



Implementasi *Islamic Work Ethics* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

(Studi Kasus di KB Bank Syariah KC Sidoarjo)

Syarif Hidayatulloh^{1*}, Irfan Ramis²

¹⁻²Program Studi Ekonomi Islam, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

Email: syarif.23272@mhs.unesa.ac.id¹, irfanramis@unesa.ac.id²

*Penulis Korespondensi: syarif.23272@mhs.unesa.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze how the values of Islamic Work Ethics are implemented in employees' work activities and how they contribute to improving employee performance. This study employs a qualitative approach using a case study design. Data collection was conducted through semi-structured interviews with five informants selected to represent each division, as well as through documentation including the company profile, various scientific articles, and videos relevant to the research topic. The results indicate that the implementation of Islamic Work Ethics at KB Bank Syariah Sidoarjo Branch began with the establishment of an Islamic work culture that serves as the foundation for various employee activities and actions. This study shows that the implementation of Islamic Work Ethics is perceived to make a positive contribution to supporting work performance and employee productivity. This contribution is evident in employees' increased confidence in their work, a better understanding of products and procedures, and their ability to provide better service to customers. This study contributes to the development of human resource management by demonstrating that an Islamic work culture is the primary foundation for the formation of Islamic Work Ethics, while the implementation of Islamic Work Ethics is perceived as the primary mechanism that supports the quality of work performance.*

Keywords: *Employee Performance; Human Resources Management; Islamic Banking; Islamic Work Culture; Islamic Work Ethics.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana nilai-nilai *Islamic Work Ethics* diimplementasikan dalam aktivitas kerja karyawan serta bagaimana kontribusinya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur pada lima informan yang dipilih mewakili setiap divisi, serta melalui dokumentasi yang meliputi profil perusahaan, serta berbagai artikel ilmiah dan video yang relevan dengan topik penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi *Islamic Work Ethics* di KB Bank Syariah KC Sidoarjo dimulai dengan terbentuknya budaya kerja Islami yang menjadi dasar dalam berbagai kegiatan dan tindakan para karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa implementasi *Islamic Work Ethics* dipersepsikan memberikan kontribusi positif dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan dan kinerja karyawan. Kontribusi tersebut terlihat dari peningkatan kepercayaan diri karyawan dalam bekerja, lebih memahami produk dan prosedur, serta mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada nasabah. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya insani dengan menunjukkan bahwa budaya kerja Islami merupakan fondasi utama terbentuknya *Islamic Work Ethics*, sedangkan implementasi *Islamic Work Ethics* menjadi mekanisme utama yang dipersepsikan mendukung kualitas pelaksanaan pekerjaan.

Kata Kunci: Budaya Kerja Islami; Kinerja Karyawan; Manajemen Sumber Daya Insani; Perbankan Syariah; Etika Kerja Islami.

1. LATAR BELAKANG

Sebagai lembaga keuangan yang berlandaskan prinsip syariah, bank syariah tidak hanya dituntut untuk mencapai target bisnis, tetapi juga memastikan bahwa setiap aktivitas operasional dijalankan sesuai dengan nilai-nilai Islam. Selain itu, bank syariah memiliki tanggung jawab moral terhadap masyarakat artinya bahwa masyarakat menganggap karyawan yang bekerja di bank syariah mempunyai akhlak yang baik sesuai dengan ajaran Islam,

misalnya jujur dalam bekerja (Utama, 2020). Hal tersebut menjadikan sumber daya insani sebagai aset utama yang tidak hanya dituntut memiliki kompetensi teknis, tetapi juga mampu menerapkan etika kerja Islam (*Islamic Work Ethics*) dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi ini menunjukkan bahwa implementasi *Islamic Work Ethics* menjadi isu yang penting untuk dikaji, terutama pada tingkat operasional kantor cabang yang berinteraksi langsung dengan nasabah.

Urgensi penelitian ini juga didukung oleh perkembangan industri perbankan syariah di Indonesia yang terus mengalami pertumbuhan. Berdasarkan (Otoritas Jasa Keuangan, 2026) yang diterbitkan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) melaporkan bahwa pada total aset perbankan syariah mencapai Rp1.061,61 triliun, meningkat 10,49% secara *year on year* (yoy). Selain itu, pembiayaan meningkat 9,82% menjadi Rp.716,40 triliun, sedangkan Dana Pihak Ketiga (DPK) meningkat 11,14% menjadi Rp.811,76 triliun. Peningkatan tersebut menunjukkan bahwa industri perbankan syariah memiliki prospek yang semakin baik, dan juga semakin besarnya tanggung jawab bank syariah untuk menjaga keseimbangan antara pencapaian kinerja perusahaan dan konsistensi penerapan prinsip-prinsip syariah dalam budaya kerja.

Berdasarkan hasil observasi, nilai-nilai Islam telah diupayakan melalui berbagai kebiasaan kerja, seperti doa bersama sebelum memulai aktivitas, saling membantu rekan kerja, menjaga amanah dalam pengelolaan data nasabah, serta memberikan pelayanan yang ramah dan bertanggung jawab. Di sisi lain, tingginya mobilitas pekerjaan, tuntutan ketelitian, serta target penyelesaian pekerjaan, mengharuskan setiap karyawan mampu menyeimbangkan profesionalisme dengan nilai-nilai Islam yang dianut perusahaan. Sehingga menunjukkan bahwa implementasi *Islamic Work Ethics* tidak hanya dipahami sebagai konsep normatif, tetapi menjadi bagian dari praktik kerja yang menarik untuk dikaji lebih mendalam.

Bekerja dalam perspektif Islam, tidak hanya dipandang sebagai aktivitas ekonomi, tetapi juga merupakan bentuk ibadah dan tanggung jawab kepada Allah SWT. Sebagaimana firman Allah dalam QS. At-Taubah ayat 105: "Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu pula Rasul-Nya dan orang-orang mukmin..." (QS. At-Taubah: 105). Ayat tersebut menegaskan bahwa setiap pekerjaan harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, kejujuran, dan profesionalisme karena seluruh amal akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT sejalan dengan hal tersebut, bekerja bukan hanya merupakan tuntutan melainkan juga ibadah. Seorang muslim yang dekat dengan Allah akan bekerja dengan baik untuk dunia dan akhirat Zainal Mutaqin et al. (2021).

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *Islamic Work Ethics* memiliki peran positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Anisa Amaliani & Irmayanti Hasan, 2024) menyimpulkan bahwa Etika Kerja Islam terbukti efektif meningkatkan kinerja karyawan di BSI KC Jakarta Hasanudin. Penelitian (Kurniasari & Bahjahtullah, 2022) menemukan bahwa penerapan etika kerja Islam membantu karyawan milenial tetap berkinerja baik, di mana kepuasan kerja berfungsi sebagai jembatan (mediasi) antara nilai etika dengan hasil kerja nyata di Bank BTN Syariah KC Solo. Penelitian (Putra et al., 2025) menyimpulkan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja di kantor kecamatan Gunung Alip Kabupaten Tanggamus. Penelitian (Cornelia & Bahjatullah, 2024) menyimpulkan bahwa etika kerja Islam meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, dan pengaruhnya menjadi lebih kuat ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. (Khofifah & Setiawan, 2023) menyimpulkan bahwa etika kerja Islam tidak berdampak pada kinerja di CV Cita Nasional, keberadaan komunikasi yang efektif sebagai moderator terbukti mampu memperkuat peran etika tersebut dalam meningkatkan kinerja.

