
Analisis Sistem Operasional Terhadap Ketekunan Kerja Staf Maupun Pegawai Pada BSI KCP Kampung Pajak

Riky Dermawan Sipahutar¹, Ahmad Amin Dalimunthe²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: rikydermawan12@gmail.com¹, amindalimunte@uinsu.ac.id²

Article History :

Received: 18 Mei 2022

Resived: 30 Mei 2022

Accepted: 10 Juni 2022

Keywords: Karyawan, Bank, Ketekunan, Kerja, BSI Kampung Pajak

Abstract: Tujuan dari penelitian ini adalah guna menganalisis bagaimana sistem operasional pada ketekunan kerja Bank Syariah Indonesia KCP Kampung Pajak; operasional dan kepintaran secara langsung kepada kinerja; dukungan pada kinerja; dan arahan kinerja karyawan maupun pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa operasional terhadap ketekunan kerja sangat baik dan berpengaruh positif terutama kepada nasabah. Dan Signifikan terhadap motivasi kinerja berdampak signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Sedangkan kompetensi juga berdampak secara baik dan bagus pada kinerja karyawan; Ketekunan kerja memiliki dampak positif dan perubahan terhadap kinerja; Serta Motivasi kerja dan kompetensi pada tim mempunyai dampak yang baik pada kinerja karyawan melalui dukungan. Studi kali ini menganjurkan supaya penelitian lebih lanjut tentang substansi yang serupa didalam lingkup yang cukup luas. Dan tingkatan organisasi lainnya harus diperhitungkan agar mendapatkan deskripsi pengembangan kontribusi. Ketekunan dan kualitas kinerja yang sangat kompetensi dan komprehensif pada dukungan kinerja karyawan maupun pegawai kepemimpinan perbankan syariah dan perbankan syariah terkehusunya di Indonesia.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menciptakan industri iklim dan manufaktur untuk bisnis. Untuk tersedia untuk orang yang baik, pendidikan kualitas penting. Dan pekerjaan penuh. Kapasitas sumber daya manusia relatif rendah, baik titik pikiran tentang kapasitas intelektual dan keterampilan teknis mereka. Masalahnya yaitu bagaimana cara menghasilkan SDM yang bisa yang dapat menciptakan kinerja dengan baik dan optimal, agar tercapainya tujuan perusahaan.

Kerja ataupun kinerja adalah cara yang lebih baik untuk mencapai hasil, organisasi dan individu yang lebih baik dengan mengetahui kinerja kinerja sesuai dengan standar atribut dan permintaan yang telah disepakati. Baron dan Armstrong mengklaim bahwa setiap tim selalu berupaya agar mengembangkan kualitas karyawannya untuk mencapai visi organisasi. Dukungan

dan motivasi profesional dari organisasi sangat penting karena motivasi bisa berpengaruh pada kinerja perusahaan secara menyeluruh.

Ketekunan bisa menaikkan produktivitas karyawan untuk mempengaruhi pencapaian visi dai perusahaan. Malthis dan, Jaxon Mmmmban, ketekunan adalah keinginan bagi seseorang yang memaksanya untuk bertindak. Oleh karena itu, motivasi ini setara dengan cara kekuatan dan bawaan yang potensial sehingga Anda ingin bekerja secara efektif, mencapai kesuksesan dan dengan mencapai tujuan yang telah dibuat. Oleh sebab itu, sangatlah penting untuk menyokong kinerja untuk mempunyai dukungan yang hebat, sehingga kinerjanya bagus dan meningkat dan memiliki kemampuan untuk merespons. Pelanggan atau Pelanggan. Sebuah organisasi efektif ketika para anggotanya terdukung untuk meraih tingkst kinerja yang lebih maksimal. Dalam menghadapi persoalan yang sangat kompleks, pelaku usaha harus berhati-hati dalam mencermati sumber daya yang ada. Budaya kompentensi dan organisasi adalah faktor yang bisa mepengaruhi kinerja pegawai. Kootler mengatakan bahwa kebiasaan yang hebat selalu disebut menolong sebab menghasilkan tingkat dukungan yang cukup luarbiasa di antara karyawan. Kebiasaan juga disebut mempermudah pekerjaan sebab menyediakan kontrol dan struktur yang diperlukan tanpa standarisasi. Pengaruh kebiasaan tim pada perilaku dan sikap individu kemudian terhadap kinerja perusahaan secara menyeluruh merupakan hal yang cukup menarik. Kebiasaan tim berperan selaku kontrol sosial yang bisa berpengaruh pada sikap karyawan berdasarkan nilai – nilai dan kepercayaan yang beroperasi dalam bank atau perusahaan. Variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu kompetensi. Kompetensi yaitu bakat guna melakukan suatu pekerjaan berdasarkan keterampilan, pengetahuan dan didorong oleh perilaku kerja yang dibutuhkan oleh kinerja tersebut.

