingga hal ini mampu mengatasi saya dikala pikiran saya mulai tidak terkendali. Saling mendukung antar karyawan, membuat saya merasa memiliki keluarga kedua disini, sehingga jika ada masalah kita tidak sungkan untuk berbagi satu sama lain, dan rekan-rekan saya pun selalu bersedia membantu.”³²

Selain hal diatas, peran budaya kerja Islami juga merupakan salah satu cara pihak organisasi mengatasi stres kerja yang dialami oleh karyawan. Hal ini diungkapkan oleh pihak Branch Manager yakni Bapak Zen Assegaf, beliau berkata :

“Untuk pendekatan organisasi dimana kami disini memberikan penanaman nilai-nilai islam dalam perusahaan. Nilai-nilai syariah tersebut harus dimiliki oleh semua SDM BNI syariah. Seperti menanamkan budaya kerja yang syariah yang menyenangkan dan nyaman agar pegawai bertahan lebih lama diperusahaan. Hal ini juga tidak lain untuuk mempererat hubungan tali silaturahmi antar pegawai yang berujung pada produktifitas tinggi pegawai, dengan begitu mereka akan mampu mengatasi stres kerja yang dialami. Dengan hubungan yang dekat pula mereka akan merasa memiliki keluarga dan mampu terbuka jika ada masalah. Karena sebenarnya tidak ada masalah yang tidak bisa diselesaikan, semuanya kembali lagi pada Allah. Selain hal tersebut, kita juga selalu memberi motivasi pada semua karyawan agar mereka beremangat dalam menjalankan aktivitas dan jangan pernah meninggalkan kewajiban kita pada Allah. Karena semua yang berawal pada niat baik akan berbuah baik pula dan menjadi berkah tersendiri bagi kita maupun perusahaan.”³³

Dari keseluruhan wawancara diatas dapat dikatakan bahwa budaya kerja Islami yang diterapkan di BNI Syariah Cabang kudos, memiliki peran penting bagi karyawannya. Karena dengan membiasakan diri menanamkan nilai-nilai islam dalam kerja dapat membantu karyawan menjalankan tugasnya dalam bekerja lebih produktif dan mengatasi berbagai permasalahan dalam pekerjaan, seperti masalah stres kerja.

³² Wawancara dengan Annisa Rahmawati selaku Marketing Assisten BNI Syariah Kantor Cabang Kudus, pada tanggal 3 Maret 2017 bertempat di Kantor Bank BNI Syariah Kudus.

³³ Wawancara dengan Bapak Zen Assegaf selaku Branch Manager BNI Syariah Kantor Cabang Kudus, pada tanggal 14 Maret 2017 bertempat di Kantor Bank BNI Syariah Kudus.

Budaya kerja Islami juga merupakan salah satu cara karyawan untuk mengatasi masalah stres kerja agar tak berujung ke hal negatif. Dengan adanya penerapan budaya kerja islami, karyawan menjadi paham, apa yang harus ia perbuat ketika sedang mengalami masalah pekerjaan. Sehingga penerapan budaya kerja islami membeirkan efek yang luar biasa bagi para karyawannya. Misal saja, mereka yang dulunya belum dekat dengan Allah, dan menganggap stres kerja itu hanya bisa diluapkan dengan emosi, semenjak di BNI Syariah dan lebih mengenal Allah, mereka mulai manata diri agar bisa menghadapi stres kerja yang mereka alami.

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, budaya kerja Islami di BNI Syariah Kudus sangat berperan bagi karyawan, selain mampu membuat karyawannya menjadi semakin dekat dengan Allah, budaya kerja islami juga berperan dalam mengatasi stres kerja karyawan. Hal ini terlihat ketika salah satu dari mereka merasa sulit mengerjakan sesuatu, lantas beberapa rekannya mencoba menawarkan bantuan. Selain itu, budaya kerja islami juga menciptakan suasana yang harmonis bagi seluruh insan BNI syariah. peneliti merasakan suatu rasa saling memiliki dan kekeluargaannya dapat diberi jempol. Saling menghargai satu sama lain juga ciri khas insan BNI syariah. mekipun mereka merasakan kedekatan dengan pimpinan tetapi mereka tetap menghormati beliau sebagai pimpinan mereka. Penerapan budaya kerja islami mampu mencptakan SDM yang berkualitas dengan wawasan keagamaan yang menjadi jati diri lembaga keuangan syariah yang kemudia menciptakan karyawan yang berkinerja produktif sehingga mampu menangani masalah stres kerja yang sering dialami oleh karyawan.

C. Pembahasan dan Analisis Data

1. Analisis Pelaksanaan Budaya Kerja Islami yang Diterapkan di Bank BNI Syariah Kantor Kudus.

Setiap organisasi memiliki budaya kerja yang berbeda-beda. Budaya kerja yang menyenangkan dan nyaman akan membuat seorang pegawai bertahan lebih lama disebuah perusahaan. Hampir seluruh organisasi islam

menerapkan budaya kerja islami. Budaya kerja islami dapat diartikan sebagai kepercayaan dan nilai-nilai islami yang mewarnai seluruh pola, perilaku, sikap dan aturan-aturan dalam suatu organisasi. Salah satu yang menerapkan budaya kerja Islami ialah Bank BNI Syariah. meskipun banyak lembaga keuangan yang menerapkan budaya kerja Islami, tapi pihak BNI Syariah mengaku, pelaksanaan budaya kerja Islami di BNI Syariah sangat berbeda dengan budaya kerja Islami yang diterapkan dilembaga keuangan syariah lainnya.

Organisasi yang unggul dan mampu bertahan dalam menjalankan organisasi perusahaan ialah organisasi yang melandasi suatu paradigma yang diyakini sebagai sesuatu yang terbaik dalam menjalankan organisasi tersebut. Budaya kerja dapat dilihat dalam berbagai aspek, seperti :

- a. Suasana kerja.
- b. Sistem dan Prosedur.
- c. Peraturan dan Kebijakan.
- d. Perilaku karyawan sehari-hari.
- e. Perilaku pimpinan dalam menjalankan perusahaan.

Bank BNI Syariah menerapkan budaya kerja islami agar seluruh karyawannya dalam melakukan aktivitas kerja selalu diwarnai dengan nilai-nilai islami. Menurut Branch Manager BNI Syariah Kudus, penerapan budaya kerja islami ialah sesuai dengan motto BNI Syariah, yaitu Dakwah First, Bisnis Follow. Dakwah first dalam artian seluruh insan BNI syariah harus berusaha menjalankan *Lillah* (karena Allah SWT), *Billah* (dengan pertolongan Allah SWT) dan *Fillah* (di atas syariat Allah SWT) dalam aktivitasnya sehingga terbangun insan yang Hasanah. Hal ini dilakukan agar dalam menjalankan pekerjaannya, mereka tidak hanya mendapatkan manfaat di dunia, tetapi juga di akhirat.

Penerapan budaya kerja Islami juga diterapkan dalam kegiatan sehari-hari, sehingga semakin lama mereka melakukan kebiasaan baik itu, maka akan semakin mendarah daging dan melekat pada kepribadian mereka. Akhlak yang syariah dipaksakan langsung sebelum karyawan masuk dan

menjadi bagian dari lembaga syariah, namun bisa diarahkan dengan perlahan melalui budaya kerja yang Islami. Pernyataan ini sesuai dengan salah satu karyawan, ia yang dulunya bekerja di institusi konvensional belum mengenal Allah. Namun, perlahan-lahan semenjak ia berada di institusi syariah dan melaksanakan budaya kerja Islami yang diterapkan Bank BNI syariah dengan baik, ia mulai memahami betapa indahnyanya melaksanakan kerja selama dekat dengan Allah. Karena tidak ada sesuatu yang begitu kuat mengakar dalam perilaku seseorang kecuali kebiasaan. Sekecil apapun sebuah kebiasaan akan menjadi batu karang yang sangat kuat bila terus menerus dilakukan secara kontinu.

Dalam menjalankan kewajibannya yang berpedoman pada dasar hukum syariah, BNI Syariah memiliki tata nilai yang menjadi panduan dalam setiap perilakunya. Tata nilai ini dirumuskan dalam bentuk budaya kerja Bank BNI Syariah, yaitu Amanah dan Jamaah. Seperti yang kita ketahui, Amanah merupakan salah satu sifat wajib Rasulullah SAW yang secara harfiah berarti “dapat dipercaya”. Dalam budaya kerja Bank BNI Syariah, amanah didefinisikan sebagai bentuk menjalankan tugas dan kewajiban dengan penuh tanggung jawab untuk memperoleh hasil yang optimal. Mereka juga harus amanah agar senantiasa selalu melibatkan Allah dalam bekerja, hal ini supaya para karyawan mendapatkan berkah dari hasil kerjanya tersebut. Berkah tersebut tidak hanya diperoleh oleh karyawan, melainkan pihak organisasi juga akan mendapatkan berkah tersendiri dari Allah.

Nilai budaya kerja Amanah dan Jamaah juga tercermin dalam perilaku insan BNI syariah.³⁴ Nilai Amanah ini tercermin dalam perilaku utama insan Bank BNI Syariah, yaitu :

- a. Profesional dalam menjalankan tugas.
- b. Memegang teguh komitmen dan bertanggung jawab.
- c. Jujur dan adil.

³⁴ <http://www.bloggerwin.com/2011/08/bni-syariah-html?m=1>, diakses pada tanggal 17 Februari 2017 pada pukul 20.15

Sedangkan Jamaah adalah perilaku kebersamaan umat islam dengan mengutamakan kebersamaan dalam satu naungan kepemimpinan. Dalam budaya kerja Bank BNI Syariah, Jamaah didefinisikan “bersinergi dalam menjalankan tugas dan kewajiban”. Nilai Jamaah ini juga tercermin dalam perilaku insan Bank BNI Syariah, yaitu :

- a. Saling mengingatkan dengan santun
- b. Bekerjasama secara profesional dan sistematis
- c. Bekerjasama dalam kepemimpinan yang efektif.