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah memberikan kontribusi dalam menjelaskan hubungan antara *Islamic Work Ethics* dengan kinerja karyawan, tetapi masih terdapat beberapa kesenjangan penelitian (*research gap*) dalam menjelaskan proses internalisasi nilai-nilai *Islamic Work Ethics* pada tingkat individu atau organisasi. Penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif cenderung berfokus pada pengujian hubungan antarvariabel. Fokus tersebut memberikan gambaran mengenai pola hubungan yang diuji secara statistik, tetapi belum secara mendalam menjelaskan bagaimana karyawan memahami nilai-nilai *Islamic Work Ethics*, bagaimana nilai tersebut dibiasakan dalam budaya kerja, serta bagaimana penerapannya ketika karyawan menghadapi tuntutan penyelesaian tugas pekerjaannya. Dengan demikian, kesenjangan yang hendak diisi dalam penelitian ini bukan hanya secara perbedaan metode penelitian, melainkan kebutuhan untuk memahami proses dan pengalaman karyawan dalam menginternalisasikan nilai-nilai *Islamic Work Ethics* dalam melakukan aktivitas kerja sehari-hari.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan (*novelty*) pada pendalaman empiris yang tidak hanya mengidentifikasi keberadaan nilai-nilai Islami dalam kebiasaan kerja, tetapi juga menganalisis bagaimana nilai-nilai tersebut dipahami dan diinternalisasikan oleh karyawan dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya. Melalui hal tersebut, diharapkan dapat menghasilkan pemahaman yang lebih terperinci mengenai keterkaitan antara budaya kerja Islami, *Islamic Work Ethics*, dan kontribusinya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui proses analisis data yang tidak hanya berhenti pada

penyajian hasil wawancara secara deskriptif, tetapi dilakukan melalui tahapan analisis yang sistematis, yaitu konseptualisasi data, pengklasifikasian, pengkategorian, hingga pengidentifikasian tema-tema utama yang muncul dari data primer. Melalui tahapan tersebut, penelitian mampu menghasilkan temuan yang lebih terperinci, terstruktur, dan mendalam mengenai implementasi *Islamic Work Ethics* di KB Bank Syariah KC Sidoarjo. Hal ini memungkinkan setiap informasi yang diperoleh dari narasumber dikelompokkan berdasarkan keterkaitan makna sehingga menghasilkan interpretasi yang lebih luas, memperkuat validitas temuan, serta memberikan gambaran lebih dalam mengenai topik penelitian.

2. KAJIAN TEORITIS

Islamic Work Ethics

Islamic Work Ethics merupakan sekumpulan prinsip tentang cara bekerja yang didasarkan pada nilai-nilai Islam dan digunakan sebagai pedoman bagi seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Secara umum, *Islamic Work Ethics* merupakan kebiasaan yang bersumber dari Al-Quran dan Sunnah sesuai ajaran Nabi Muhammad SAW. *Islamic Work Ethics* dapat diartikan sebagai bentuk penerapan keyakinan dalam Islam yang berasal dari sistem keimanan Islam yaitu sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja, sehingga dapat dibangun etos kerja yang Islami (Javed et al., 2020). Etika Kerja Islam berfokus pada loyalitas, kesetiaan, dan komitmen yang terlepas dari sistem kerja. *Islamic Work Ethics* memandang kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan diri secara ekonomi, social dan psikologis untuk mempertahankan prestise social, untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan menegaskan kembali iman (Al-Shamali et al., 2021). Terdapat empat konsep utama dalam *Islamic Work Ethics* yang meliputi usaha, profesional, transparansi (jujur), dan perilaku tanggung jawab (A. J. Ali & Al-Owaidan, 2008).

Budaya Kerja Islami

Budaya kerja Islami dapat dipahami sebagai nilai, kebiasaan, dan norma kerja yang mencerminkan ajaran Islam dalam aktivitas organisasi. Budaya tersebut diwujudkan melalui kebiasaan berdoa sebelum memulai pekerjaan, saling membantu antar karyawan, amanah, jujur, profesionalisme, dan tanggung jawab. Budaya kerja Islami tidak hanya berkaitan dengan kegiatan keagamaan, tetapi juga dengan sejauh mana nilai-nilai Islam tercermin dalam kebiasaan dan perilaku kerja sehari-hari. Dalam organisasi perbankan syariah, budaya kerja Islami menjadi lingkungan yang mendukung penerapan nilai-nilai *Islamic Work Ethics*. Penerapan budaya kerja Islami tidak bisa terbangun dengan sendirinya, melainkan membutuhkan dukungan dari pimpinan, sistem organisasi yang adil, serta proses Internalisasi

nilai secara berkelanjutan. Penerapan budaya kerja Islami dapat memberikan manfaat, seperti meningkatkan produktivitas dan kinerja, loyalitas karyawan, reputasi perusahaan, serta keberlanjutan bisnis (Kumaidi et al., 2025)

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil dari pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepada mereka yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman, usaha, dan waktu yang dimiliki. Kinerja karyawan adalah hasil dari kerja yang dilakukan secara kuantitas dan berkualitas yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sija, 2021). Kinerja karyawan juga menjadi penanda akhir apakah seorang karyawan berhasil dalam menjalankan pekerjaannya. Kinerja karyawan menunjukkan hasil dari perilaku yang dinilai berdasarkan beberapa kriteria atau standar mutu terhadap hasil kerja tersebut Borgia et al. (2022). Secara umum, kinerja karyawan berbeda satu dengan yang lain. Hal ini terjadi karena setiap karyawan memiliki kemampuan dan keahlian yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Untuk mencapai kinerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, seorang karyawan perlu memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan tugas yang diberikan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah pendekatan untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang diberikan oleh individu atau kelompok terhadap suatu masalah (Creswell & Creswell, 2023). Dengan kata lain, metode kualitatif adalah mekanisme kerja penelitian yang mengandalkan uraian deskriptif kata atau kalimat yang disusun secara cermat dan sistematis melalui pengumpulan data hingga melaporkan hasil penelitian. Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus. Desain studi kasus dipilih karena sejalan dengan fokus penelitian yang ingin memahami secara mendalam Implementasi *Islamic Work Ethics* dalam meningkatkan kinerja karyawan: studi kasus di KB Bank Syariah KC Sidoarjo secara langsung dengan melibatkan karyawan, koordinator pelayanan, dan pimpinan cabang sebagai subjek penelitian.