Perbankan Syariah yaitu perbankan yang menggerakkan semua aktifitas dan usahanyapada prinsip – prinsip syariah Islam. Oleh sebab itu. Ketika menjalankan seluruh usaha dan kegiatan perbankan supaya tidak ada yang di luar prinsip Syariah, dibutuhkan adanya pengawas yang bergerak sesuai pada koridor Syariah Islam. Dewan yang dimaksud yaitu Dewan Pengawas Syariah, di bawah naungan (DSNMUI). Inilah yang membandingkan bank biasa dengan bank syariah. Dimulainya perbankan syariah di Indonesai pada tahun 1992 dengan berdirinya Bank Muamalat Indonesia. perkembangan Bank Umum Syariah cukup lambat jika dilihatdengan bank Konvensional. BSM telah berkembang sebagai bank yang bisa menggabungkan dua bank tersebut, yang menopang operasionalnya. Nilai – nilai inila yang menjadi kelebihan Bank Syariah dalam kiprahnya hingga sampai saat ini.

Kegiatan Bank Syariah diIndonesia, berdasarkan UU Perbankan, kemudian diperbarui berdasarkan UU No. 10 pada tahun 1998. Keseimbangan hukum dilakukan untuk memprediksi tantangan sistem lebih banyak sistem keuangan selain meningkatkan dan menyulitkan dan mempersiapkan Untuk menghilangkan partisipasi di era globalisasi, penerapan Bank Syariah dalam Sistem Perbankan Nasional bukanlah semailtaus untuk menyambut manfaat penduduk Indonesia menjadi keunggulan atau manfaat dari bank-bank Islam untuk mengisi ekonomi.

Dengan kemunculannya, bank-bank Muslim Maumalat Bank Indonesia memiliki respons baik dari seluruh lapisan masyarakat, serta krisis 1998, telah berdampak pada banyak bank sering bangkrut sementara bank syariah selalu dilanjutkan. Ini berarti Bank bank membuat cabang syariah ataupun konversi, untuk membuat bank syariah makin berkembang. Perkembangan bank syariah di Indonesia setelah reformasi, disajikan untuk mentransfer bank perubahan. Sintesis Umum ke arah Syariah misalnya, Bank BCA Syariah, , Bank Mandiri Syariah, Bank Negara Indonesia Syariah, dan banyak bank syariah lainnya yang ada di Indonesia khususnya. Perkembangan Bank Syariah bukan hanya memberi cara terbaik bagi umat Islam dalam penggunaan layanan Perbankan

berbasis syariah, tetapi juga menerapkan nilai-nilai keadilan dan membentuk titik besar di mana bank syariah akan tumbuh dengan cepat mengingat sebagian besar Indonesia, Islam.

Abraham Maslow menerangkan tentang teori kebutuhan yaitu kebutuhan akan pengaktualisasian diri. Kesadaran diri sendiri adalah keterampilan seseorang yang sudah dimiliki. Jika skillnya bagus, performanya juga akan naik. Newstrom dan Davis, menyatakan bahwa motivasi dan kompetensi dan kinerja yang optimal menunjukkan bahwa tim yang diolah dengan benar pada hakikatnya akan membuat sikap manajerial yang terpercaya. Siwantara dan Yudistira, menyatakan setidaknya kompetensi dapat berpengaruh signifikan dan positif pada pekerjaan pegawai. Perihal ini didukung oleh observasi Sulistya Ningsih, bahwa kompetensi dapat berdampak baik dan signifikan pada kinerja karyawan. Peningkatan Perbankan Syariah di Indonesia dinilai sangat cepat dan pesat, dilihat dari bertambahnya kuantitas jaringan kantor di seluruh kawasan Indonesia. Jumlah seluruh kantor Bank Syariah pada bulan Juni tahun 2015 yaitu 2.881 (jumlah saat itu), jika Perbankan Syariah dilihat dari yang dirilis oleh BI, jumlah ini dapat berganti. Meskipun jumlah kantor secara kumulatif sedikit menurun dari tahun 2013, yang mencapai 2.990, jumlah pegawai sebenarnya meningkat secara terus menerus. Pertumbuhan Bank Syariah mempunyai prinsip pada tuntutan pasar tenaga pekerja yang terus meningkat. Menurut data BI, pekerja yang bekerja di Perbankan Syariah akan terus bertambah di 5 tahun belakangan ini.

Rata-rata perubahan permintaan personel selama 5 tahun terakhir adalah 17,01%. Meskipun jaringan kantor dan sumber daya manusia bank syariah semakin berkembang, namun masih banyak kendala yang dihadapi yaitu penyiapan sumber daya manusia untuk menjalankan bisnis perbankan syariah baik secara kuantitas maupun kualitas.

A. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah bentuk kedisiplinan dan ketekunan kerja karyawan pada BSI KCP Kampung Pajak?
2. Apakah sistem operasional dan kinerja karyawan pada BSI KCP Kampung Pajak sudah berjalan dengan baik dan bagus?