Jika dilihat dari nilai-nilai amanah dan jamaah yang tercermin pada diri insan BNI Syariah dalam keseharian mereka. Pihak BNI Syariah sangat mengerti jika pengelolaan perusahaan tidak bisa dilepaskan dari nilai-nilai spiritual keagamaan yang dapat menciptakan suasana yang positif dilingkungan pekerjaan.

Nilai amanah sendiri dapat di lihat ketika seorang karyawan diberikan sebuah tanggung jawab pekerjaan yang sesuai syariat islam, mereka harus bersungguh-sungguh melaksanakannya tanpa melanggar sedikitpun. Seperti amanah tentang larangan *fraud*. Pihak manajemen BNI Syariah sangat tegas pelarangan tentang *fraud*, karena hal ini tidak sesuai dengan syariat islam. Bahkan pihak BNI Syariah sendiri memberikan peringatan keras kepada karyawannya agar tidak melakukan hal tersebut, konsekuensi yang diberikan tidak main-main melainkan teguran yang berulang kali akan berakhir pada PHK. Insan BNI Syariah juga harus amanah dalam melakukan perintah Manajemen seperti pelaksanaan ibadah kepada Allah.

Kata profesional disini adalah bekerja dengan maksimal serta penuh komitmen dan kesungguhan. Gaji atau bayaran yang tinggi diperoleh oleh seorang karyawan, sebenarnya merupakan akibat dari pekerjaan yang dilakukan dengan kesungguhan, optimah dan tidak asal-asalan. Setiap orang harus bekerja dengan penuh ketekunan dengan mencurahkan seluruh keahliannya karena jika seseorang itu bekerja sesuai dengan kemampuannya, maka akan melahirkan hal-hal yang optimal.

Budaya kerja Jamaah telah menciptakan suasana kerja yang harmonis dan penuh kekeluargaan. Mereka sama-sama saling mengingatkan dan tidak memandang jabatan, meskipun itu ialah pihak pimpinan. Bahkan menurut peneliti, di BNI syariah juga tidak ada yang merasa menjadi senior atau bahkan junior, mereka sama-sama belajar dan terus bekerja sama meningkatkan produktivitas kerja satu sama lain. Sesuatu yang dilakukan secara bersama-sama (berjamaah sangat diperlukan agar tidak nosan dan asal-asalan. Sistem jamaah ini adalah sistem khas yang dimiliki oleh umat Islam dan tidak dimiliki umat lain.

Dari penjelasan diatas serta dari hasil observasi yang dilakukan peneliti saat magang selama dua minggu disana, peneliti dapat menganalisa dan menguraikan bentuk budaya kerja islami yang ada di Bank BNI syariah. Budaya kerja Islami ini merupakan implementasi dari budaya kerja Amanah dan Jamaah dalam aktivitas kerja sehari-hari mereka, yakni dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Kepribadian karyawan dalam hubungan dengan Allah SWT.

Karyawan memiliki akidah yang lurus yaitu sesuai dengan Al-Qur'an dan Assunnah yang mewarnai setiap aktivitas kerjanya. Yaitu harus senantiasa berujung pada ridha Allah. Sehari-hari karyawan taat beribadah, sholat tepat waktu, dan mendirikan sholat fardhu berjamaah abik dirumah maupun dikantor. Lebih jauh lagi mereka memelihara ibadah sunnah, terutama puasa sunnah dan sholat tahajud pada malam hari serta dhuha pada siang hari. Dalam hal ini dapat dilihat pada keseharian karyawan BNI mereka senantiasa tidak melupakan aktivitas ibadahnya kepada Allah selama mereka bekerja. Seperti menjaga Amanah agar senantiasa bekerja sesuai syariat islam, label syariah yang mengharamkan riba, mereka terapkan dengan baik.

Sampai saat ini belum ada kasus pelanggaran syariat islam yang terjadi pada salah satu karyawan. Kemudian hal ini juga dapat dilihat saat mereka sibuk bekerja namun waktu sudah memasuki waktu sholat dhuhur atau ashar, mereka sejenak menghentikan aktivitas kerjanya,

menunaikan ibadah sholat dhuhur atau ashar diawal waktu dan berjamaah. Setiap hari mereka juga menjadikan Al-qur'an sebagai bacaan sehari-hari baik diawal sebelum kerja, saat bekerja maupun diluar jam kerja. Dalam jati diri karyawan Bank BNI syariah, mereka tetap profesional dalam bekerja sesuai syariat, meskipun terkadang keuntungan mereka lebih sedikit daripada keuntungan karyawan yang bekerja di lembaga konvensional. Tetapi mereka tetap berpegang teguh pada syariat islam, karena bagi mereka bekerja ialah ibadah. Selain mendapat keuntungan dunia, mereka juga mengharapkan berkah Allah SWT.

b. Kepribadian Karyawan dalam Hubungan Dengan Sesama Manusia.

Islam mengajarkan kepada umatnya untuk bermasyarakat. Islam mengharamkan seorang muslim berlaku kasar kepada kawannya, memutuskan hubungan dan menjauhinya. Islam juga tidak memperkenankan umatnya menjauhi kawannya dalam batas tiga hari, sampai reda kemarahannya pada kedua belah pihak. Demikian ajaran Nabi agar kita senantiasa menjaga hubungan bermasyarakat tanpa membedakan muslim atau bukan. Kita tidak dilahirkan untuk hidup sendiri, eksklusif, atau tidak peduli dengan lingkungan tempat kita berada, terlebih saudara sesama muslim.

Kepribadian ini terlihat pada kebersamaan dan suasana kekeluargaan yang terjalin setiap harinya baik dilingkungan kerja maupun diluar kerja. Antar karyawan merasa saling memiliki satu sama lain. Menurut peneliti meskipun ada perbedaan pendapat, mereka langsung menyelesaikan bersama-sama dengan baik. rasa kekeluargaan akan membuat mereka lebih terbuka satu sama lain. Hubungan kekeluargaan ini tidak hanya terjalin dengan sesama karyawan saja, melainkan juga dengan pihak Manager. Mereka mengaku sangat dekat pihak Manager dan menganggap Manager seperti sahabat sendiri atau bahkan bapak. Karena setiap kali ada masalah yang sulit untuk diselesaikan dengan karyawan, mereka mengadunya pada pihak manager. Pihak manager juga sangat *well come* dengan seluruh karyawannya dan

tidak pernah membatasi siapapun yang ingin berbicara dengannya, bahkan masalah keluargapun mereka pernah ceritakan. Hubungan seperti ini akan terus dijalin oleh seluruh insan BNI syariah.

c. Berdoa Sebelum Mengawali Aktivitas Kerja

Setiap pagi sebelum memulai pekerjaan, seluruh manager dan karyawan selalu doa bersama. Hal ini dilakukan pada saat morning briefing berlangsung. Hal ini dilakukan agar ketika menjalankan aktivitas kerja seharian, mereka selalu diberkahi oleh Allah SWT dan memiliki semangat yang lebih. Karena dalam morning briefing ini terdapat pembacaan Ayat suci Al-Qur'an, hafalan Al-Qur'an serta dakwah first.

d. Berdoa Sebelum Dan Sesudah Rapat.

Setiap akan memulai dan mengakhiri rapat-rapat perusahaan, baik itu seluruh insan BNI syariah Kudus saat rapat semua unit atau bahkan tiap unit, mereka selalu mengawali rapat dengan bacaan ummul kitab (Al-Fatihah) lalu mengakhiri dengan bacaan Hamdalah. Hal ini dilakukan agar rapat dapat berjalan dengan baik dan lancar serta sesuai harapan. Dan juga mendapatkan hasil yang tepat dan berkah atas izin Allah SWT.

e. Budaya Salam

Dalam aktivitas kerja sehari-hari, mereka selalu mengucapkan salam. Hal ini dilakukan pada saat menerima telpon, menutup telpon, setiap akan melayani nasabah, ketika nasabah akan memasuki kantor atau keluar dari kantor, saat ada tamu yang datang, saat insan BNI akan keluar kantor dan memasuki kantor dan aktivitas lainnya. Seperti yang kita ketahui bahwa salah mengandung makna yang baik bagi kaum muslim.

f. Sikap Ramah Dan Melayani

Karyawan senantiasa bersikap ramah dan melayani, baik kepada sesama karyawan maupun dengan nasabah atau mitra bisnis. Sikap ramah dan melayani kepada sesama karyawan dapat memperkuat *team work* dan kekompakan dalam bekerja, sedangkan terhadap nasabah atau mitra bisnis akan mendatangkan kepercayaan serta loyalitas kepada perusahaan. Hal ini terlihat pada saat nasabah datang mereka dengan

senyum mengucapkan salam, terutama pelayan yang dilakukan oleh pihak *front line*, setiap kali ada nasabah yang ingin dilayani, mereka selalu menunjukkan senyum dan bertutur kata lembut. Meskipun ada nasabah yang *mengenyel* mereka tetap melayaninya dengan penuh kesabaran. Sikap ramah juga diperlihatkan pada karyawan lainnya saat bertemu dengan nasabah. Mereka menjalin keakraban dengan bercerita satu sama lain, walaupun cerita tersebut di luar pekerjaan.

g. Berbusana Islami.

Salah satu identitas lembaga syariah ialah seluruh karyawan berbusana menurut perintah Allah SWT. Selain sopan, rapi dan bersih, bagi karyawan mereka menggunakan busana yang menutupi auratnya dan tidak boleh ada yang berpakaian ketat yang memperlihatkan lekuk tubuh mereka.

h. Lingkungan Kerja yang Bersih, Sehat dan Islami.