Pengumpulan data dilaksanakan pada bulan Juli 2026 yang dilakukan secara detail dan menyeluruh dari berbagai sumber informasi, seperti observasi, wawancara, serta dokumentasi. Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui teknik wawancara semi-terstruktur dalam waktu sekitar 20 menit untuk masing-masing informan yang direkam ataupun dicatat. Informan penelitian terdiri atas lima orang, penentuan informan

berdasarkan keterlibatan dalam aktivitas kerja, pengetahuan dan pengalaman yang relevan dengan fokus penelitian. Informan yang dipilih mewakili setiap divisi sehingga mampu memberikan informasi yang beragam mengenai topik penelitian. Data sekunder diperoleh melalui dokumentasi yang meliputi profil perusahaan, serta berbagai artikel ilmiah dan video yang relevan dengan topik penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan software Nvivo 12 Pro untuk membantunya mengelola, mengorganisasi, dan menganalisis data secara sistematis. Tahapan analisis meliputi memasukkan data, memahami data, memberikan kode pada data, mencari pola dan hubungan data, menafsirkan hasil analisis, menyajikan hasil dalam bentuk visualisasi, dan mencatat ide dan temuan penelitian (Suripto, 2023). Keabsahan data diuji menggunakan triangulasi sumber, yaitu membandingkan dan menverifikasi informasi yang diperoleh dari berbagai informan dan sumber data. Teknik ini bertujuan meningkatkan kredibilitas dan memastikan data yang diperoleh akurat dan dapat dipercaya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil olah data memakai aplikasi NVivo 12 pro dilakukan melalui proses pengkodean terhadap data hasil wawancara, artikel, video, dan dokumentasi. Untuk memperoleh gambaran terkait implementasi *Islamic work ethics* dalam meningkatkan kinerja karyawan: studi kasus di KB Bank Syariah KC Sidoarjo.

Tabel 1. Identitas informan

	Gender	Usia	Jabatan	Masa kerja
1 : R001	Perempuan	20-25	Frontliner	0-10
2 : R002	Laki-laki	26-30	ADPL (Admin Pembiayaan dan Laporan)	11-20
3 : R003	Laki-laki	46-50	Koordinator Pelayanan	31-40
4 : R004	Perempuan	41-45	Pimpinan Cabang	21-30
5 : R005	Laki-laki	46-50	Quality Assurance	31-40

Berdasarkan *case clasification* informan, penelitian ini melibatkan lima informan dengan karakteristik yang berbeda berdasarkan gender, usia, jabatan, dan masa kerja. Terdiri dari dua perempuan (R001 dan R004) serta tiga laki-laki (R002, R003, dan R005) yang berasal dari berbagai posisi, sehingga memberikan sudut pandang yang lebih luas terhadap implementasi *Islamic Work Ethics* di KB Bank Syariah KC Sidoarjo. Selain itu, rentan usia dan masa kerja menunjukkan adanya kombinasi pengalaman kerja, sehingga data yang diperoleh diharap mampu menggambarkan topik penelitian secara lebih menyeluruh.

Analisis diawali dengan menggunakan visualisasi *Matrix Coding Query*. Visualisasi ini menampilkan distribusi jumlah referensi coding (*coding reference*) antara informan (R001-R005) dan *parent code* penelitian. Melalui penggunaan visualisasi ini, peneliti dapat mengetahui tema yang paling sering muncul pada setiap informan dan sekaligus melihat pemerataan kemunculan tema pada data penelitian. Secara umum, matriks ini memperlihatkan pengkodean pada tiga *parent code*, yaitu Budaya kerja Islami, Implementasi Nilai *Islamic Work Ethics*, dan Kontribusi *Islamic Work Ethics*, yang kemudian dibandingkan berdasarkan setiap informan tanpa menunjukkan hubungan kausal antartema.

Tabel 2. *Matrix Coding Query (Parent code)* berdasarkan Informan.

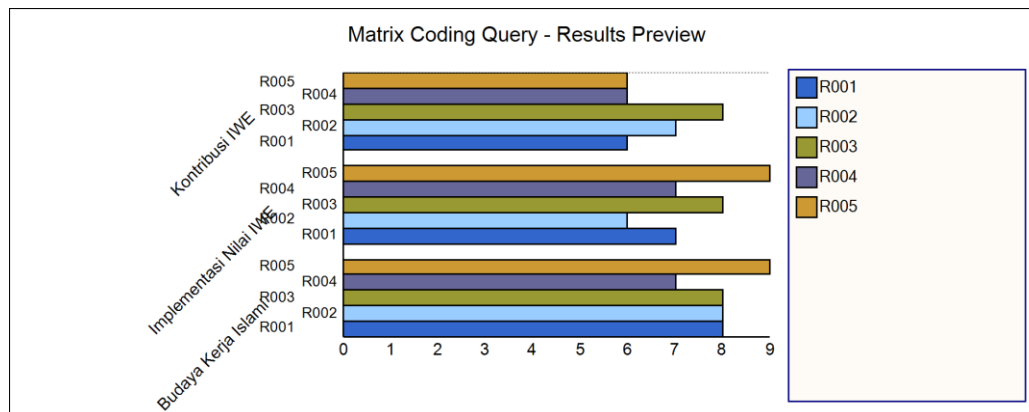
	R001	R002	R003	R004	R005
1 : Budaya kerja Islami	8	8	8	7	9
2 : Implementasi Nilai IWE	7	6	8	7	9
3 : Kontribusi IWE	6	7	8	6	6

Sumber: *Matrix Coding Query, NVivo, 2026*

Berdasarkan hasil analisis diatas menunjukkan bahwa Budaya kerja Islami adalah *parent code* yang paling menonjol dengan jumlah pengkodean tertinggi di hampir semua informan, yaitu R001 (8), R002 (8), R003 (8), R004 (7), dan R005 (9), ini menunjukkan bahwa tema ini merupakan tema paling sering dibahas dalam wawancara, sehingga dapat dilihat sebagai fondasi utama dalam implementasi *Islamic Work Ethics* di KB Bank Syariah KC Sidoarjo. Selain budaya kerja Islami, *Parent code* Implementasi Nilai *Islamic Work Ethics* juga muncul secara konsisten pada semua informan dengan frekuensi yang cukup tinggi, terutama pada R005 (9) dan R003 (8). Konsistensi tersebut menunjukkan bahwa implementasi *Islamic Work Ethics* telah menjadi bagian dari pelaksanaan aktivitas kerja sehari-hari. Sementara itu, *parent code* Kontribusi *Islamic Work Ethic* memiliki frekuensi yang lebih rendah dibandingkan dengan dua tema lainnya, tetapi tetap ditemukan pada seluruh informan. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi *Islamic Work Ethics* dipandang memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan dan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, distribusi pengkodean menunjukkan bahwa implementasi *Islamic Work Ethics* diawali oleh pembentukan budaya kerja Islami, kemudian diwujudkan dalam perilaku kerja, sehingga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Untuk memperkuat hasil analisis sebelumnya, peneliti juga menggunakan *Matrix Coding Query – Results Preview* sebagai visualisasi yang menampilkan hasil pengkodean dalam format diagram batang horizontal berdasarkan *parent code* dan informan. Penggunaan visualisasi ini dimaksudkan untuk mengenali pola diskusi antar informan, mengidentifikasi tema yang paling

menonjol, serta mengamati pemerataan sebaran data hasil wawancara terhadap seluruh *parent code* penelitian. Dengan demikian, visualisasi ini memperlihatkan gambaran mengenai konsistensi penyebaran data hasil wawancara pada tiga *parent code*, yaitu Budaya kerja Islami, Implementasi Nilai *Islamic Work Ethics*, dan Kontribusi *Islamic Work Ethics*.