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kedisiplinan dan ketekunan kerja karyawan pada BSI KCP Kampung Pajak
2. Untuk mengetahui sistem operasional dan kinerja karyawan pada BSI KCP Kampung Pajak, apakah sudah berjalan dengan baik dan bagus atau belum

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Operasional Sistem perbankan syariah,

Bank syariah yaitu sistem Perbankan yang melakukan konsekuensi bagi hasil untuk kepentingan nasabah dan Bank. Metode Perbankan Syariah yang berdasarkan Syariat Islam, menekankan aspek kejujuran dan keadilan dalam bertransaksi, berinvestasi secara etis, mendelukan nilai – nilai ikatan persatuan dan kekeluargaan pada produksi dan menjauhi aktivitas spekulatif dari berbagai sumber transaksi. Apalagi manfaatnya bukan hanya bermanfaat bagi orang Islam saja, namun juga bisa mengantarkan pada kesejahteraan bagi seluruh masyarakat. Sistem ekonomi Islam akan menjadi dasar operasi Bank Syariah, dan yang paling utama tidak menerapkan konsep bunga, yang sama bergunanya untuk hasil bisnis. Islam tidak memberi kredit pinjaman, namun bersifat kerjasama yaitu mudharabah dan musyarakah pada prinsip bagi hasil, sedangkan pinjaman uang dilakukan hanya untuk kepentingan sosial tanpa balasan apapun.

B. Organisasi dan Tata Kerja Bank Umum Syariah

Menurut Santi (2015) dijelaskan bahwa didalam Pasal 1 UU Nomor 21 Tahun 2008 mengungkapkan pengertian bank sebagai badan usaha yang menghimpun dana masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan/atau sarana lain dalam rangka meningkatkan taraf hidup orang banyak. Bank memiliki 2 jenis, yaitu bank syariah an bank konvensional. Jadi dapat dikatakan bahwa bank biasa yaitu bank yang melaksanakan operasional ataupun kegiatan komersial dengan cara biasa, termasuk bank biasa dan bank perkreditan, sedangkan bank syariah yaitu bank yang melakukan aktifitas komersial. Prinsip Syariah yaitu hukum dan prinsip - prinsip Islam di bidang Perbankan yang diundangkan oleh badan yang memiliki hak untuk menegakkan peraturan di wilayah Syariah. Badan Usaha Syariah adalah bank yang aktifitasnya memberi jasa pada arus kas pembayaran, sedangkan BPRS yaitu bank syariah dimana dalam menjalankan aktifitas komersialnya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Unit Usaha Syariah yaitu unit kantor perusahaan. Bank biasa beroperasi sebagai kantor pusat dari kantor atau yang melaksanakan aktifitas usahanya berlandaskan prinsip syariah, atau sebagai satuan yang bekerja di jaringan atau cabang bank, nasabah yang berada di luar Indonesia melakukan aktifitas usaha seperti biasa dengan fungsi kantor pusat dan kantor dan/atau unit cabang terafiliasi.

Bank Syariah beroperasi berlandaskan konsekuensi bagi hasil, yang merupakan ciri umum dan landasan fundamental dari operasi bank syariah pada umumnya. Bank syariah yaitu bank yang berdasarkan asas kerjasama, asas keadilan, asas kejelasan, dan asas universalitas. Selain menjalankan usahanya pada prinsip syariah Islam. Perbankan syariah adalah penerapan prinsip ekonomi syariah dengan ciri-ciri berikut ini:

- 1) Larangan ribabunga) dalam segala bentuknya,
- 2) Tidak akan menegnal prinsip nilai waktu adalah uang,
- 3) uang ialah sebagai alat tukar , bukan komoditas, Dilarang berspekulasi,
- 5) Dilarang menggunakan lebih dari satu harga pada suatu produk,
- 6) Dilarang melakukan dua transaksi(kegiatan) pada satu kontrak.

Bank Syariah harus menggerakkan fungsi penghimpunan dan penyaluran dana dari masyarakat. Bank syariah juga bisa melakukan manfaat sosial pada bentuk organisasi pemikat, yaitu dengan menerima zakat, infaq, sedekah, subsidi ataupun dari dana sosial lainnya contohnya denda kepada nasabah dan meneruskannya terhadap otoritas pengatur zakat. Tim hanyalah alat dan tempat sebagian orang yang bekerja sama untuk mendapatkan hasil. Jika organisasi itu baik dan adil, tujuan yang optimal akan relatif lebih mudah dicapai.

Fungsi Perbankan Syariah

a) Fungsi Manajer Investasi

Berdasarkan perspektif penggalangan dana bank syariah, Bank syariah selaku manajer investasi mengarahkan dana untuk kegiatan yang bermanfaat, oleh karena itu uang yang terkumpul bisa mendapatkan untung untuk dibagi antara pemilik modal dan bank syariah.

b) Fungsi investor

Perbankan Syariah berinvestasi di sektor produktif, dengan hambatan tidak melanggar prinsip syariah.

c) Fungsi Sosial

Guna menggerakkan fungsi sosialnya, perbankan syariah mempunyai dua alat, yaitu ZISWAF dan qardul hasan.

d) Fungsi jasa keuangan

Sama halnya dengan bank konvensional, bank lain – lain syariah juga memberikan pelayanan dalam bentuk transfer, kliring dan lain – lain.