Dalam kantor Bank BNI syariah cabang Kudus, lingkungan kerjanya terasa nuansa islaminya. Seperti setiap harinya mereka selalu membaca Al-qur'an, mengharuskan karyawan menghafal beberapa ayat Al-Qur'an, mengharuskan karyawan untuk saling memberikat motivasi islami terutama saat morning briefing berlangsung, melaksanakan sholat di awal waktu dan berjamaah yakni dengan menghentikan layanan selama 15 menit lalu mengajak nasabah juga untuk ikut andil, lantunan ayat suci Al-Qur'an melalui speaker kantor sebelum memasuki waktu sholat serta penjelasan hadist yang menerangkan tentang pentingnya sholat di awal waktu dan berjamaah, karyawan dan pimpinan yang saling mengingatkan agar aktivitasnya selalu sesuai syariat islam dan lain-lain. Di kantor BNI Syariah cabang kudus juga terdapat mushola serta tempat wudhu yang bersih dan nyaman. Dengan mushola ini, pihak manajemen mengajak seluruh insan BNI syariah untuk selalu meluangkan waktunya beribadah kepada Allah meskipun pekerjaan sedang menumpuk. Seperti menyediakan ruang untuk mereka yang akan menunaikan sholat dhuha.

i. Ceramah Diniyah Rutin Atau Berkala.

Di Bank BNI syariah cabang Kudus, diselenggarakan ceramah dan diskusi keagamaan selama sebulan sekali dengan mendatangkan tokoh penceramah atau ustadz. Hal ini supaya karyawan mampu meningkatkan motivasinya sebagai sosok karyawan yang bekerja di institusi syariah. selain itu ceramah juga dilakukan pada saat morning brofing yakni Dakwah first, meskipun sedikit tetapi isi dari dakwah first ini adalah hal-hal yang mampu membangun motivasi islami dalam diri insan Bank BNI syariah cabang Kudus. Menurut salah satu karyawan, salah satu manfaatnya ialah dapat menumbuhkan semangat kerja bagi para karyawan. Selain menumbuhkan semangat kerja, kegiatan ini juga mampu meningkatkan motivasi agar karyawan selama dalam melaksanakan pekerjaannya selalu berada di jalan Allah. Semua ini dilakukan dengan tujuan agar seluruh insan BNI Syariah mampu menambah wawasan keagamaan. Sehingga tidak hanya lembaganya saja yang berlabel syariah, sumber daya manusianya harus sesuai syariah.

Jika dilihat dari pemaparan di atas, menurut analisa peneliti budaya kerja Amanah dan Jamaah serta implementasinya yang berwujud pada budaya kerja islami mencerminkan lima akhlak Islami yaitu Shidiq, Istiqomah, Fathanah, Amanah serta Tabligh. Akhlak Islami ini menjadi ciri khas suatu organisasi Islam termasuk Bank BNI Syariah. Akhlak Islami ini dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Shidiq

Dalam cerminan sifat shidiq kejujuran ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan (mujahadah dan *itqan*), baik itu ketepatan waktu, janji, pelayanan, pelaporan, mengakui kelemahan dan kekurangan (tidak ditutup-tutupi) untuk kemudian diperbaiki secara terus menerus, serta menjauhkan diri dari berbuat bohong dan menipu (baik pada diri sendiri, teman, perusahaan maupun mitra kerja).

b. Istiqomah

Istiqomah, berarti konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan. Istiqomah dalam kebaikan ditampilkan dengan keteguhan, kesabaran, serta keuletan, sehingga menghasilkan sesuatu yang dilakukan secara terus-menerus. Hal ini sesuai dengan pengaplikasian budaya kerja amanah dan jamaah di BNI Syariah. Mereka selalu istiqomah dalam melaksanakan budaya yang telah melekat dalam jati diri karyawan Bank BNI syariah. mulai dari hubungannya dengan Allah, hubungannya dengan sesama karyawan dan pimpinan, dan lain sebagainya. Jika hal ini dilakukan terus menerus maka besar kemungkinan orang dan lembaga yang Istiqomah dalam kebaikan akan mendapatkan solusi serta jalan keluar dari segala persoalan yang

c. Fathonah

Fathonah yang berarti mengerti, memahami dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban. Dalam hal ini insan BNI syariah harus selalu berusaha menambah berbagai ilmu pengetahuan, peraturan dan informasi, baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun perusahaan secara umum. Disini seluruh karyawan harus memahami semua program yang ada di bank BNI syariah. termasuk penerapan budaya kerja. Menurut peneliti Fathonah juga dapat dikatakan sikap profesional dalam bekerja, yakni karyawan harus bekerja sebaik mungkin sesuai dengan kemampuannya dan harus memahami tentang aturan-aturan syariah dalam perbankan syariah. meskipun latar belakang mereka bukan dari pendidikan yang mengajar tentang perbankan syariah, tetapi disini mereka harus terus belajar dan memperbanyak ilmu terutama ilmu agama. Hal ini dilakukan supaya bukan hanya lembaganya saja yang syariah, melainkan karyawannya juga. Seperti Firman Allah dalam surat At-Taubah ayat 122 :

﴿ وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنْفِرُوا كَافَّةً فَلَوْلَا نَفَرَ مِنْ كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَائِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ ﴾

Artinya : *“Tidak sepatutnya bagi mukminin itu pergi semuanya (ke medan perang). Mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya”*(Q.S: At-taubah:122)

d. Amanah

Orang yang sudah terbiasa bertanggung jawab dalam bekerja akan mempersepsikan pekerjaannya sebagai amanah yang harus ditunaikan dengan penuh kesungguhan yang pada akhirnya melahirkan keyakinan bahwa itu merupakan bagian dari ibadah dan bekerja yang baik dan berprestasi itu sesuatu yang bernilai (indah). Menunaikan amanah dengan sebaik-baiknya merupakan ciri orang yang profesional, karena orang yang profesional itu mengerti apa arti tanggung jawab. Dalam hal amanah hal ini dapat ditunjukkan dalam tanggung jawab insan BNI Syariah agar dalam bekerja tidak memasukkan unsur ribawi dan tetap amanah memegang motto Dakwah First Bisnis Follow. Dan intinya insan BNI Syariah harus benar-benar menjaga prinsip-prinsip dan aturan syariah dalam perbankan syariah.

e. Tabligh

Tabligh berarti mengajak sekaligus memberikan contoh kepada pihak lain untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan ajaran islam dalam kehidupan sehari-hari. Dalam budaya kerja islami, seorang karyawan tidak bisa melaksanakannya dengan baik tanpa contoh dari pemimpin. Hal ini sudah dilakukan dengan baik oleh pihak Manager Bank BNI syariah Kudus. Beliau selalu memberi contoh karyawan-karyawannya agar jangan pernah sekali-kali melanggar aturan Allah dan selalu

mendahulukan ibadah meskipun pekerjaan sedang menumpuk. Pihak BNI syariah selalu mengajak karyawannya agar senantiasa mengikut sertakan Allah dalam aktivitas kesehariannya termasuk aktivitas kerja. Sehingga bagi karyawan yang dulunya masih jauh dengan Allah, dengan ajakan tersebut berharap seluruh karyawan menjadi lebih dekat dengan Allah.

Bukan hanya karyawan, tetapi pihak BNI Syariah juga mengajak seluruh nasabah untuk melaksanakan hal-hal positif. Seperti melakukan sosialisasi dan edukasi masyarakat mengenai prinsip-prinsip, produk dan jasa perbankan syari'ah. Dalam melakukan sosialisasi sebaiknya tidak hanya mengedepankan pemenuhan prinsip-prinsip syari'ah semata, tetapi juga juga harus mampu mengedukasi masyarakat mengenai manfaat bagi pengguna jasa perbankan syari'ah. Selain itu, pihak BNI syariah yang setiap bulannya mengundang ustadz untuk memberikan siraman rohani bagi seluruh insan BNI Syariah. pihak BNI syariah juga mengajak nasabah yang sedang menunggu antrian untuk ikut serta sholat di awal waktu dan berjamaah di mushola BNI Syariah Kudus. Hal ini dilakukan ketika hari sudah memasuki waktu untuk sholat, kemudian pelayanan dihentikan selama 15 menit.

Sifat-sifat Nabi Muhammad SAW yang meliputi Shidiq, Amanah, Tabligh dan Fathonah bersifat universal. Artinya sifat-sifat ini tidak hanya sebatas diterapkan dalam bidang dakwah tetapi juga dapat diterapkan dalam kehidupan lainnya, termasuk bidang bisnis perbankan syariah. Penerapan sifat-sifat tersebut dalam perbankan syariah biasanya disempurnakan dengan sifat Istiqomah. Empat sifat Nabi SAW dalam perspektif syariah dapat menjadi *key succes factor* (KSF) dalam mengelola bisnis, agar mendapat celupan nilai-nilai moral yang tinggi. Sifa-sifatt ini sudah sangat dikenal dikalangan ulama, tapi masih jarang di implementasikan khususnya dalam dunia bisnis.³⁵

³⁵ <http://berbagiidedanpikiran.blogspot.com/2011/12/penerapan-sifat-sifat-nabi-saw-dalam.html?m=1>, di akses pada tanggal 17 Maret 2017, pukul 20.51

Menurut peneliti jika penerapan budaya kerja Islami di suatu perusahaan itu baik, maka akhlaq karyawannya pun akan ikut baik. jika akhlaq karyawan sudah terbentuk dengan baik dan sesuai syariat islam maka dalam bekerja pun akan lebih baik. Budaya kerja Islami yang diterapkan di BNI syariah sudah baik dan keseluruhan karyawannya pun selalu berusaha ikut serta melaksanakan aturan, nilai dan norma tersebut dengan baik.

2. Analisis Faktor yang Menyebabkan Stres Kerja pada Karyawan di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kudus.

Menurut Caplan et al. mengatakan bahwa stres kerja mengacu pada semua karakteristik pekerjaan yang mungkin memberi ancaman kepada individu tersebut. Dua jenis stres kerja yang mungkin mengancam individu ialah baik berupa tuntutan di mana individu mungkin tidak berusaha mencapai kebutuhannya atau persediaan yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan individu tersebut. Dari beberapa data yang diperoleh pada saat wawancara dengan karyawan maupun pihak Manager Bank BNI Syariah Kudus, bahwa karyawan mengalami stres kerja yang disebabkan oleh beberapa faktor.