Gambar 1. Grafik Matrix Coding Query, NVivo, 2026.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya kerja Islami kembali menjadi *parent code* yang sering muncul dengan frekuensi pengkodean tertinggi dan merata pada semua informan. Konsistensi ini memperkuat temuan pada visualisasi sebelumnya bahwa budaya kerja Islami merupakan fondasi utama dalam implementasi *Islamic Work Ethics* di KB Bank Syariah KC Sidoarjo. *Parent code* Implementasi Nilai *Islamic Work Ethics* juga menunjukkan frekuensi pengkodean yang tinggi pada semua informan. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi *Islamic Work Ethics* telah menyatu dalam aktivitas operasional melalui kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja yang berlaku. Sementara itu, dalam *parent code* Kontribusi *Islamic Work Ethics* terlihat bahwa semua informan menghubungkan implementasi *Islamic Work Ethics* dengan peningkatan kualitas pelaksanaan pekerjaan. Ini menunjukkan bahwa implementasi *Islamic Work Ethics* tidak hanya membentuk perilaku kerja yang sesuai dengan nilai-nilai Islam, tetapi juga mendorong peningkatan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, hasil visualisasi ini memperkuat temuan pada visualisasi sebelumnya, yaitu bahwa Budaya kerja Islami menjadi tema yang sering muncul, diikuti Implementasi Nilai *Islamic Work Ethics* dan Kontribusi *Islamic Work Ethics*, sehingga ketiga tema ini muncul secara konsisten pada semua informan sebagai gambaran Implementasi *Islamic Work Ethics* di KB Bank Syariah KC Sidoarjo.

Setelah distribusi tema dianalisis, langkah berikutnya adalah mengidentifikasi kata yang sering muncul. Untuk itu, peneliti menggunakan visualisasi *Word Clouds* yaitu visualisasi yang menampilkan sekumpulan kata berdasarkan frekuensi kemunculannya dalam semua data yang

sudah dikodekan. Dalam visualisasi ini, ukuran huruf menunjukkan seberapa sering sebuah kata tersebut muncul, dimana semakin besar ukuran kata menandakan kata tersebut sering muncul dalam data penelitian. Melalui visualisasi ini, peneliti dapat mendapatkan gambaran awal mengenai fokus pembahasan informan.



Gambar 2. *World Clouds*, NVivo, 2026.

Hasil visualisasi *Word Cloud* (Top 20 Frekuensi) menunjukkan bahwa kata “karyawan” merupakan kata yang sering muncul karena memiliki ukuran huruf yang paling besar dibandingkan kata lainnya, sehingga mengidentifikasi bahwa pembahasan informan berpusat pada karyawan sebagai subjek utama. Dominasi tersebut diperkuat dengan pernyataan R004, yang menyatakan bahwa “Nilai amanah kami terapkan dengan mengingatkan seluruh karyawan agar menjaga kepercayaan perusahaan niamaupun nasabah dalam setiap pekerjaan”. Menunjukkan bahwa implementasi nilai-nilai Islam diarahkan untuk membentuk perilaku kerja karyawan. Kata “kinerja”, “pekerjaan”, dan “bekerja”, “perusahaan”, “operasional”, “transaksi”, dan “penelitian” juga muncul dengan frekuensi tinggi, yang menunjukkan bahwa pembahasan informan banyak mengarah pada upaya peningkatan kualitas kerja melalui pelaksanaan tugas secara optimal. Istilah lain seperti “kepemimpinan”, “pelayanan”, “manajemen”, “organisasi”, “program” dan “nasabah” menunjukkan bahwa implementasi nilai-nilai Islam dijalankan dalam kerangka aktivitas kerja, kepemimpinan, dan pelayanan kepada nasabah sebagai bagian dari budaya perusahaan. Di samping itu, kata “syariah”, dan “kejujuran”, dan “prinsip” juga termasuk dalam dua puluh kata yang paling sering muncul, sehingga memperlihatkan bahwa nilai-nilai Islam menjadi istilah yang berulang dalam pernyataan informan ketika menguraikan praktik kerja sehari-hari. Tidak hanya itu, munculnya kata “pegawai”, “prestasi”, dan “kualitas” mengindikasikan bahwa informan juga menyoroti pentingnya pengembangan kompetensi sebagai bagian dari peningkatan kinerja. Dengan demikian, *Word Clouds* menggambarkan bahwa fokus utama pembahasan informan terletak

pada karyawan, kinerja, pekerjaan, dan nilai-nilai Islam yang secara konsisten tampil sebagai istilah dominan dalam keseluruhan data wawancara.

Untuk memperkuat hasil identifikasi kata yang sering muncul pada *Word Cloud*, peneliti juga menggunakan *Word Frequency Query*. Berbeda dengan visualisasi sebelumnya yang menampilkan dominasi kata melalui ukuran huruf, visualisasi ini memberikan jumlah kemunculan setiap kata bersama jumlah frekuensinya (*count*) sehingga memberikan gambaran yang lebih terukur mengenai frekuensi penggunaan kata oleh informan. Analisis ini membantu peneliti memahami fokus pembahasan informan sekaligus memperkuat identifikasi tema yang paling banyak muncul dalam keseluruhan data.

Tabel 3. Frekuensi kata yang sering diucapkan.

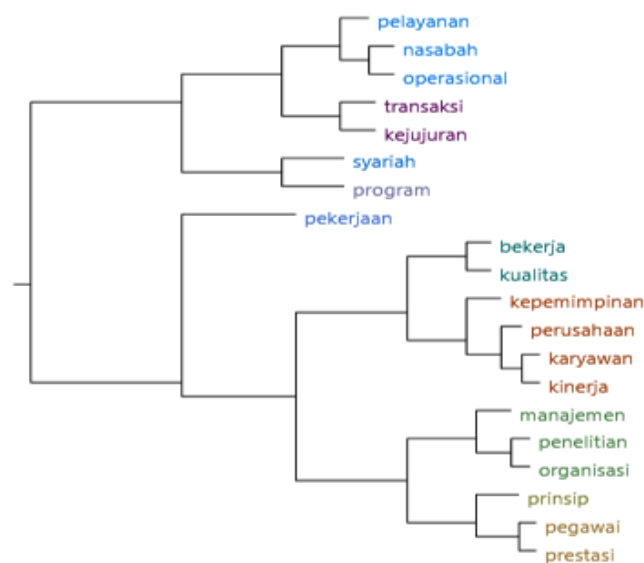
	Length	Count
Bekerja	7	87
Karyawan	8	261
Kejujuran	9	24
Kepemimpinan	12	68
Kinerja	7	157
Kualitas	8	33
Manajemen	9	29
Motivasi	8	16
Nasabah	7	50
Operasional	11	33
Pegawai	7	41
Pekerjaan	9	98
Pelatihan	9	15
Pelayanan	9	42
Pemimpin	8	24
Perusahaan	10	87
Prestasi	8	35
Prinsip	7	33
Program	7	26
Prosedur	8	15
Syariah	7	43
Transaksi	9	26
Transparansi	12	16