Kegiatan Usaha Bank Syariah

a) Penghimpunan dana

Bank syariah menghimpun dana dari masyarakat berupa tabungan dan giro berdasarkan akad wadiah ataupun akad lainnya, dan investasi berupa tabungan, giro, deposito atau bentuk yang lain dari akad mudharabah ataupun akad lain yang tidak berlawanan dengan syariah Islam. Dalam menghimpun dana investasi, bank syariah sebagai pengelola. Sedangkan untuk menghimpun dana dalam bentuk wadiah, bank syariah sebagai titipan.

b) Penyaluran dana

Dana yang dikumpulkan dari berbagai pihak disalurkan oleh bank syariah kepada mitra investasi, pengelola, pembeli barang, penyewa, dan penerima barang.

c) Jasa pelayanan

Jasa pelayanan perbankan yang diberikan oleh bank syariah seperti tempat menyimpan barang dan surat berharga dengan prinsip wadiah yad amanah, dan pelayanan lainnya melalui akad hawalah, kafalah, wakalah dan rahn.

d) Berkaitan pada surat berharga

Bank Syariah bisa menjual dan membeli ataupun yakin atas resiko sendiri surat berharga pihak ketiga yaitu yang diterbitkan atas transaksi yang jelas pada prinsip syariah.

e) Lalu lintas pembayaran dan keuangan

Bank syariah secara operasionalnya memberikan layanan seperti transfer, , inkaso, dan valuta asing yang di mana keuntungan dari transaksi-transaksi tersebut sepenuhnya menjadi milik bank syariah.

f) Berkaitan dengan pasar modal

Bank syariah bisa ambil alih sebagai wakalah

g) Investasi

Penyertaan modal bisa dilakukan oleh bank syariah atau perusahaan yang lain bidang

keuangan berdasarkan prinsip syariah Islam guna mengatasi kegagalan dalam pembiayaan dengan syarat harus menarik kembali penyetorannya.

h) Dana Pensiun

Bank Syariah bisa menjadi pengurus dana pensiun berdasarkan konsekuensi ataupun prinsip syariah Islam.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam observasi ini adalah penelitian dengan metode kualitatif dengan tipe analitis dan deskriptif, peneliti menggunakan penelitian kualitatif, wawancara dan analisis, menampilkan hasil, data apa adanya tanpa manipulasi proses tetapi hanya menggambarkan situasi dan kejadian yang timbul dari wawancara, kemudian melakukan pengamatan dengan cara yang cukup etal agar didapat hasil yang jelas dan terperinci.

Dalam menganalisis deskriptif atau gambaran, fokusnya adalah pada pengamatan. Peneliti yang bergerak selaku pengamat hanyalah mengamati gejala dan mencatatnya tanpa memanipulasi variabel, sehingga menyajikan data sebagai data deskriptif(gambaran).

Bentuk penelitian pada observasi ataupun analisis ini adalah bentuk penelitian lokal ataupun ditempat perusahaan tersebut. Penelitian ditempat perusahaan adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisis dan mengamati didalam perusahaan tersebut secara langsung dan kemudian menandatangani informasi dan hasil pengamatan yang dilakukan.

Dalam penelitian ini objek utamanya yaitu para karyawan dan pegawai pada Bank Syariah Indonesia KCP Kampung Pajak. Peneliti melihat kemudian mengamati dan selanjutnya menanyakan secara langsung kepada pihak bank tentang operasional perbankan syariah dalam ketekunan kerja, agar diharapkan penelitian ini dapat dikembangkan.

Dalam penelitian ini, peneliti hanya mengamati dan menganalisis cara ataupun sistem operasional dalam perbankan syariah Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem operasional dan ketekunan kerja para karyawan dan pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Kampung Pajak sangat baik dan bagus, kompetensi yang dimiliki para pegawai sangat bagus kualitasnya tidak lepas lagi seperti Teller yang juga sangat terampil dalam keramah - tamahan menghadapi para nasabah yang datang. Kemudian sistem operasionalnya juga telaten dan penuh dengan ketekunan. Contohnya saja seperti menggunakan komputer, mengatur mesin ATM, dan satu lagi yang cukup bisa dibilang sudah sangat cukup baik yaitu ketika pada saat mati lampu, tentu semua operasional akan melemah dan bisa saja padam dalam hitungan detik. Nah disitu OB bergerak cepat dalam mengatasi permasalahan tersebut agar keseluruhan aktivitas dan operasional bisa berjalan dengan lancar lagi.

Berdasarkan hasil analisis ataupun pengamatan yang dilakukan peneliti ada beberapa ciri khas terbaik yang dimiliki para karyawan dan pegawai pada Bank Syariah Indonesia KCP Kampung Pajak yaitu: Ketekunan, Kompetensi, Kecepatan, Kedisiplinan.