Faktor-faktor yang menyebabkan karyawan di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kudus mengalami stres kerja antar karyawan memang berbeda. Misalnya saja, jika karyawan bagian marketing masalah utamanya adalah saat dilapangan menghadapi nasabah yang berasal dari berbagai macam, maka karyawan bagian teller pun begitu. Hanya saja yang membedakan ialah, karyawan bagian marketing masalah utamanya lebih ke permasalahan dengan nasabah yang penagihannya tidak lancar atau pembiayaan bermasalah. Selain masalah tersebut karyawan bagian marketing juga harus mengejar target nasabah, agar sesuai dengan kesepakatan target diawal sebelum ke lapangan. Ada juga karyawan bagian marketing pada saat melakukan perjanjian, namun tiba-tiba saja pihak nasabah membatalkannya.

Sedangkan untuk karyawan bagian teller, mereka juga sama-sama menghadapi nasabah dari berbagai kalangan. Hanya saja tempat kerja mereka

cukup di bagian pelayanan. Hal ini tak lantas membuat mereka terhindar dari masalah stres kerja. Justru dari wawancara diatas, salah satu karyawan bagian teller merasa bahwa dirinya paling stres diantara yang lain. Hal ini dikarenakan posisi kerja seorang teller yang harus selalu siap melayani nasabah yang sudah mengantri di pelayanan. Sehingga ketika karyawan yang datang ke kantor sedang ramai, otomatis hal ini membuat karyawan bagian teller harus bekerja cepat dan tanggap. Mereka harus rela kelelahan karena harus melakukan aktivitas berdiri-duduk-berdiri-duduk dan begitu seterusnya. Menurut peneliti, aktivitas seperti ini mampu membuat otot kaki menjadi tegang dan berakibat kelelahan. Karyawan bagian teller juga merasa bahwa mereka kurang memiliki waktu untuk istirahat bahkan merasa jenuh dengan pekerjaan yang sama setiap harinya. Kurangnya waktu istirahat dikarenakan saat jam istirahat layanan terdapat nasabah yang datang ke kantor, sehingga saat mereka sedang istirahat siang, mereka dikejar waktu untuk segera melayani nasabah yang sudah menunggu mereka. Hal ini juga dipengaruhi oleh peningkatan jumlah nasabah yang setiap hari datang ke kantor Bank BNI Syariah cabang Kudus.

Selain itu penyebab stres kerja pada karyawan lainnya seperti bagian operasional, umum, dan lainnya penyebab umumnya ialah pada waktu kerja. Pada karyawan operasional, diakui penyebabnya ialah karena mereka harus menyelesaikan tugas hingga lembur melebihi jam kerja rekan-rekannya. Namun, dari keseluruhan hasil wawancara, pada umumnya penyebab stres kerja pada karyawan Bank BNI Syariah KC. Kudus ialah sebagai berikut :

a. Tuntutan Tugas

Dari penjelasan beberapa karyawan penyebab stres kerja mereka ialah beban kerja. Beban kerja merupakan tuntutan tugas dalam pekerjaan. Setiap karyawan memiliki tugas kerja yang berbeda-beda sesuai dengan *job description* yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Dan setiap tugas memiliki beban kerja yang berbeda-beda. Tuntutan tugas lainnya ialah ketika mereka harus dikejar waktu untuk menyelesaikan suatu tugas. Hal ini berkaitan dengan tugas-tugas yang

banyak dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Sedangkan karyawan terkadang tidak dapat menyelesaikan tugas dalam waktu yang tepat dan membuat mereka harus bekerja lembur hingga larut malam dan melebihi jam kerja. Selain itu kerja shift malam juga merupakan tuntutan tugas yang dapat menyebabkan karyawan mengalami stres kerja yang menyebabkan jatuh sakit.

Menurut peneliti pada umumnya karyawan berpendapat pekerjaan yang dilakukan melebihi kapasitas waktu yang dimiliki sehingga karyawan merasa dikejar waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut dan waktu istirahat menjadi berkurang. Namun karyawan tetap mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena menganggap tugas yang dibebankan sebagai suatu tantangan yang harus diselesaikan dengan baik. Hal ini juga didukung dengan tersedianya peralatan kerja yang cukup memadai dan lingkungan kerja yang kondusif.

b. Faktor Kepribadian

Penyebab stres lainnya adalah kondisi kepribadian karyawan tersebut. Secara umum, kepribadian individu digolongkan ke dalam dua sifat, yaitu *introvert* dan *ekstrovert*. Individu yang mempunyai sifat *introvert* akan cenderung mengalami stres bila dihadapkan pada persoalan-persoalan yang membuat dirinya terancam atau tertekan dalam kaitannya dengan hubungan antarmanusia dibandingkan dengan individu yang mempunyai ciri-ciri kepribadian *ekstrovert*. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh pihak Branch Manager. Karyawan yang berkepribadian *introvert* bereaksi lebih negatif dan menderita ketegangan yang lebih besar daripada mereka yang berkepribadian *ekstrovert*. Selain kepribadian tersebut, stres kerja pada karyawan juga dipengaruhi oleh ketahanan mental. Setiap karyawan memiliki ketahanan yang berbeda. Bagi mereka yang memiliki ketahanan mental yang tinggi maka kecil kemungkinan karyawan tersebut mengalami stres kerja, meskipun mengalami, bagi mereka yang memiliki ketahanan mental yang tinggi, akan bergerak cepat untuk segera mengatasinya. Begitupun sebaliknya,

bagi karyawan yang memiliki ketahanan mental yang rendah, maka besar kemungkinan mereka akan mudah mengalami stres kerja.

Sehingga disinilah peran organisasi untuk ikut andil dalam mengatasi stres kerja yang dialami oleh karyawan terutama bagi mereka yang memiliki ketahanan mental yang rendah. Pada penelitian Kobasa dalam buku *Perilaku Organisasi* edisi 10 menyatakan bahwa orang yang memiliki daya tahan akan dapat bertahan bahkan berkembang dalam lingkungan, tetapi orang yang tidak memiliki daya tahan mungkin mengalami stres dan konflik yang berbahaya.³⁶

Stres kerja lainnya juga dipengaruhi oleh faktor jenis kelamin (biologis) seseorang. Hal ini sesuai dengan wawancara dari karyawan wanita, mereka mengatakan bahwa terkadang permasalahan seperti PMS membuat mereka kurang nyaman dalam menjalankan aktivitas kerja. Seorang wanita memang memiliki kecenderungan lebih dalam permasalahan stres kerja. Dapat kita ketahui bahwa PMS dapat menimbulkan gejala fisik dan psikologis. Yang paling sering ditemui adalah perasaan putus asa, pikiran mencela diri sendiri, cemas, tidak tenang, perasaan tiba-tiba sedih atau menangis. PMS juga bisa menimbulkan gejala lain seperti marah-marah, menurunnya minat beraktivitas, kesulitan berkonsentrasi, mudah lelah dan kehilangan tenaga, nafsu makan bertambah dan insomnia. Sementara gejala fisik yang paling sering dikeluhkan wanita saat sedang PMS adalah nyeri atau pembengkakan payudara, sakit kepala, nyeri sendi atau otot, sensasi kembung dan kenaikan berat badan.³⁷ Tetapi semua ini kembali pada individu masing-masing, jika ia memiliki daya tahan yang tinggi maka ia akan mampu melewati permasalahan tersebut.

³⁶ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi Edisi 10*, ANDI, Yogyakarta, 2006, hlm. 449

³⁷ <http://depresi.net/depresi-menstruasi/> , diakses pada tanggal 17 Maret 2017 pada pukul

Berikut data beberapa karyawan Bank BNI Syariah Kudus yang bermasalah dengan stres kerja :

Tabel 4.1 : Karyawan Bermasalah

No.	Nama	Permasalahan yang dialami	Solusi	Hasil
1.	Danang (Operasional)	Kelebihan jam kerja yang berakibat pada mudahnya rasa kelelahan ditempat kerja	- Minum kopi - Istirahat atau tidur sejenak di Mushola.	Teratasi
2.	Annisa Rahma (Marketing)	- Tidak nyaman di awal hari PMS - Pembayaran macet - Sering dikerjar oleh target dan waktu	- Istirahat	Teratasi
3.	Malaiha (Teller)	- Bertindak cepat - Masih penyesuaian diri karena karyawan baru - Seringnya aktivitas duduk-berdiri dalam melayani nasabah yang berakibat kelelahan	- Memanfaatkan waktu libur untuk beristirahat dirumah - Memanfaatkan jam sholat untuk mengistirahatkan tenaga dan pikiran - Beristighfar dan dibuat tersenyum saat menghadapi nasabah	Teratasi
4.	Jamaludin (Teller)	- Mudah jenuh karena setiap hari hanya	- Pergi jalan-jalan (liburan)	Teratasi

		melihat uang	- Pergi kemushola mengambil air wudhu agar semangat bangkit kembali saat wajah sudah segar.	
5.	Rizky (Umum)	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptasi diri dari Mutasi - Jam lembur yang lebih banyak - Sering dikejar deadline - Sering merelakan waktu libur untuk kerja 	Ketika pikiran sudah diambang kelelahan maka ia langsung pulang dan mengambil air wudhu untuk menyegarkan pikiran agar emosi bisa tertahan.	Teratasi
6.	Ananda (Marketing)	<ul style="list-style-type: none"> - Nasabah yang sering PHP - Seringnya nasabah mengulur waktu pembayaran - Banyak target 	Membaca buku atau membaca Tafsir Al-Qur'an	Teratasi
7.	Ismail	- Sift Malam (Jaga Malam) dan ketika rasa stres melanda sering marah-marah dan sulit mengendalikan emosi	Istirahat yang cukup	Teratasi

Sumber : Hasil Wawancara Dengan Responden

3. Analisis Peran Budaya Kerja Islami dalam Mengatasi Stres Kerja pada Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kudus

Budaya kerja dalam suatu perusahaan memiliki beberapa fungsi. *Pertama*, budaya mempunyai peran pembeda (*different*), yang berarti budaya tersebut menciptakan perbedaan yang jelas antara organisasi yang satu dengan yang lainnya. *Kedua*, budaya kerja membawa rasa identitas bagi anggota-anggota organisasinya. *Ketiga*, budaya kerja mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen yang lebih luas daripada sekedar kepentingan diri individual. *Keempat*, budaya kerja dapat meningkatkan kemantapan sistem sosial. Setiap organisasi pasti memiliki budaya kerja masing-masing, tak terkecuali Bank BNI Syariah. Sebagai bank yang beroperasi atas dasar prinsip syariah Islam, Bank BNI Syariah dalam penerapan budaya kerja mengacu pada nilai-nilai Islam, hal ini biasa disebut dengan budaya kerja Islami. Budaya kerja Islami yang diterapkan di Bank BNI Syariah memiliki banyak manfaat, baik itu bagi karyawan maupun organisasi tersebut. Dengan penerapan nilai Islami dalam keseharian karyawan, maka karyawan akan mampu bersikap bijak dalam mengatasi permasalahan. Termasuk dalam hal ini ialah permasalahan stres kerja.