Sumber: Word Frequency Query, NVivo, 2026

Hasil analisis menunjukkan bahwa “karyawan” adalah kata yang paling sering muncul yaitu sebanyak 261 kali, diikuti oleh “kinerja” sebanyak 157 kali, “pekerjaan” sebanyak 98 kali, “peneliti” sebanyak 89 kali, “bekerja” dan “perusahaan” masing-masing sebanyak 87 kali, serta “kepemimpinan” sebanyak 68 kali. Tingginya kemunculan kata “karyawan”, “kinerja”, dan “pekerjaan” menandakan bahwa fokus utama pembahasan informan dalam diskusi adalah pelaksanaan aktivitas kerja dan peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, munculnya kata “nasabah” (50 kali), “syariah” (43 kali), “pelayanan” (42 kali), dan “pegawai” (41 kali) menunjukkan bahwa pembahasan tidak hanya terbatas pada individu karyawan, tetapi juga

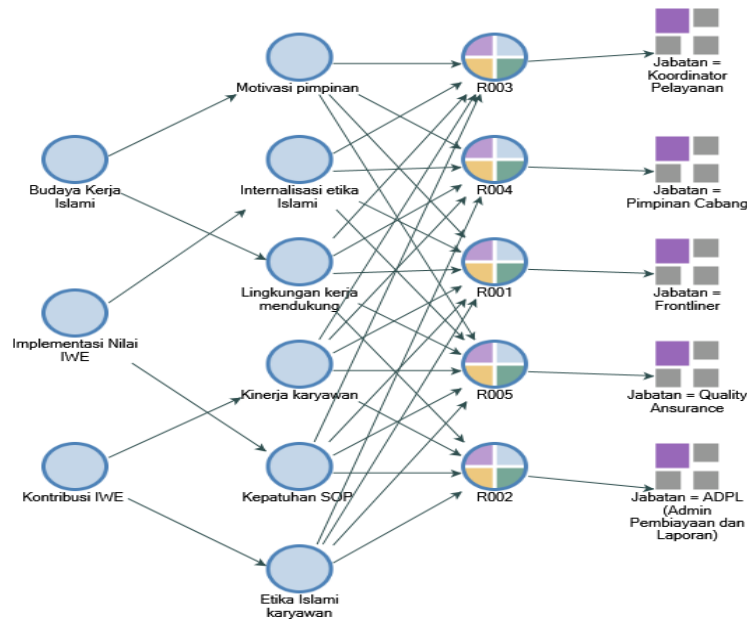
mencakup aspek pelayanan, lingkungan perusahaan, dan karakteristik lembaga berbasis syariah. Kata-kata seperti “prestasi” (35 kali), “operasional” (33 kali), “kualitas” (33 kali), “prinsip” (33 kali), dan “manajemen” (29 kali) memperlihatkan bahwa implementasi *Islamic Work Ethics* dibahas melalui pengelolaan perusahaan, sistem kerja, dan nilai-nilai etika yang diterapkan dalam aktivitas operasional. Frekuensi kata “transparansi” (16 kali), “motivasi” (16 kali), “pelatihan” (15 kali), dan “prosedur” (15 kali) menunjukkan bahwa nilai-nilai *Islamic Work Ethics* juga dikaitkan dengan pengembangan kompetensi, kepatuhan pada prosedur, dan peningkatan kualitas karyawan. Secara keseluruhan, hasil tersebut memperkuat bahwa kata yang sering muncul berpusat pada aspek karyawan, kinerja, pekerjaan, dan nilai-nilai Islam. Konsistensi temuan ini menunjukkan bahwa implementasi *Islamic Work Ethics* dipahami sebagai proses yang tidak hanya membentuk budaya kerja Islami, tetapi juga mendorong peningkatan kualitas sumber daya insani melalui pelaksanaan pekerjaan yang berlandaskan prinsip-prinsip syariah.

Setelah mengidentifikasi tema dan istilah yang sering muncul, tahap analisis berikutnya diarahkan untuk memahami keterkaitan antar istilah yang muncul dalam keseluruhan data penelitian. Peneliti menggunakan *Cluster Analysis – word similarity*, yaitu visualisasi dalam format dendrogram, dimana kata yang berada pada cabang yang sama menunjukkan tingkat kesamaan atau kecenderungan muncul secara bersamaan dalam pembahasan informan. Semakin dekat kedudukan antar kata pada cabang dendrogram, semakin tinggi tingkat kesamaan pola kemunculannya dalam data. Melalui visualisasi ini, peneliti dapat mengidentifikasi kelompok istilah yang saling berkaitan sehingga diperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai implementasi *Islamic Work Ethics* di KB Bank Syariah KC Sidoarjo.



Gambar 3. *Cluster Analysis* berdasarkan kemiripan kata, NVivo, 2026.

Hasil analisis menunjukkan adanya beberapa kelompok kata yang punya kedekatan makna dalam diskusi informan. Kelompok pertama berisi kata “pelayanan”, “nasabah”, dan “operasional”, yang menandakan bahwa pembicaraan tentang pelayanan berkaitan erat dengan nasabah dan aktivitas operasional perusahaan. Kelompok ini juga terhubung dengan kata “transaksi”, dan “kejujuran” sehingga menunjukkan bahwa pembahasan aktivitas operasional turut berkaitan dengan transaksi dan kejujuran. Selanjutnya kata “syariah”, dan “program”, membentuk kelompok sendiri yang terhubung dengan kelompok sebelumnya, ini menunjukkan adanya keterkaitan pembahasan mengenai prinsip syariah dan program dalam organisasi. Pada kelompok lain, terlihat hubungan kuat antara kata “bekerja” dan “kualitas”, yang terhubung dengan kata “kepemimpinan”, “perusahaan”, “karyawan”, dan “kinerja” sehingga menunjukkan bahwa kualitas kerja informan banyak dikaitkan dengan cara memimpin, kondisi perusahaan, serta kinerja karyawan. Selain itu, kata “manajemen”, “penelitian”, dan “organisasi” membentuk satu kelompok yang saling berdekatan, sedangkan kata “prinsip”, “pegawai”, dan “prestasi” membentuk kelompok lainnya. Kedua kelompok tersebut menunjukkan adanya keterkaitan pembahasan mengenai pengelolaan dan organisasi dengan prinsip kerja, pegawai, serta prestasi. Adapun kata “pekerjaan” tampak sebagai kelompok tersendiri yang terhubung dengan cabang besar kata-kata lainnya. Secara keseluruhan, analisis ini menunjukkan bahwa istilah-istilah yang muncul tidak berdiri sendiri, melainkan membentuk pola hubungan yang saling berkaitan. Temuan ini memperkuat hasil analisis sebelumnya bahwa implementasi *Islamic Work Ethics* merupakan proses yang melibatkan berbagai aspek perusahaan secara terpadu. Sebagai tahap akhir analisis, peneliti menggunakan *Project Map* untuk menampilkan hubungan konseptual antar komponen penelitian yang terbentuk selama proses pengkodean. Berbeda dengan analisis sebelumnya yang berfokus pada distribusi tema, frekuensi kata, maupun hubungan antar istilah, visualisasi ini memberikan keseluruhan struktur analisis dalam satu peta konseptual yang menghubungkan *parent code*, *child code*, informan, serta atribut informan berfungsi untuk menjelaskan bagaimana *parent code*, *child code*, informan, dan atribut informan. Melalui visualisasi ini, peneliti dapat mendapat gambaran yang lebih utuh mengenai bagaimana setiap tema saling berkaitan dan bagaimana kontribusi setiap informan membentuk keseluruhan temuan penelitian mengenai implementasi *Islamic Work Ethics* di KB Bank Syariah KC Sidoarjo.