Untuk menjaga efisiensi bisnis, keoptimalan kinerja karyawan sangat penting. Menurut Mangkunegara (2002) yang diambil dari syrakani, kinerja adalah hasil yang baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja merupakan perwujudan dari pekerjaan yang dilaksanakan karyawan, seringkali menjadi pokok penilaian karyawan didalam perusahaan. Hasil operasi yang bagus memiliki pengaruh yang cukup besar bagi pertumbuhan perusahaan. Oleh sebab itu, ada baiknya dilaksanakan usaha untuk menaikkan kinerja dan daya tahan dalam bekerja. Kinerja karyawan yang maksimal dapat dicapai jika perusahaan dapat memimpin dan membangun bakat dan keterampilan karyawan.

Ada beberapa faktor yang dapat berpengaruh bagi SDM guna memiliki kinerja yang cukup bagus, yaitu:

1. Faktor kompetensi dikatakan juga dengan kapasitas. Karyawan dengan keterampilan yang tepat untuk posisi pekerjaan akan mendorong efisiensi kerja yang baik.
2. Faktor berikutnya yang dapat berpengaruh bagi efisiensi kerja yaitu kedisiplinan kerja. Disiplin kerja diberlakukan di perusahaan guna perusahaan mentaati semua aturan perusahaan, baik tidak tertulis maupun tertulis, guna menciptakan keamanan kerja yang kondusif dan aman, dengan begitu dapat menolong karyawan untuk menyiapkan pekerjaannya secara maksimal.
3. Faktor terakhir yang dapat berpengaruh bagi kinerja karyawan yaitu person – to - organization atau kecocokan organisasi pribadi. Karyawan yang melakukan pekerjaannya pada perusahaan yang mendorong sifat pribadinya tentunya merasa aman dalam melakukan kinerjanya, dengan begitu bisa meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

Semua perusahaan harus membuat kondisi yang bisa memotivasi karyawan guna menaikkan pekerjaannya secara baik guna mencapai hasil baik yang diinginkan perusahaan. Tak terkecuali bagi perusahaan yang bekerja di bidang bank syariah, antara lain Bank Syariah Indonesia KCP Kampung Pajak. Peresmian Bank Syariah Indonesia diresmikan oleh presiden republik Indonesia dan sudah mulai beroperasi pada tanggal 1 Februari 2021. Salah satu cabang yang dimiliki Bank Syariah Indonesia yaitu BSI KCP Kampung Pajak yang pada awalnya didirikan dengan nama bank Syariah Mandiri. Bank Syariah Indonesia KCP Kampung Pajak berkantor pusat di JL. Lintas Sumatera, Kec. NA IXX, Kab. Labuhan Batu Utara, Sumatera Utara. Peneliti ingin melaksanakan observasi pada BSI KCP Kampung Pajak sebab dianggap salah satu bank yang berhasil. Hal ini ditunjukkan dengan memenangkan penghargaan terbaik yang dicapai selama operasi selama ini. Penghargaan ini harus meningkatkan kinerja staf BSI guna mengerahkan yang paling terbaik sejalan dengan prinsip - prinsip Syariah melalui layanan, prouk dan perpanjangan di masa depan. Selain itu, Syariah Bank Indonesia mempunyai tujuan yaitu menjadi top 10 bank syariah terbaik di dunia dalam kebesaran pasar pada lima tahun ke depan. Dalam paruh pertama 2021, Bank Syariah Indonesia mencatat keuntungan bersih Rp 1, 8 miliar dolar, naik 3 .29ili pada periode yang sama tahun lalu atau tahun. Dengan kinerja ini, BSI telah berhasil merekam total aset Rp. 2 7,3 000 miliar

pada Juni 2021, meningkat dari 15,16% hingga tahun tersebut. Untuk pendanaan, BSI mendistribusikan Rp. 161,5 miliar dolar meningkat sebesar 11,73% dibandingkan tahun sebelumnya.

Dengan perolehan tersebut berarti BSI telah sukses memberikan hasil kinerja yang optimal dengan menyediakan layanan dan produk yang menginspirasi pelanggan atau nasabah guna terus melaksanakan layanan mereka dengan begitu aset yang dimiliki oleh BSI semakin menaik. Cara bisnis yang dilaksanakan oleh BSI KCP Kampung Pajak untuk memberikan layanan produk terbaik, serta layanan pelanggan, adalah fokus pada peningkatan kinerja karyawan itu sendiri dan ramah kepada pelanggan. Sebab karyawan merupakan pokok yang sangat penting, dalam menjalankan semua kegiatan perusahaan, mereka memegang peranan yang strategis dalam keberhasilan perusahaan. Faktor penting yang dapat berpengaruh bagi kinerja pegawai adalah faktor kapasitas. Kompetensi adalah sifat seorang pegawai yang memanfaatkan kedalaman kepribadian dan keuletannya serta dapat mempengaruhi perilakunya dalam melakukan kinerja yang pada akhirnya bisa mempengaruhi pekerjaannya. Seorang staf atau karyawan, serta karyawan yang kompeten ialah orang dengan pengalaman dalam bekerja, pelatihan dukungan karir, keterampilan, pengetahuan, dan keterampilan. Dengan asumsi bahwa karyawan dan karyawan adalah SDM sebagai kepemilikan utama dan terbesar didalam mengimplementasikan manajemen dan aktivitas operasi, dan pengalaman karyawan di bidangnya akan menentukan dengan sukses. Tugas dan fungsi perusahaan. Syariah Bank Indonesia, pajak KCP Kampung memiliki kemampuan untuk saling sesuai antara pengalaman dan pendidikan yang bekerja pada posisi mereka.