Setiap orang pasti mengalami stres, baik di luar organisasi maupun di dalam organisasi manapun. Dengan kata lain, setiap orang tidak dapat menghindari stres, untuk itu karyawan maupun pimpinan berkewajiban mengelolanya dengan baik. Ketika seorang karyawan maupun manajer mampu mengelola stresnya dengan baik, maka konsekuensinya adalah fungsional (positif), sebaliknya jika mengabaikan stres yang muncul, konsekuensinya adalah negatif terhadap individu maupun organisasi.³⁸

Menurut analisa peneliti, stres kerja yang dialami oleh karyawan harus segera diatasi, baik itu oleh dirinya sendiri maupun pihak organisasi. Keduanya harus saling beriringan supaya memperoleh hasil yang optimal dan tidak memberikan dampak yang negatif. Seperti yang kita ketahui, cara

³⁸ Saina Nur, "Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate", *Jurnal EMBA* 739, Vol.1 No.3 2013, hlm. 741

mengatasi stres kerja melalui beberapa pendekatan seperti pendekatan organisasi, kelompok dan individu. Budaya kerja islami dalam suatu organisasi telah mencakup seluruh upaya-upaya tersebut. Organisasi yang merupakan kekuatan penting dalam permasalahan karyawan, telah memberikan budaya kerja Islami. Penerapan budaya kerja Islami ini, diharapkan mampu membentuk sumber daya manusia yang islami. Sehingga dalam pelaksanaan kerja, karyawan-karyawan yang dibekali ilmu-ilmu keagamaan yang kuat, akan lebih produktif dan profesional sesuai dengan label syariah yang ada di Bank BNI syariah. Jika karyawan sudah dibekali ilmu keagamaannya, maka terkait permasalahan stres kerja, mereka akan lebih mampu mengatasinya dan siap menghadapi. Dalam hal ini, pihak BNI Syariah menerapkan budaya kerja Islami, yang mampu menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Penerapan budaya kerja islami ini merupakan program institusional dalam mengatasi stres kerja. Seperti yang kita ketahui, dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan maupun pihak manager, dapat dikatakan bahwa budaya kerja islami yang diterapkan di suatu lembaga, memiliki peran penting dalam mengatasi stres kerja.

Budaya kerja Islami yang diterapkan Bank BNI syariah cabang kudus, berperan dan mampu menciptakan dukungan sosial bagi para karyawannya. Hal ini terlihat pada suasana kekeluargaannya yang sangat kental dan patut diacungi jempol. Yang sudah senior tidak merasa jadi senior, begitupun sebaliknya, yang junior tidak bekecil hati, melainkan mereka saling belajar dan mengingatkan satu sama lain. Dukungan sosial sangat penting dalam mengatasi stres kerja. Selain mampu membuat keterbukaan antar karyawan, dukungan sosial juga mampu menciptakan suasana yang tidak menegangkan yaitu suasana yang mampu menambah stres menjadi berat. Suasana seperti ini harus dibiasakan dan dipertahankan. Karena setiap karyawan membutuhkan dukungan atau dorongan dari rekan kerjanya, agar mereka lebih bersemangat dan merasa ada yang membantu. Sehingga karyawan tersebut merasa bebannya lebih berkurang. Hubungan yang harmonis dengan sesama

karyawan secara tidak langsung dapat meningkatkan kualitas kebersamaan dan mempererat kekeluargaan bagi seluruh insan BNI Syariah. Dengan begitu permasalahan stres kerja, terutama bagi karyawan yang memiliki kepribadian introvert, menjadi berani untuk terbuka. Karena seluruh permasalahan yang terjadi di Bank BNI Syariah, akan dihadapi dan diatasi bersama-sama sehingga menjadi lebih ringan.

Implementasi budaya kerja Amanah dan Jamaah dapat tercermin dari perilaku insan BNI Syariah dalam keseharian baik saat bekerja maupun diluar kerja yang melahirkan budaya kerja islami sangat berpengaruh pada karyawan. Penerapan nilai-nilai Islam ini sangat berpengaruh pada diri karyawan. Dengan lingkungan yang selalu dekat dengan Allah, maka tidak bisa dipungkiri lagi, karyawan yang dulunya belum dekat dengan Allah, tapi dengan adanya kebiasaan itu dalam bekerja, mereka menjadi lebih dekat dengan Allah. Sehingga dalam menghadapi permasalahan termasuk masalah stres kerja, mereka akan selalu menyakini bahwa Allah adalah Sang Pemelihara dan Penerima bantuan dan semakin yakin bahwa ia tidak pernah ditinggalkan oleh Allah tanpa petunjuk dan pertolongan. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 186 :

يَأْتِيهَا النَّاسُ قَدْ جَاءَتْكُمْ مَوْعِظَةٌ مِّن رَّبِّكُمْ وَشِفَاءٌ لِّمَا فِي الصُّدُورِ
وَهُدًى وَرَحْمَةٌ لِّلْمُؤْمِنِينَ ﴿١٨٦﴾

Artinya : “ Dan apabila hamba-hamba-Ku bertanya kepadamu tentang Aku, maka (jawablah), bahwasanya Aku adalah dekat. Aku mengabulkan permohonan orang yang berdoa apabila ia memohon kepada-Ku, maka hendaklah mereka itu memenuhi (segala perintah-Ku) dan hendaklah mereka beriman kepada-Ku, agar mereka selalu berada dalam kebenaran.”(QS. Al-Baqarah : 186).³⁹

Allah juga berfirman, dalam Al-qur'an Surat Al-Baqarah ayat 45 hingga 46, :

³⁹ Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 186, *Qur'an Tajwid dan Terjemah*, Departemen Agama Republik Indonesia, Maghfirah Pustaka, Jakarta, 2006, hlm. 28.

وَأَسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ وَإِنَّهَا لَكَبِيرَةٌ إِلَّا عَلَى الْخَاشِعِينَ ﴿٤٥﴾ الَّذِينَ يَظُنُّونَ أَنَّهُمْ مُلْقُوا رَبِّهِمْ وَأَنَّهُمْ إِلَيْهِ رَاجِعُونَ ﴿٤٦﴾

Artinya :*“Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu. Dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyu’, (yaitu) orang-orang yang meyakini, bahwa mereka akan menemui Tuhannya, dan bahwa mereka akan kembali kepada-Nya”*. (QS. Al-Baqarah : 45-46).⁴⁰

Ayat diatas menjelaskan Allah SWT meyakinkan hambaNya bahwa orang yang mencapai tingkat keteguhan pendirian ini dan secara tulus tunduk hanya kepadaNya, maka ia tidak akan memiliki alasan untuk takut dan sedih. Seperti firmanNya dalam surat Al-Baqarah ayat 38 :

قُلْنَا أَهْبَطُوا مِنْهَا جَمِيعًا ۖ فَلَمَّا يَأْتِينَكُمْ مِّنِّي هُدًى فَمَنْ تَبِعَ هُدَايَ فَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ ﴿٣٨﴾

Artinya :*“Kami berfirman: "Turunlah kamu semuanya dari surga itu! Kemudian jika datang petunjuk-Ku kepadamu, maka barang siapa yang mengikuti petunjuk-Ku, niscaya tidak ada kekhawatiran atas mereka, dan tidak (pula) mereka bersedih hati”*. (QS. Al-Baqarah : 38).⁴¹

Keyakinan pada ayat diatas tidak dapat kita remehkan begitu saja, karena ilmu pengetahuan yang dicapai dengan logika, akal dan pengalaman batiniah bukan merupakan satu ilusi. Dengan begitu keyakinan ini menuntut evaluasi kognitif atas motif dan tujuan seseorang, maka ia akan menciptakan satu dorongan agar bisa mengatasi kesulitan-kesulitan yang terprediksi oleh Al-Qur’an dan menguji jiwa untuk melakukan introspeksi diri.⁴²

⁴⁰ Al-Qur’an Surat Al-Baqarah ayat 45-46, *Qur’an Tajwid dan Terjemah*, Departemen Agama Republik Indonesia, Maghfirah Pustaka, Jakarta, 2006, hlm. 7.

⁴¹ Al-Qur’an Surat Al-Baqarah ayat 38, *Qur’an Tajwid dan Terjemah*, Departemen Agama Republik Indonesia, Maghfirah Pustaka, Jakarta, 2006, hlm. 7.

⁴² Taha Jabir Al-Alwani, *Bisnis Islam*, AK Group, Yogyakarta, 2005, hlm.67.