Gambar 4. *Project Map*, NVivo, 2026.

Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga *parent code*, yaitu Budaya kerja Islami, Implementasi Nilai *Islamic Work Ethic*, dan Kontribusi *Islamic Work Ethics*, saling terhubung dengan beberapa *child code* yang menjelaskan fokus pembahasan penelitian. Pada tema Budaya kerja Islami, berkaitan erat dengan motivasi pimpinan dan lingkungan kerja yang mendukung, menunjukkan bahwa budaya kerja Islami terbentuk melalui peran pemimpin, serta adanya lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Selanjutnya, tema Implementasi Nilai *Islamic Work Ethics* terhubung dengan terapkan etika Islami dan kepatuhan SOP, sehingga menunjukkan bahwa nilai-nilai *Islamic Work Ethics* diterapkan dengan cara menjalankan pekerjaan sesuai prosedur guna mendukung terciptanya disiplin kerja dan peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, tema Kontribusi *Islamic Work Ethics* berkaitan dengan *Islamic Work Ethics* dan kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kontribusi dalam menerapkan *Islamic Work Ethics* terlihat dari perilaku karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari dan mampu memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas kerja, kualitas pelayanan, dan pencapaian tujuan perusahaan. Setiap *child code* terhubung dengan lima informan yang memiliki jabatan berbeda, hubungan tersebut menunjukkan bahwa setiap informan memberikan informasi yang mencakup seluruh tema penelitian, meskipun cara pembahasan masing-masing berbeda. Keberagaman jabatan memberikan perspektif lebih luas mengenai Implementasi *Islamic Work Ethics*. Secara keseluruhan, *project map* menjadi sintesis dari keseluruhan hasil analisis NVivo yang telah dilakukan, yang menunjukkan bahwa implementasi *Islamic Work Ethics* di KB Bank Syariah KC Sidoarjo terbentuk melalui hubungan antara budaya kerja Islami, implemtasi

Islamic Work Ethics dalam berbagai kegiatan kerja, serta kontribusinya terhadap peningkatan kinerja karyawan yang didukung oleh berbagai peran dan fungsi jabatan di dalam perusahaan.

Pembahasan

Budaya kerja Islami di KB Bank Syariah KC Sidoarjo

Penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja di KB Bank Syariah KC Sidoarjo diwujudkan dengan cara membiasakan nilai-nilai Islam dalam setiap interaksi kerja sehari-hari, seperti menjaga amanah, menjunjung kejujuran, mematuhi prosedur kerja, saling menghormati rekan kerja, memberikan pelayanan, serta pembinaan spiritual yang dilakukan secara terus-menerus. Salah satu bentuk dari nilai tersebut adalah memandang pekerjaan sebagai bentuk ibadah yang mendorong kesungguhan dalam bekerja. Hal ini tercermin dari pernyataan R002, “kalau saya pribadi, dari pertama kali masuk kerja memang sudah menanamkan niat kalau pekerjaan ini bukan sekedar mencari penghasilan, tetapi juga sebagai bentuk ibadah”. Pandangan tersebut diperkuat oleh R005 yang menjelaskan bahwa budaya spiritual telah menjadi bagian dari rutinitas perusahaan. “Setiap pagi sebelum memulai aktivitas biasanya kami mengikuti morning briefing yang diawali dengan doa bersama. Selain itu setiap hari juga ada pembiasaan membaca Al-Qur'an di musala kantor sebelum memulai pekerjaan”. Selain spiritual, kerja sama dan musyawarah juga ditekankan oleh R001 yang menuturkan, “Semua divisi di cabang KB Bank Syariah di Sidoarjo ini pasti melakukan kerjasama. untuk musyawarah antara karyawan di cabang Sidoarjo, kita setiap bulannya ada yang namanya rapat koordinasi, jadi untuk rapat koordinasi ini dilakukan untuk menilai kinerja kita di bulan sebelumnya”. Dengan demikian, budaya kerja Islami di KB Bank Syariah KC Sidoarjo terbentuk melalui proses internalisasi nilai-nilai Islam seperti ibadah, pembinaan spiritual, musyawarah, dan kerja sama. Nilai-nilai tersebut tidak hanya dianggap sebagai aturan dalam perusahaan, tetapi juga membentuk perilaku yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak karyawan.

Makna tersebut sesuai dengan teori *Islamic Work Ethics* yang disusun oleh (A. Ali, 1988) dan diperkuat oleh (A. J. Ali & Al-Owaihian, 2008), yang menjelaskan bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah, sehingga harus dilandasi oleh nilai amanah, kejujuran, kerja sama, dan tanggung jawab. Di KB Bank Syariah KC Sidoarjo, budaya kerja Islami berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan nilai-nilai Islam dengan cara bekerja sehari-hari. Artinya, nilai Islam tidak hanya berhenti pada tingkat konsep, tetapi juga diterapkan dalam kebiasaan bekerja yang membentuk perilaku dan karakter perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan penerapan *Islamic Work Ethics* tidak hanya bergantung pada

pemahaman seseorang tentang ajaran Islam, tetapi juga tergantung pada adanya budaya perusahaan yang terus-menerus mendukung nilai-nilai tersebut kebiasaan dalam suasana kerja.

Penelitian ini memperkuat temuan penelitian oleh (Sari et al., 2025) yang menyimpulkan bahwa Budaya kerja Islami yang diterapkan secara konsisten berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas dan produktivitas dalam lembaga pendidikan Islam. Namun, penelitian ini memberikan temuan yang lebih dalam karena tidak hanya menjelaskan bahwa ada hubungan antara budaya kerja Islami dan perilaku kerja, tetapi juga menunjukkan bagaimana nilai-nilai Islam diterapkan dan membentuk kebiasaan kerja karyawan di lingkungan perbankan syariah. Oleh karena itu, budaya kerja Islami dalam penelitian ini bisa diartikan sebagai dasar utama yang mendorong implementasi *Islamic Work Ethics*, yang kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Implementasi Nilai Islamic Work Ethics di KB Bank Syariah KC Sidoarjo

Penelitian menunjukkan bahwa implementasi *Islamic Work Ethics* di KB Bank Syariah KC Sidoarjo terlihat dari adanya nilai-nilai seperti amanah, jujur, profesional (*itqan*), bertanggung jawab, disiplin serta kerja sama. Nilai-nilai tersebut tidak hanya dianggap sebagai aturan moral tetapi telah diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari, mulai dari melakukan tugas sesuai prosedur yang berlaku, menjaga kerahasiaan informasi nasabah, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sampai membangun hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan nasabah. Implementasi ini sesuai dengan standar operasional perusahaan, sehingga setiap karyawan diwajibkan untuk bekerja sesuai prosedur sekaligus menjalankan tanggung jawab moralnya sebagai seorang muslim. Hal tersebut terlihat dari pernyataan R001, “sistematika perbankan itu kita memberikan kejujuran dan kepercayaan kepada nasabah agar nasabah itu tumbuh yang namanya trusted”. Selaras dengan hal tersebut, R002 menjelaskan tentang profesionalisme (*itqan*), “untuk memastikan pekerjaan dilakukan dengan baik, kami sudah mempunyai pedoman yang menjadi acuan dalam bekerja, yaitu PKO atau Pedoman Ketentuan Operasional”. Dukungan terhadap nilai tanggung jawab juga disampaikan oleh R004, “Amanah bukan hanya berarti menjaga kepercayaan nasabah, tetapi juga menjaga tanggung jawab terhadap pekerjaan yang sudah diberikan oleh perusahaan”. Dengan demikian, penerapan nilai-nilai tersebut tidak hanya memperkuat identitas perusahaan sebagai lembaga keuangan syariah, tetapi juga membentuk perilaku dan karakter karyawan yang profesional serta memiliki integritas.