Dari hasil analisis dan observasi seorang pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Kampung Pajak bernama Sina mengatakan bahwa beberapa pegawai yang pernah bekerja di BSI KCP Kampung Pajak telah ditempatkan pada jabatan tersebut, tergantung pada pelatihan atau keahliannya. . Itu sebabnya Bank Syariah Indonesia KCP Kampung Pajak sangat mampu dan memiliki keuletan yang baik terhadap stafnya. Kinerjanya, dalam memberikan pelayanan dan pelayanan kepada pelanggan. Karena kekhususan masing-masing bagian, maka akan diberikan. belajar untuk mendewasakan teori dan praktek, dalam perbankan Syariah, khususnya dalam kontrak Syariah, serta bagaimana memberikan layanan kepada nasabah sesuai dengan persyaratan Syariah dan iklan, dari itu akan berpengaruh pada kinerja mereka. Dalam melakukan pekerjaannya, semua pegawai harus mempunyai keterampilan atau bakat yang mendukung posisinya. Oleh sebab itu, BSI KCP Kampung Pajak melakukan program latihan kedewasaan bagi karyawannya. Kedewasaan Program pelatihan ini dinamakan Role Playing. Role playing yaitu media pelatihan sangat sederhana yang dapat dilakukan dan diterima oleh karyawan dari bermacam penyebab. Role Play hampir sama dengan diskusi kelompok, kecuali dalam rupa latihan role play. Secara khusus, karyawan akan melakukan ataupun mendemonstrasikan suatu dalam lingkaran pekerjaan yang telah ditentukan. Kegiatan bermain tokoh ini sangat bagus dalam pembelajaran. Di arah distribusi, karyawan tentu berpikir tentang bagaimana cara melaksanakan sesuatu dengan betul. Sedangkan di suatu sisi publik, mereka akan memperhatikan dan memeriksa apa yang cukup baik dan apa yang perlu diperbaiki. Dengan latihan role play ini, karyawan tentu mendapatkan

informasi ataupun mempelajari prosedur yang benar didalam menjalankan tanggungjawab dan pekerjaannya ketika bertatap muka secara langsung dengan pelanggan.

Contohnya, staf pembelajaran kasir dipesan dengan benar untuk pelanggan sambil melaksanakan transaksi secara efisien dan efektif, dengan begitu tidak perlu masa yang lama. Bank Syariah Indonesia KCP Kampung Pajak juga menyediakan pelatihan staf melalui program rotasi. Berputar dari posisi yang ditargetkan di sini adalah program resmi yang direncanakan dengan memberikan staf untuk sejumlah pekerjaan yang berbeda atau di berbagai pihak untuk meningkatkan pengetahuan tentang karyawan tentang pekerjaan sekarang tersedia. Dengan program ini, karyawan menghabiskan dari satu posisi ke posisi lain pada saat peraturan. Tujuan dari kegiatan ini yaitu untuk meningkatkan keprofesionalan karyawan dalam bekerja yang berbeda, dengan begitu bisa cepat menggantikan karyawan yang ada halangan untuk berhadir ataupun tidak hadir, unur diri atau ditolak. Selain keterampilan, keidisiplinan juga bisa meningkatkan dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Keidisiplinan dan ketekunan bekerja adalah keahlian reguler dari seseorang, terus menerus dan bekerja sesuai dengan peraturan saat ini, tidak melanggar parameter yang ditentukan. Disiplin kerja memainkan peran yang sangat penting dan menguntungkan karyawan dan untuk manfaat masyarakat. Bagi karyawan dengan disiplinnya kerja maka akan ada keadaan yang damai, ramah, dan menyenangkan, dengan begitu maka akan meningkatkan dukungan dan antusiasme ketika melakukan kerjanya. Terlepas dari masyarakat, keberadaan disiplin kerja akan memastikan pemeliharaan pesanan dan kelembutan kinerja tanggung jawab, dengan begitu dengan hasil yang baik dan visi dari perusahaan sendiri akan dengan gampang diterapkan. Kedisiplinan disiplin dalam kerja adalah referensi untuk karyawan diperusahaan, sebab disiplin staf yang lebih tinggi, itu akan membuat kinerja perusahaan lebih baik. Konflik keidisiplinan didalam pekerjaan masih sering terjadi. Padahal disiplin dalam pekerjaan merupakan hal yang wajib dipatuhi bagi pegawai dan karyawan di setiap perusahaan, perbankan syariah merupakan salah satu sektornya. Disiplin itu awalnya datang dari kemauan kita sendiri, kemudian kita tingkatkan dan bekerjasama yang baik didalam suatu perusahaan. Tentunya ada aturan – aturan penting yang harus diikuti karyawan untuk menegakkan kinerjanya dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil pertanyaan yang sudah saya ajukan dengan salah seorang pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Kampung Pajak yaitu Sina mengatakan bahwa perlakuan disiplin kerja bagi pegawai BSI KCP Kampung Pajak bisa dikatakan dengan cukup baik. Bank Syariah Indonesia KCP Kampung Pajak tentunya memperhatikan kedisiplinan dan ketekunan, utamanya dibidang ketepatan waktu. Bank Syariah Indonesia KCP Kampung Pajak memberlakukan disiplin, mengatur waktu kerja karyawan mulai pukul 07:00 – 17.00, waktu istirahat pada pukul 12.00-13.00. Sebelum melakukan tugas customer service, karyawan disarankan sholat dhuha mulai pukul 07.00. Selanjutnya, ketika pukul 08:00 08:30, para karyawan harus sudah menyiapkan alat perangkat kerja misalnya aplikasi customer service, pulpen, notebook atau perangkat yang lain sesuai denganyang dibutuhkan karyawan.