Dari penjelasan diatas dapat dikatakan, penerapan budaya kerja islami mampu membuat karyawan lebih dekat dengan Allah dan membuat karyawan selalu yakin akan pertolongan Allah, maka mereka pula mampu mengatasi masalah stres kerja. Karena kesulitan sebesar apapun, jika kita dekat dengan Allah, akan terasa ringan dan mudah untuk dijalani. Karena setelah kesulitan pasti ada kemudahan. Seperti dalam firmanNya pada surat Al-Insyirah ayat 5 sampai 7 :

فَإِن مَّعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾

Artinya : “*Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, dan sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.*” (QS. Al-Insyirah : 5-7).⁴³

Selain itu, menurut peneliti kebiasaan penerapan nilai-nilai Islam dalam bekerja, juga mendorong karyawan lebih istiqomah dalam menjalankan ibadah. Seperti yang kita ketahui, lingkungan sangat berpengaruh pada diri kita, lingkungan yang baik dan islami akan memberikan pengaruh yang sama bagi diri setiap karyawannya. Dengan begitu selama kita selalu berada dilingkungan yang baik dan islami, maka kita bisa belajar untuk beristiqamah. Istiqomah berarti konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan. Dalam hal ini karyawan tergoda dengan pekerjaan yang harus segera diselesaikan, namun karena adanya aturan untuk selalu menyalurkan setiap permasalahan pada Allah, maka saat-saat memasuki waktu ibadah, mereka sejenak menghentikan aktivitas kerja dan melaksanakan ibadah.

Istiqamah tidak hanya diterapkan dalam aktivitas kerja saja, melainkan juga diterapkan dalam kehidupan sehari-hari sehingga menghasilkan hasil yang optimal. *Istiqamah* dalam kebaikan ditampilkan dengan keteguhan, kesabaran, serta keuletan, sehingga menghasilkan sesuatu yang dilakukan

⁴³ Al-Qur'an Surat Asy-Syarah ayat 5-7, *Qur'an Tajwid dan Terjemah*, Departemen Agama Republik Indonesia, Maghfirah Pustaka, Jakarta, 2006, hlm. 596.

secara terus-menerus. Misalnya, interaksi yang kuat dengan Allah dalam bentuk shalat, zikir, membaca Al-Qur'an dan lain-lain. Orang dan lembaga yang *istiqamah* dalam kebaikan akan mendapatkan solusi serta jalam keluar dari segala persoalan yang ada. Sikap konsisten ini akan melahirkan kepercayaan diri yang kuat, memiliki integritas, serta mampu mengelola tekanan (stress) dan tetap hidup penuh gairah. Pihak Managemen Bank BNI Syariah mengajak agar seluruh insan BNI Syariah selau istiqomah menerapkan nilai-nilai islam dalam kesehariannya.

Pelaksanaan budaya kerja Islami juga merupakan cara menenangkan pikiran yaitu dengan meditasi. Meditasi termasuk salah satu cara mengatasi stres kerja secara individu. Meditasi merupakan istirahat mental seperti melakukan yoga atau berzikir. Istirahat yang singkat namun sering dilakukan, lebih menenangkan daripada istirahat panjang tapi sedikit. Hal ini ada kaitannya dengan pelaksanaan sholat berjamaah dan diawal waktu. Memang sudah menjadi kewajiban kita ummat muslim untuk melaksanakan sholat. Hanya saja, tidak semua organisasi memberikan ruang dan waktu untuk pelaksanaan salah satu ibadah wajib ummat muslim ini. Sedangkan Bank BNI Syariah BNI Syariah adalah satu lembaga keuangan syariah yang memberikan ruang dan waktu serta kesempatan bagi karyawannya untuk melaksanakan ibadah kepada Allah dengan khushyuk. Sholat berjamaah dan diawal waktu ini, pihak BNI Syariah akan memberhentikan seluruh pelayan selama 15 menit pada saat waktu sholat tiba. Sehingga hal ini adalah salah satu cara untuk karyawan beristirahat sejenak dari rutinitas kerja. Istirahat ini dengan cara pendekatan diri kepada Allah.

Meditasi merupakan alternatif untuk mengatasi berbagai persoalan yang dihadapi orang-orang yang sibuk, terutama stres. Sholat memiliki efek seperti meditasi atau yoga bahkan merupakan meditasi atau yoga tingkat tinggi bila dijalankan dengan benar dan khushyuk. Karena kondisi khushyuk seseorang hanya akan mengingat Allah SWT (dzikrullah), bukan mengingat yang lain.⁴⁴ Digambarkan oleh Prof. Dr. Nurcholish Madjid bahwa sholat ini diawali

⁴⁴ Sentot Haryanto, *Psikolog Sholat*, Mitra Pustaka, Yogyakarta, 2003, hlm. 81.

dengan *Takbiratul Ihram*, artinya yakbir yang mengharamkan segala aktivitas diluar sholat, kontrak proyek meskipun besar, telepon meski itu dari presiden tetap tidak boleh dijawab. Sehingga dengan begitu seseorang akan berkonsentrasi penuh dalam sholat hanya untuk mengingat Allah SWT.⁴⁵ Seseorang yang akan menjalankan sholat harus bersih dari hadast besar dan hadast kecil yaitu dengan berwudhu.

Menurut Adi dan Effendy dalam buku Psikolog Islam mengatakan bahwa wudhu ternyata memiliki efek refreshing, penyegaran, membersihkan badan dan jiwa serta pemilihan tenaga.⁴⁶ Wudhu atau sesuatu yang dilakukan sebelum sholat adalah suatu proses pembersihan anggota tubuh dari semua kotoran dan satu bentuk relaksasi dari semua kelelahan dan ketegangan.⁴⁷ Hal ini juga dikatakan oleh salah satu karyawan yakni Jamaludin yang mengatakan bahwa setelah berwudhu pikiran menjadi fresh. Menurut peneliti, mengistirahatkan tenaga dan pikiran dengan melaksanakan sholat berjamaah, jauh berbeda dengan istirahat yang hanya sekedar makan dan berbicang-bincang. Efek menenangkannya akan terasa saat kita selesai melaksanakan ibadah. Salah satunya sholat diawal waktu pada saat jam istirahat berlangsung bagi para karyawannya.

Bila kita renungkan waktu-waktu sholat, maka kita akan mengetahui bahwa rentan waktu antara sholat subuh dan dzuhur sekitar 7 jam, dan ini adalah rentan waktu terlama khususnya setelah istirahat tidur di malam hari. Dengan sholat dzuhur seseorang bisa rehat dari pekerjaannya serta kelelahan fisik dan psikisnya lalu datang waktu sholat ashar, setelah setengah hari rentang waktu sebelumnya, karena saat itu seseorang dalam keadaan sangat lelah dan membutuhkan waktu istirahat yang cukup dekat. Begitupun seterusnya. Rentang waktu sholat berjalan sesuai dengan kebutuhan manusia

⁴⁵ *Ibid.*, hlm. 84

⁴⁶ *Ibid.*, hlm. 105

⁴⁷ Muhammad Izzudin Taufiq, *Panduan Lengkap dan Praktis Psikolog Islam*, Gema Insani, Jakarta, 2006, hlm. 516.

untuk rehat dan mengistirahatkan fisik dan psikis setelah semua aktivitasnya.⁴⁸

Salah satu contoh yang peneliti dapatkan di salah satu acara stasiun TV swasta, bahwa ada perusahaan yang menerapkan budaya kerja sholat berjamaah. Jadi seluruh karyawannya diharuskan mengistirahatkan diri dan ikut serta sholat dhuhur berjamaah baik karyawan diluar kantor maupun didalam kantor. Selain bermanfaat untuk mengistirahatkan karyawan, hal ini juga bermanfaat bagi mesin kerja yang digunakan. Karena menurut pemilik perusahaan, jika mesin kerja diistirahatkan bersama, maka hasilnya akan lebih produktif daripada mesin kerja yang kerjanya ada yang masih hidup ada yang diistirahatkan. Jadi mesin ini diibaratkan saling bekerjasama antar mesin satu dengan yang lain. Jika mesin saat istirahat bersama bisa lebih produktif, maka manusiapun bisa lebih dari itu.

Dalam hal ini jika pihak perusahaan istiqomah memberikan ruang dan waktu untuk pelaksanaan ibadah yang satu ini, maka besar kemungkinan setiap karyawannya akan mudah mengatasi berbagai masalah yang terjadi. Karena sholat merupakan sarana hubungan manusia dengan Allah. Sehingga hal ini akan memberikan efek bahwa ia merasa atau menyadari bahwa dirinya tidak sendirian, tidak merasa kesepian, selau ada yang melihatnya, ada yang memelihara, memperhatikan dan menolongnya, yaitu Allah SWT.⁴⁹

Dengan adanya budaya kerja Islami ini, pihak pimpinan serta karyawan terbentuk suatu kedekatan seperti anak dan bapaknya. Sehingga setiap permasalahan yang dialami oleh karyawannya, maka akan langsung diselesaikan bersama oleh pihak pimpinan. Termasuk masalah stres kerja yang dialami oleh karyawan. Kedekatan pihak pimpinan dengan para karyawan inilah dimanfaatkan dengan baik oleh pihak pimpinan. Yakni ketika melihat salah satu karyawannya mengalami masalah, baik itu sedang ataupun hingga masalah serius, baik masalah pribadi maupun masalah pekerjaan, maka tanpa segan karyawan akan meminta waktu pada pihak pimpinan untuk

⁴⁸ *Loc. Cit.*,

⁴⁹ Sentot Haryanto., *hlm.* 89

menceritakan setiap permasalahan tanpa segan. Dan pihak pimpinan akan selalu menyediakan waktu untuk karyawannya yang sudah dianggap sebagai anak sendiri.