Temuan tersebut sesuai dengan teori *Islamic Work Ethics* yang disusun oleh (A. Ali, 1988) dan diperkuat oleh (A. J. Ali & Al-Owaidan, 2008), yang menjelaskan bahwa secara umum, IWE dibangun atas empat konsep utama yaitu usaha, profesional, transparansi (jujur),

dan perilaku yang bertanggung jawab secara moral. Dalam penelitian ini, Implementasi *Islamic Work Ethics* tidak hanya bergantung pada pemahaman seseorang tentang ajaran Islam, tetapi juga dipengaruhi oleh budaya kerja Islami yang sudah terbentuk di dalam lingkungan perusahaan. Budaya perusahaan menjadi faktor utama yang memperkuat implementasi nilai-nilai Islam ke dalam perilaku kerja karyawan. Meskipun demikian, keberhasilan implementasi nilai-nilai tersebut tetap membutuhkan komitmen dari setiap karyawan secara pribadi agar nilai-nilai tersebut, tetap memerlukan komitmen dari setiap karyawan agar dapat diimplementasikan secara konsisten dalam setiap pekerjaan.

Penelitian ini menguatkan temuan penelitian oleh (Etika et al., 2024) yang menyimpulkan penerapan *Islamic Work Ethics* berkontribusi positif pada peningkatan prestasi kerja pegawai. Nilai-nilai inti seperti ikhlas, amanah, kerja keras, jujur, keadilan, tanggung jawab, dan syukur menjadi fondasi yang kuat dalam budaya kerja. Namun, penelitian ini memberikan hasil yang lebih luas tidak hanya menjelaskan kontribusi dari *Islamic Work Ethics*, tetapi juga menunjukkan cara nilai-nilai tersebut diterapkan dalam kebiasaan bekerja, hubungan antar rekan kerja, dan pelayanan kepada nasabah. Oleh karena itu, implementasi *Islamic Work Ethics* dalam penelitian ini tidak hanya diartikan sebagai penerapan nilai-nilai keetikaan, tetapi juga dianggap sebagai cara untuk mengubah perilaku kerja dan menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di KB Bank Syariah KC Sidoarjo.

Kontribusi implementasi Islamic Work Ethics dalam peningkatan kinerja karyawan di KB Bank Syariah KC Sidoarjo

Penelitian menunjukkan bahwa implementasi *Islamic Work Ethics* memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan di KB Bank Syariah KC Sidoarjo. Kontribusi tersebut terlihat dari peningkatan kepercayaan diri karyawan dalam bekerja, lebih memahami produk dan prosedur, serta mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada nasabah. Hal ini sesuai dengan pernyataan R004, “ini memberikan dampak yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Mereka menjadi lebih percaya diri dalam bekerja, lebih memahami produk dan prosedur, serta mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada nasabah”. Pandangan tersebut diperkuat oleh pernyataan R005, “kebiasaan tersebut cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena membuat setiap orang lebih disiplin, lebih bertanggung jawab, dan lebih berhati-hati dalam bekerja”. Temuan ini menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam yang diterapkan dalam bekerja tidak hanya membentuk cara kerja yang sesuai dengan prinsip syariah, tetapi juga membantu mencapai tujuan perusahaan dengan menyelesaikan tugas secara lebih efektif dan bertanggung jawab. Dalam bidang perbankan syariah, situasi ini sangat penting karena keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya dinilai

dari pencapaian target bisnis, tetapi juga dari kemampuannya menjaga kepercayaan nasabah dengan memberikan pelayanan yang jujur, terbuka, dan berfokus pada kemaslahatan. Dengan demikian, *Islamic Work Ethics* tidak hanya berperan sebagai pedoman moral, tetapi juga menjadi faktor yang mendukung peningkatan kualitas kinerja karyawan berkelanjutan.

Dalam penelitian ini, kontribusi *Islamic Work Ethics* terhadap kinerja karyawan tidak muncul secara instan, melainkan dimulai dengan terbentuknya budaya kerja berdasarkan nilai-nilai Islam, yang kemudian diterapkan dalam perilaku kerja sehari-hari. Proses tersebut membantu membentuk karakter karyawan yang lebih disiplin, bertanggung jawab, dan konsisten dalam menjalankan tugas sesuai prinsip syariah. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya bergantung kemampuan teknis, tetapi juga pada sejauh mana perusahaan mampu menanamkan nilai-nilai Islam sebagai dasar dalam mengelola sumber daya insani.

Penelitian ini memperkuat temuan penelitian sebelumnya oleh (Nilam Dwi Cahya et al., 2025) yang menyimpulkan bahwa penerapan religiositas dan budaya perusahaan berperan penting dalam memperkuat etika kerja Islam yang berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Bengkulu Adam Malik. Namun, penelitian ini memberikan pandangan yang lebih luas karena tidak hanya menjelaskan etika kerja Islam berhubungan dengan kinerja, tetapi juga menunjukkan bagaimana kontribusi tersebut terbentuk melalui budaya kerja berlandaskan Islam dan implementasi *Islamic Work Ethics* dalam kegiatan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam pengembangan manajemen sumber daya Insani dengan menunjukkan bahwa budaya kerja Islami menjadi fondasi terbentuknya implementasi *Islamic Work Ethics*, sedangkan implementasi *Islamic Work Ethics* berperan sebagai mekanismen utama yang mendorong peningkatan kinerja karyawan di KB Bank Syariah KC Sidoarjo.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi *Islamic Work Ethics* di KB Bank Syariah KC Sidoarjo dimulai dengan terbentuknya budaya kerja Islami yang menjadi dasar dalam berbagai kegiatan dan tindakan para karyawan. Budaya kerja tersebut dibentuk dengan menerapkan nilai-nilai seperti amanah, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, kerja sama, profesionalisme, serta pelayanan yang didasarkan pada prinsip syariah. Nilai-nilai tersebut bukan hanya dijadikan pedoman saja, tetapi sudah diterapkan secara terus-menerus dalam menjalankan tugas, mengambil keputusan, serta berinteraksi dengan rekan kerja dan nasabah.