Semua karyawan wajib memanfaatkan jam kerjanya dengan sebaik-baiknya. Jangan menyontek saat jam kerja tetap seperti pulang larut malam, ketiduran pada jam kerja, banyak

bercanda saat jam kerja, pulang deluan tanpa alasan yang sah. Karyawan yang tidak hadir atau keluar prusahaan saat waktu kerja harus terlebih dahulu mohon izin kepada atasannya. Selain itu disiplin kerja tentang kepatuhan terhadap peraturan kantor khususnya tentang memakai seragam, dan 10 atribut kerja BSI KCP Kampung Pajak memberlakukan peraturan, pegawai harus memakai seragam kerja dinas, khusus Senin sampai Kamis, sedangkan mulai Jumat depan pegawai diperbolehkan. memakai pakaian santai yang layak dan wajib membawa KTP pegawai. BSI KCP Kampung Pajak juga membuat peraturan tersendiri bagi ibu hamil yaitu memperbolehkan perempuan untuk bebas berpakaian memakai baju hamil, asalkan dipoles dan warna bajunya sama dengan warna dan corak seragam kerja.

Ketika menjalankan kerja, beberapa karyawan harus mengikuti standar operasional prosedur yang berlaku pada perusahaan. karyawan mentaati aturan yang ada dan berlaku, baik tidak tertulis maupun tertulis. Tapi terkadang pegawai masih saja melanggar peraturan, sehingga BSI, KCP Kampung Pajak tidak segan-segan memberikan hukuman atau sanksi kepada pegawai, kemudian pegawai itu harus rela menerima sanksi yang dibuat. Pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Kampung Pajak yang tidak mematuhi peraturan, terlambat misalnya maka akan dikenakan denda. Bagi pegawai yang berulang kali atau berulang kali melanggar peraturan perusahaan, BSI KCP Kampung Pajak, maka akan diberikan sanksi yang lebih berat, misalnya diberikan surat teguran, skorsing dan pemotongan gaji tertentu, pemutusan hubungan kerja, bahkan bisa – bisa di PHK. Dengan peraturan yang sudah dibuat, diharapkan seluruh pegawai BSI KCP Kampung Pajak bisa dilatih guna mematuhi dan peraturan dan perundang-undangan yang sudah ditentukan, membuat suasana kerja yang tenang dan nyaman, bagi pegawai untuk mencapai efisiensi yang baik dan maksimal.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor kesesuaian antara orang dengan organisasi. Menurut Kristof (1996), kecocokan antara orang dan organisasi adalah kecocokan antara tim dan individu. Kesamaan dalam hal ini mencakup keserasian nilai-nilai individu karyawan pada perusahaan, kesesuaian visi, kesesuaian kesesuaian dan kebutuhan karakteristik budayakaryawan. Personal fit untuk tim atau perusahaan (PO Fit) cukup dibutuhkan perusahaan sebab apabila karyawan tidak memiliki bakat itu maka bisa membuat karyawan tersebut berfikir untuk mencari pekerjaan yang lain dan pada akhirnya keluar dari perusahaan. Perputaran karyawan merupakan kejadian dan masalah yang biasa terjadi didalam perusahaan. Karyawan berfikir tidak layak untuk perusahaan tempat mereka melakukan pekerjaan yang bisa membuat masalah pendapatan yaitu mengundurkan diri, mutasi unit tim, pemecatan atau kematian anggota yang dapat menghambat pertumbuhan perusahaan. Penyesuaian organisasi seseorang memiliki efek positif pada pekerjaan. Chatman (1989) mengemukakan bahwa individu yang menyepakati nilai - nilai bersama dengan tim atau organisasi lebih cenderung merasa puas, terampil dan ingin diperusahaan itu ia melanjutkan kewajibannya

Perusahaan harus bisa memerhatikan keahlian karyawan bukan hanya dalam segi perkerjaan saja, tetapi juga pada seluruh nilai masyarakat. Jika seorang karyawan mematuhi perusahaan tempat ia bekerja, itu akan mempromosikan dedikasi dan loyalitas staf yang tinggi, untuk memberikan kinerja yang baik. Dadri hasil pertanyaan yang saya ajukan terhaap salah satu pegawai

Bank Syariah Indonesai KCP Kampung Pajak yaitu Sina, mengatakan penyesuaian atau kompatibilitas yang disesuaikan antara perusahaan dan karyawan sudah mempertahankan hingga sekarang. Manfaat dari setiap orang. Dalam hal kepatuhan dengan kebutuhan karyawan, BSI, Kampung Taju KCP telah menyediakan berbagai fasilitas dan tempat kerja untuk mendukung penyebaran pekerjaan atau tugas karyawan yang lancar. Para karyawan menerima ruang kerja yang aman dan nyaman, bersih dan sesuai dengan kebutuhan mereka.