Berikut beberapa cara yang dilakukan oleh pihak pimpinan untuk mengatasi stres kerja yang dialami oleh karyawannya :

a. Memahami temperamen karyawan

Dengan memahami dan mengenali karakter serta temperamen karyawan, maka pihak pimpinan akan lebih mudah mengenal lebih dalam bagaimana karakter karyawannya serta mengatur karyawan dalam hal mengatur kinerjanya.

b. Menunjukkan sikap peduli

Hal ini berarti berarti pihak pimpinan harus bisa memahami setiap permasalahan yang sedang dialami karyawannya. Bukan hanya masalah saja, tetapi juga kebutuhan karyawan. Karena terkadang masalah yang sedang dihadapi oleh karyawan bukan hanya disebabkan banyaknya tekanan di perusahaan namun juga bisa berasal dari luar perusahaan hingga akhirnya bisa berdampak pada pekerjaan karyawan. Untuk itu pimpinan harus tanggap dengan permasalahan yang sedang dihadapi oleh karyawannya dengan cara menanyakan kabar, menanyakan masalah yang sedang dihadapi atau memulai topik pembicaraan ringan, dengan begitu karyawan akan merasa bahwa pimpinan memiliki kepedulian terhadap mereka.

c. Heart to Heart

Setelah mengenali masalah yang sedang dihadapi karyawannya, pihak pimpinan harus mengajak karyawannya untuk sharing atau berbicara dari hati ke hati atau juga mengobrol secara intens. Dari berbicara secara heart to heart inilah pihak pimpinan manasehati karyawannya dan membantu memecahkan setiap permasalahan yang dialami oleh karyawannya.

Adapun cara pimpinan menangani stres kerja yang dialami oleh karyawan, yakni sebelum menangani pihak pimpinan harus sudah mengetahui jika karyawan tersebut sedang mengalami stres kerja. Hal ini dilakukan oleh pihak pimpinan dengan pelaksanaan penilaian kinerja selama dua kali dalam

setahun. Hal ini sesuai dengan penjelasan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dan wawancara langsung dengan pihak pimpinan. Penilaian kinerja memiliki banyak manfaat, salah satunya dapat mengetahui kondisi kerja karyawannya seperti stres kerja. Dalam pelaksanaan program penilaian kinerja ini telah melibatkan atasan langsung, rekan kerja, evaluasi diri sendiri dan dibantu oleh pihak psikolog. Dari penilaian kinerja ini juga pihak evaluator atau pihak psikolog akan menulis deskripsi mengenai kekuatan, kelemahan dan kinerja karyawan selama periode tersebut. Sehingga dari sinilah dapat diketahui jika karyawan mengalami stres kerja. Dari catatan itulah pihak evaluator akan menelusuri penyebab permasalahan itu terlebih dahulu. Catatan itu akan diserahkan kepada pihak pimpinan sebagai arsip perusahaan tentang kinerja karyawannya selama beberapa periode.

Selain melibatkan pihak psikolog, Bank BNI syariah Kudus juga melibatkan pihak penasehat spiritual. Mereka akan bekerjasama memberikan saran-saran dan masukan kepada karyawan yang sedang mengalami stres kerja ataupun permasalahan lainnya. Dari penasehat spiritual inilah, beliau akan memberikan masukan dan saran kepada karyawan yang terkait permasalahan stres kerja dengan pendekatan diri secara spiritual. Salah satunya jika karyawan diarahkan supaya mereka melaksanakan budaya kerja islami dengan baik sesuai aturan. Karena budaya kerja islami ini sudah mencakup berbagai pendekatan diri secara spiritual. Pihak pimpinan juga memberikan uang dan waktu kepada para karyawannya jika sedang mengalami permasalahan agar bisa datang ke pihak penasehat spiritual serta dengan pihak pimpinan langsung. Menurut peneliti, penasehat spiritual ini akan membantu karyawan dalam membentuk ide-ide positif dan menumbuhkan emosi positif. Emosi positif inilah yang akan membantu dan mencegah karyawan pada perilaku yang menyimpang dari norma-norma agama seperti, minum-minuman, narkoba atau hal negatif lainnya. Dengan memperoleh catatan ini, pihak pimpinan akan melakukan pendekatan lebih mendalam kepada karyawan yang bermasalah tersebut.

Dari penilaian kinerja itulah yang selanjutnya dilakukan pelatihan spiritual. Pelatihan spiritual ini bertujuan membangun kesadaran spiritual karyawan ditempat kerja. Kesadaran spiritual ini akan meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja, meningkatkan kejernihan mental dan emosi, meningkatkan kualitas empati, meningkatkan kemampuan untuk fokus, meningkatkan kualitas hubungan kerja dan keterlibatan dalam semua proses kerja dengan hati dan cinta. Semakin terbangunnya perusahaan secara spiritual, para karyawan akan semakin mampu menciptakan hubungan kerja yang mencintai satu sama lain pada tingkat jiwa. Dalam hal ini, menciptakan budaya kerja yang islami yang akan memudahkan terciptanya komunikasi dan kolaborasi kerja yang produktif dan harmonis.

Menurut analisa peneliti, budaya kerja Islami di Bank BNI Syariah kudus mampu mencetak sumber daya manusia yang islami. Sehingga dengan demikian jika karyawan mengalami stres kerja, maka mereka tidak akan melarikan dirinya pada hal-hal yang negatif seperti minum-minuman alkohol, narkoba atau bahkan bunuh diri. melainkan mereka lebih melarikan dirinya pada hal-hal yang positif, seperti pergi jalan-jalan, beristirahat dirumah, bersantai diri, membaca buku bahkan saat-saat jam kerja berlangsung mereka lebih memilih mengistirahatkan diri mereka ke mushola sembari menenangkan pikiran.

Nabi SAW sebagai figur teladan dan sosok manusia yang berjiwa besar saja, dalam rangka pengendalian stres harus berjuang keras melalui doa sekaligus evaluasi harian setiap pagi dan sore dengan berlindung kepada Allah dan selalu mawas diri dari delapan pangkal penyakit mental yang menjadi sumber stres, yaitu obsesi atau pikiran yang mengganggu (hamm) dan kesedihan (huzn), ketidakberdayaan ('ajz) dan kemalasan atau kurang motivasi (kasal), kekikiran (bukhl) dan ketakutan (jubn), problem keuangan (ghalabat dain) dan tekanan orang lain (qohrir rijal). Dari apa yang dilakukan oleh Nabi SAW tersebut dapat dipetik di antaranya berupa pembebasan diri dari pikiran yang mengganggu dengan merubah pola pikir irasional menjadi berfikir rasional dan mengefisiensikan sikap mental yang boros atau

menguras emosi dan energi. Agar dapat efisien, kita harus berusaha melatih sikap dan mental agar bersifat yang Fleksibel yaitu tidak hanya menggunakan satu sudut pandang saja dalam melihat berbagai kejadian dan peristiwa, tetapi juga harus Adaptif (terbuka secara selektif), Rasional (gabungan argumentatif antara realisme dan idealisme) Positif (itikad, niat dan tekad kuat dan baik yang disertai keyakinan) dan berorientasi pada pencarian solusi (tidak suka meratap dan mengeluh tapi mencari jalan keluar yang terbaik).⁵⁰

Jika dilihat dari penjelasan diatas, hal ini sangat berkaitan dengan penerapan budaya kerja Islami yang diterapkan di Bank BNI syariah. Sehingga dengan pelaksanaan Rohaniah seperti yang dilakukan oleh Rasulullah SAW sebisa mungkin kita meniru apa yang dilakukan oleh Beliau. Karena beliau adalah panutan bagi semua umat islam dalam menjalankan aktivitas. Dengan begitu stres kerja yang dihadapi akan menjadi lebih mudah teratasi. Penerapan budaya kerja islami, juga merupakan salah satu upaya organisasi dalam mengatasi stres kerja pada karyawan. Dalam hal ini Sehingga dapat dikatakan bahwa baik organisasi maupun karyawan jika mampu berjalan beriringan maka semua permasalahan akan mudah teratasi.

Manusia pada hakikatnya mampu dan dapat melakukan hal-hal yang merusak dirinya bahkan dalam dirinya kecenderungan untuk melakukan hal tersebut lebih gampang tersalur jika dibandingkan dengan sifat sebaliknya yang cenderung ke hal yang baik. Allah telah memberikan pedoman mana yang baik dan mana yang buruk yang tidak disukai oleh Allah. Namun ada kemampuan manusia untuk melakukan yang tidak baik yang dalam hal ini dan situasi tertentu manusia menganggap bahwa hal itu baik tetapi kenyataannya hal tersebut tidak baik. perasaan tersebut didukung oleh armada syetan yang sangat profesional dalam menjerumuskan manusia.⁵¹

Amalan khusus dalam islam sebenarnya membentuk manusia menjadi “makhluk otomatis” dan terkendali. Manusia memiliki kekuatan dahsyat

⁵⁰<http://arjunmantabz.blogspot.com/2010/11/v-behaviorurldefaulttvmlo.html?m=1>
diakses pada tanggal 19 Maret pukul 20.30

⁵¹ Sofyan S. Harahap, *Bunga Rampai (Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Islami)*, BPFE, Yogyakarta, Cet. 1. Hlm. 90

yang ada dalam dirinya. Jika hal ini bisa dimanfaatkan dengan latihan yang teratur maka ia akan meningkatkan mutu sumber daya manusia yang sangat berguna bagi kemaslahatan umat manusia dan sekitarnya. Amalan ini bisa secara otomatis menahan dirinya dari segala pekerjaan yang sia-sia, yang tidak bermanfaat, dan merusak.⁵²

Dalam mengatasi stres kerja perlu dilakukan dengan pendekatan individual dan organisasi. Pihak organisasi yakni BNI Syariah KC. Kudus berperan dalam bentuk program institusional seperti melakukan penilaian kinerja, memberikan fasilitas kepada karyawannya agar selalu datang ke penasehat spiritual Bank BNI Syariah Kudus. Seluruh kegiatan atau aturan yang diterapkan pada budaya kerja islami merupakan ide dari perusahaan tersebut. Sehingga budaya kerja islami itu menjadi cara karyawan dalam mengatasi stres kerja secara individu yakni di dalam budaya kerja Islami mengandung unsur meditasi, relaksasi, berolahraga, manajemen waktu, istirahat, dan mempunyai kelompok pendukung.