Temuan ini menunjukkan bahwa budaya kerja Islami berperan sebagai dasar perusahaan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam dan tujuan perusahaan.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa implementasi *Islamic Work Ethics* dipersepsikan memberikan kontribusi positif dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan dan kinerja karyawan. Kontribusi tersebut terlihat dari peningkatan kepercayaan diri karyawan dalam bekerja, lebih memahami produk dan prosedur, serta mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada nasabah. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pekerjaan dalam lingkungan perbankan syariah tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga dengan penerapan nilai-nilai etika dalam perilaku kerja. Meskipun demikian, kontribusi tersebut perlu dipahami sebagai temuan berdasarkan pengalaman dan persepsi informan, bukan sebagai bukti hubungan sebab-akibat yang terukur. penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya insani pada dengan menunjukkan bahwa budaya kerja Islami merupakan fondasi utama terbentuknya *Islamic Work Ethics*, sedangkan implementasi *Islamic Work Ethics* menjadi mekanisme utama yang dipersepsikan mendukung kualitas pelaksanaan pekerjaan pada lingkungan perbankan syariah. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan cabang untuk mempertahankan budaya kerja Islami melalui keteladanan, pembinaan etika kerja secara berkala, serta penguatan nilai amanah, tanggung jawab, dan profesionalisme.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya fokus pada satu objek, yaitu KB Bank Syariah KC Sidoarjo, sehingga hasil yang diperoleh bersifat kontekstual dan menggambarkan implementasi *Islamic Work Ethics* sesuai karakteristik perusahaan tersebut, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas. Kedua, jumlah informan yang relatif terbatas (5 informan), meskipun informan yang dipilih sudah mewakili berbagai peran di dalam organisasi, hasil penelitian tetap bergantung pada pengalaman, pandangan, dan penjelasan masing-masing informan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian dengan melibatkan beberapa kantor cabang maupun lembaga perbankan syariah lainnya, serta memasukkan variabel lain yang berkaitan dengan manajemen sumber daya insani, seperti kepemimpinan Islami, komitmen organisasi, kepuasan kerja, maupun budaya organisasi Islami.

DAFTAR REFERENSI

- Ali, A. (1988). Scaling an islamic work ethic. *Journal of Social Psychology*, 128(5), 575–583.
<https://doi.org/10.1080/00224545.1988.9922911>
- Ali, A. J., & Al-Owaihan, A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. In *Cross Cultural Management: An International Journal* (Vol. 15, Number 1, pp. 5–19).
<https://doi.org/10.1108/13527600810848791>
- Al-Shamali, A., Irani, Z., Haffar, M., Al-Shamali, S., & Al-Shamali, F. (2021). The influence of Islamic Work Ethic on employees' responses to change in Kuwaiti Islamic banks. *International Business Review*, 30(5), 101817.
<https://doi.org/10.1016/J.IBUSREV.2021.101817>
- Anisa Amaliani, & Irmayanti Hasan. (2024). Dampak Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(7). <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i7.2501>
- Borgia, M. S., Di Virgilio, F., La Torre, M., & Khan, M. A. (2022). Relationship between Work-Life Balance and Job Performance Moderated by Knowledge Risks: Are Bank Employees Ready? *Sustainability (Switzerland)*, 14(9).
<https://doi.org/10.3390/su14095416>
- Cornelia, N., & Bahjatullah, Q. M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Rumah Makan Rindang 84). *Journal of Sharia Economic Law*, 1(2), 95–118.
<https://doi.org/10.37680/jshel.v1i2.3725>
- Creswell, J. W. ., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design : Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (6th ed.)*. SAGE Publications.
- Etika, I., Islami, K., Meningkatkan, D., Kerja, P., Baznas, P., Grobogan, K., Novitasari, S., Muttaqin, A. Z., Maulidya, S. Y., Pratiwi, R., & Purnomo, M. (2024). Implementasi Etika Kerja Islami Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Baznas Kabupaten Grobogan. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 112–119.
<https://doi.org/10.46975/2DBFN680>
- Javed, S., Malik, A., & Alharbi, M. M. H. (2020). The relevance of leadership styles and Islamic work ethics in managerial effectiveness. *PSU Research Review*, 4(3), 189–207.
<https://doi.org/10.1108/PRR-03-2019-0007>

- Khofifah, N., & Setiawan, A. (2023). Analisis Kecerdasan emosional, etika kerja Islami dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV Cita Nasional Salatiga dengan komunikasi sebagai variabel moderasi. *Journal of Management and Digital Business*, 3(1), 47–58. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v3i1.221>
- Kumaidi, & Abbas, D. Q. , & H. F. N. (2025). *Manajemen Perbankan Syariah*. Global Kreatif Media. https://books.google.co.id/books?id=SU-KEQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id&source=gsbs_atb#v=onepage&q&f=false
- Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja, dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Milenial di Masa Pandemi Covid 19 dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank BTN Syariah KC Solo). *NISBAH: Jurnal Perbanka Syariah*, 8(1), 23–39. <https://doi.org/10.30997/jn.v8i1.5706>
- Nilam Dwi Cahya, Romi Adetio Setiawan, & Badaruddin Nurhab. (2025). Implementation of Religiosity in Improving The Islamic Work Ethic of Indonesian Sharia Bank Employees. *I-Finance: A Research Journal on Islamic Finance*, 11(1), 299–315. <https://doi.org/10.19109/ifinance.v11i1.28602>
- Otoritas Jasa Keuangan. (2026). *Snapshot Perbankan Syariah Indonesia Maret 2026*. <https://ojk.go.id/id/berita-dan-kegiatan/publikasi/Pages/Snapshot-Perbankan-Syariah-Indonesia-Maret-2026.aspx>
- Putra, T. P., Madnasir, M., & Fachri, A. (2025). Pengaruh Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Islam (Studi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Alip Kabupaten Tanggamus). *JURNAL TERAPAN MANAJEMEN DAN BISNIS*, 11(2), 128. <https://doi.org/10.26737/jtmb.v11i2.7717>
- Sari, L. I., Munthe, H., Akmal, S.-R., & Kuis, B. (2025). Kepemimpinan dan Budaya Kerja Islami dalam Meningkatkan Kinerja dalam Konteks Pendidikan Islam. *Ar-Raudah: Jurnal Pendidikan Dan Keagamaan*, 4(1), 21–27. <https://doi.org/10.61891/AR-RAUDAH.V1I4.601>
- Sija, A. (2021). The Key Factors Influencing Bank Employees' Performance During Pandemic Covid-19: an Investigation on Selected Banks in Malaysia. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 5(1). <https://doi.org/10.46827/ejhrms.v5i1.1010>
- Suripto. (2023). *Program Aplikasi New Nvivo untuk Analisis Penelitian Kualitatif*. <https://books.google.co.id/books?id=c6pEAAAQBAJ&printsec=copyright&hl=id#v=onepage&q&f=false>

- Utama, A. S. (2020). Perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia. *UNES Law Review*, 2(3), 290–298. <https://doi.org/10.31933/UNESREV.V2I3.121>
- Zainal Mutaqin, M., Nurcholis Saleh, A., Salman Alfarisi, A., & La Tansa Mashiro, S. (2021). Analisis Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran. *MENDIDIK: Jurnal Kajian Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(2), 183–188. <https://doi.org/10.30653/003.202172.182>