Fasilitas yang diberikan BSI, KCP Kampung Pajak untuk pegawai juga sudah memadai seperti mushola, toilet pegawai, mobil untuk melayani kebutuhan kerja pegawai. Dalam hal pemenuhan kebutuhan upah, BSI, KCP Kampung Pajak juga memberikan upah dan tunjangan kepada karyawan berdasarkan beban kerja atau lokasi pekerja. Memang, karyawan yang bekerja lembur akan mendapat bonus dari perusahaan. Mengenai kecukupan ciri kepribadian budaya, contoh diberikan kepada karyawan, BSI KCP Kampung Pajak, kesempatan untuk beribadah sambil bekerja. Dalam hal kesesuaian tujuan, karyawan memiliki kemampuan untuk mencapai setiap tujuan yang diinginkan dalam bekerja, terutama tujuan pengembangan karir karyawan. Dalam hal ini pegawai BSI, KCP Kampung Pajak harus berusaha lebih giat dalam bekerja untuk mencapai efisiensi kerja yang baik. Karena semakin baik kinerja yang tercipta maka semakin baik pula bagi karir karyawan tersebut. Karyawan yang berhasil menyelesaikan target yang ditetapkan dan tetap mematuhi peraturan BSI, KCP Kampung Pajak akan memiliki kesempatan untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi dari sebelumnya. Misalnya, setelah bekerja sebagai kasir, Anda mungkin akan dipromosikan menjadi kasir.

KESIMPULAN

Dari hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti ternyata sistem operasional dan kinerja para karyawan maupun pegawai pada BSI KCP Kampung pajak sudah sangat baik dan bagus. Kemudian dari sisi ketekunan dan kedisiplinan maupun kompetensi sudah diatas rata – rata. Artinya jika sudah begini tentunya banyak penghargaan – penghargaan yang akan diraih kedepannya. Kerja sama yang bagus juga diterapkan pada BSI KCP Kampung Pajak yaitu kita misalkan saja, salah satu pegawai tidak hadir atau ada halangan. Maka akan digantikan dengan yang lainnya yaitu posisinya dan yang lebih mengagumkan lagi yang menggantikan posisi itu tentunya juga ahli dalam hal itu dan sudah berpengalaman banyak.

Kemudian dengan kompetensi yang dimiliki, maka akan membuat senang nasabah yang datang kebank tersebut. Keramah tamahan juga diterapkan dalam bank tersebut, sehingga para nasabah yang datang kesitu sangat senang. Kemudian dengan keramahtamahan yang dilakukan tadi maka jaringan BSI akan segera terkenal dikalangan masyarakat sekitar daerah tersebut dan bisa terus berkembang pesat.

DAFTAR REFERENSI

- Agung, Hadi. 2007. “Kompetensi, Motivasi, peran Kepemimpinan, dan Kinerja pegawai direktorat jenderal Perdagangan dalam negeri”, *Tesis*. Jakarta: PPS Sunan Kali Jogo. h.89.
- Agustini Sulistyaningsih. 2009. “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Karakteristik Individu, Locus Of Control Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten”. *Excellent* 1, no. 1
- Akob, Muh. 2012. “Analisis Pengaruh Etika kerja Islam, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Perbankan Syariah di Indonesia)”, *Disertasi*, Makassar: PPs Universitas Muslim Indonesia
- Anatalia Renah and Djoko Setyadi. 2014. “The Influence of Organizational Culture, Working Environment and Educational Training on Motivation and Performance of Government Employees at West Kutai Regency East Kalimantan”, *European Journal of Business and Management* 6, no. 30.
- Arif Triyanto dan Sudarwati. 2014. “Pengaruh Kompetensi Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. KAI di Stasiun Sragen”, *Jurnal Paradigma* 12, No. 01 h. 74.
- Chan, L. M., M. A Shaffer, & E. Snape. 2004. “In Search of Sustained Competitive Advantage: The Impact of Organizational Culture, Competitive Strategy and Human Resource Management Practices on firm Performance”, *International Journal of Human Resource Management* 15, no. 1 h. 17-35.
- Cokorda Gede Putra Yudistira dan I Wayan Siwantara. 2012. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Ketua Koperasi dan Kompetensi Kecerdasan Emosional Manajer Koperasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer Koperasi di Kabupaten Buleleng”, *Jurnal manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* 6, no. 1 h: 99-108.
- Dare Arowolo. 2012. “Ethics, Motivation and Performance in Nigeria’s Public Service”, *Public Policy and Administration Research*, no. 5.