Disinilah kita dapat melihat peran budaya kerja Islami. Stres kerja yang tidak segera diatasi akan berdampak negatif dan mampu merusak diri dan organisasi. Namun, penerapan budaya kerja Islami yang notabene adalah sama dengan pendekatan diri kepada Allah, maka dengan begitu karyawan mampu meningkatkan spiritualnya. Sehingga syetan akan sulit untuk menjerumuskan manusia ke hal yang negatif. Dan ini merupakan upaya dari pihak Manajemen yang kemudian dilaksanakan dengan baik oleh karyawannya. Sekecil apapun sebuah kebiasaan akan menjadi batu karang yang sangat kuat bila terus menerus dilakukan secara kontinu.

⁵² *Ibid.*, hlm. 92.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kudus, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan dari “Peran Budaya Kerja Islami Dalam Mengatasi Stres Kerja Pada Karyawan (Studi Kasus Bank BNI Syariah KC. Kudus)” sebagai berikut :

1. Bank BNI Syariah memiliki tata nilai yang menjadi panduan dalam setiap perilakunya. Yakni dengan menerapkan budaya kerja Amanah dan Jamaah yang tercermin dalam perilaku insan BNI Syariah. Kedua budaya kerja ini mengandung nilai-nilai islami. Hal ini terbukti dengan diimplementasikan dalam keseharian mereka bekerja, seperti kepribadian karyawan dalam hubungan dengan Allah SWT, kepribadian karyawan dengan hubungan sesama manusia, berdoa sebelum mengawali aktivitas kerja, berdoa sebelum dan sesudah rapat, budaya salam, sikap ramah dan melayani, berbusana islami, lingkungan kerja yang bersih, sehat dan islami serta ceramah diniyah rutin atau berkala. Keseluruhan budaya kerja yang diterapkan BNI syariah telah mencerminkan lima akhlak mulia, yaitu Shidiq, Istiqomah, Fathonah, Amanah dan Tabligh.
2. Karyawan Bank BNI Syraiah KC. Kudus mengalami stres kerja yang disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu tuntutan tugas, faktor kepribadian dan biologis. Tuntutan tugas ini disebabkan dengan adanya beban kerja yang lebih yang mengharuskan karyawan untuk bisa menyelesaikannya tepat waktu. Hal ini terkadang membuat karyawan harus lembur hingga malam melebihi jam kerja. Bahkan bagikaryawan yang kerja sit malam juga mengalami stres kerja yang menyebabkan jatuh sakit. Faktor kepribadian juga faktor penyebabnya seperti mereka yang berkepribadian introvert dan mereka yang memilki daya tahan yang rendah. Selain itu faktor

biologis juga salah satu penyebabnya karena PMS sering memberikan gejala yang mengganggu bagi sebagian wanita.

3. Budaya kerja Islami yang diterapkan di Bank BNI Syariah KC. Kudus memiliki peran penting dalam mengatasi stres kerja yang dialami oleh karyawan. Pelaksanaan budaya kerja Islami telah mencakup beberapa aspek dalam mengatasi stres kerja. Seperti pihak BNI Syariah telah berperan dalam mengatasi stres kerja karyawan, menerapkan program instusional yakni budaya kerja Islami. Budaya kerja islami di BNI syariah mampu menciptakan dukungan sosial, dimana dukungan sosial ini sangat penting dalam mengatasi stres kerja. Selain itu kebiasaan penerapan nilai Islami dalam aktivitas kerja mampu meningkatkan keistiqomahan karyawan agar senantiasa selalu menyandarkan permasalahan kepada Allah SWT dan tidak lari ke hal yang negatif. Pelaksanaan budaya kerja Islami juga merupakan cara menenangkan pikiran atau disebut dengan meditasi. Meditasi merupakan cara alternatif untuk mengatasi berbagai persoalan yang dihadapi orang-orang sibuk, terutama stres.

B. Saran – Saran

1. Bagi Pihak Bank BNI Syariah Cabang Kudus.

Pihak BNI Syariah harus terus mempertahankan budaya kerja islami yang telah diterapkan bahkan akan lebih baik lagi jika semakin di inovasi sehingga mampu membuat karyawan semakin nyaman melaksanakan tugas kerjanya.

2. Bagi Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Kudus.

Dalam penerapan budaya kerja islami karyawan sebisa mungkin jangan lelah untuk ikut serta dalam kegiatan positif ini, kemudian jika ada permasalahan dibicarakan langsung dengan rekannya ataupun pihak pimpinan. Agar masalah tersebut tidak dirasa semakin berkembang.

C. Penutup

Alhamdulillah, puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta inayahNya dan juga telah memberikan kekuatan dan kemampuan dari awal pengerjaan skripsi hingga sampai saat ini, sehingga peneliti mampu menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul *“Peran Budaya Kerja Islami dalam Mengatasi Stres Kerja pada Karyawan (Studi Kasus Bank BNI Syariah KC. Kudus)”*.

Harapan peneliti, semoga penelitian skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi diri pribadi dan pembaca pada umumnya, dan pihak Bank BNI Syariah pada khususnya. Peneliti menyadari dengan sepenuh hati atas kekurangan dan keterbatasan yang penulis miliki. Kritik dan saran yang konstruktif sangat penulis harapkan untuk karya yang lebih baik lagi.

Akhir kata peneliti ucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah mambantu dalam penyelesaian skripsi ini. Terkhusus orang tuaku semoga doa-doa kalian menjadi berkah untuk anak-anakmu. Semoga rahmat Allah selalu tercurahkan pada kalian. Dan semoga semua pihak yang bersangkutan senantiasa mendapatkan balasan kebaikan dari Allah SWT. Aamiin Ya Rabbal Alamin.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Fahmi, Agus Siswanto, Muhammad Fahri Farid, dan Arijulmanan, *HRD Syariah (Teori dan Implementasi Manajemen Sumber daya Manusia Berbasis Syariah)*, Gramedia Pusaka Utama, Jakarta, 2014.
- Agus Arijanto, *Etika Bisnis Bagi Pelaku Bisnis*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012.
- _____, *Qur'an Tajwid dan Terjemah*, Departemen Agama Republik Indonesia, Maghfirah Pustaka, Jakarta, 2006.
- Ashar Suyanto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, UI-Press, Jakarta, 2001.
- _____, *Buku Pedoman Perusahaan : Organisasi kantor Cabang dan Kantor Cabang Pembantu*, PT. Bank BNI Syariah, 2015
- Didin Hafidhuddin, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, Gema Insani, Jakarta, 2003.
- Gregory Moorhead dan Ricky W. Griffin, *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta, 2013.
- Intan Putri Dastia Lidyansyah, "Menurunkan Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan Melalui Musik", *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, Vol. 02, No.01, 2014.
- John M. Ivancevich, Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Penerbit Erlangga, 2006.
- Lukman Hakim, "Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja" *Iqtishadia*, Vol. 9, No. 1, 2016
- Masrukhin, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Media Ilmu Press, Kudus, 2015.
- M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, Aswaja Pressindo, Yogyakarta, 2014.
- Muhammad Izzudin Taufiq, *Panduan Lengkap dan Praktis Psikolog Islam*, Gema Insani, Jakarta, 2006
- Nana Herdiana Abdurrahman, *Manajemen Bisnis Syariah Dan Kewirausahaan*, CV. Pustaka Setia, Bandung, 2013.

- Nur Indrianto dan Bambang Supomo, *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, BPFE YOGYAKARTA, Yogyakarta, 1999.
- Panji Anoraga, *Psikolog Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, 2005.
- Panji Anogoro dan NinikWidiyati, *Psikolog Dalam Perusahaan*, Jakarta : Rineka Cipta, 1990.
- Robert Krietner dan Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta, 2014.
- Rosady Ruslan, *Metode Penelitian*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 1998.
- Saina Nur, *Konflik, Setres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate*, Jurnal EMBA Vol.1 No. 3.
- Sentot Haryanto, *Psikolog Sholat*, Mitra Pustaka, Yogyakarta, 2003.
- Sharifah Hayaati al-Qudsy, “Budaya Kerja Cemerlang Menurut Perspektif Islam: Amalan Perkhidmatan Awam Malaysia” , Jurnal Pengajian Melayu, jilid 19, 2008.
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, ALFABETA, Jakarta, 2005.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*, Alfabeta, Bandung, 2014.
- Sutarto Wijono, *Psikolog Industri dan Organisasi : Dalam Suatu Bidang Gerak Psikolog Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta, 2011.
- Sobirin Malian, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, UII Press, Yogyakarta, 2005.
- Sondang P. Siagian, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Bumi kasara, Jakarta, 2004.
- Sofyan S. Harahap, *Bunga Rampai (Ekonomi, Bisnis dan Managemen Islami)*, BPFE, Yogyakarta, Cet. 1.
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta, 2008.
- Taha Jabir Al-Alwani, *Bisnis Islam*, AK GROUP, Yogyakarta, 2005.

Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insani Press, Jakarta, 2002.

W. Gulo, *Metodologi Penelitian*, Grasindo, Jakarta, 2002.

<http://www.bnisyariah.co.id/sejarah-bni-syariah>.

<http://www.bloggerwin.com/2011/08/bni-syariah-html?m=1>.

<http://depresi.net/depresi-menstruasi/>.

<http://arjunmantabz.blogspot.com/2010/11/v-behaviorurldefaultvmlo.html?m=1>.

<http://berbagiidedanpikiran.blogspot.com/2011/12/penerapan-sifat-sifat-nabi-saw-dalam.html?m=1>.

<http://djanjendra-motivator.com/?p=9586>

<http://solusisupersukses.com/rahasia-mengatasi-stres-karyawan-bermasalah/>

