

ANALISIS KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) KANTOR CABANG PEMBANTU (KCP) MEULABOH

Titin Zakia ⁽¹⁾, Damrus ⁽²⁾, Nabila Hilmy Zhafira ^{*(3)}, Hamdi Harmen ⁽⁴⁾, Muzakir ⁽⁵⁾

Manajemen, Universitas Teuku Umar, Meulaboh

e-mail Korespondensi: Nabilahilmyzhafira@utu.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.47647/jsr.v14i1.2371>

ABSTRACT

This study aims to determine the level of employee performance capabilities at BSI KCP Meulaboh. This research uses qualitative research methods with several informants. The data source used in this research is primary data. Data collection techniques are through interviews and observations. The results showed that the performance of employees at Bank Syariah Indonesia KCP Meulaboh so far has been quite good, this can be seen from the quality and quantity of work that is quite good where employees have worked in accordance with predetermined procedures and follow the rules of operational standards in BSI KCP Meulaboh and the way employees serve customers and the achievement of targets set, for attendance and responsibility is good seen from employees who are always present on time, service and employee responsibility in their respective fields are quite good, the timeliness of all work is completed on time, for cooperation is quite good seen from each field still need help from other fields.

Keywords : *employee performance, Bank, quality, quantity*

ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui tingkat kemampuan kinerja karyawan di BSI KCP Meulaboh. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan beberapa informan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Teknik pengumpulan data yaitu melalui wawancara dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Meulaboh sejauh ini sudah cukup bagus hal ini dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja yang cukup baik dimana karyawan sudah bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan serta mengikuti aturan standar operasional yang ada di BSI KCP Meulaboh dan cara karyawan melayani nasabah dan tercapainya target yang ditetapkan, untuk kehadiran dan tanggung jawab sudah baik dilihat dari karyawan yang selalu hadir tepat waktu, pelayanan dan tanggung jawab karyawan di bidang masing-masing sudah cukup baik, ketepatan waktu semua pekerjaan terselesaikan dengan tepat waktu, untuk kerja sama sudah cukup baik dilihat dari masing-masing bidang masih membutuhkan bantuan dari bidang lain.

Kata kunci: *kinerja karyawan, Bank, kualitas, kuantitas*

1. Pendahuluan

Institusi yang memberikan layanan jasa perbankan berdasarkan prinsip syariah dikenal dengan perbankan syariah. Prinsip syariah merupakan prinsip hukum Islam dalam kegiatan perbankan menurut fatwa yang dikeluarkan oleh lembaga yang

memiliki wewenang pada penetapan fatwa di bidang syariah. Pembentukan prinsip ini yaitu berdasarkan adanya larangan dalam agama Islam tentang peminjaman dengan sistem bunga (riba) dan adanya larangan untuk berinvestasi pada usaha-usaha yang

dikategorikan haram (Amini & Sanusi, 2023).

Bidang perbankan syariah berkembang dengan sangat cepat, perbankan telah menunjukkan kegigihannya sebagai salah satu pilar yang menjaga stabilitas sistem keuangan negara (Juliansyah, 2021).

Bank Syariah yaitu penggabungan dari Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah, Bank Nasional Indonesia (BNI) Syariah, dan Bank Mandiri Syariah, yang telah berdiri sejak 1 Februari 2021. PT Bank Syariah disambut dengan sangat baik oleh wilayah Aceh. Penggabungan ketiga Bank tersebut dapat memberikan hal baik untuk kedepannya, hal itu juga tidak terlepas dari kinerja karyawan yang baik juga. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diraih oleh seorang pegawai saat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditugaskan kepadanya (Syafitri & Damrus, 2022).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja kuantitas dan kualitas yang diselesaikan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya kinerja adalah istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (yang mengacu pada pencapaian nyata seseorang di tempat kerja) (Trisakti et al., 2019).

Menurut Adi, dkk (2016), tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan keterampilan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan merupakan definisi kinerja. Menurut Rachmawati (2016), kinerja merupakan perilaku aktual yang diperlihatkan setiap orang sebagai bentuk prestasi kerja yang dilakukan pegawai sesuai dengan perannya dalam sebuah organisasi. Menurut Ilham (2018), Pencapaian tugas yang diberikan kepada mereka, sesuai dengan tanggung jawab mereka, merupakan hasil dari kinerja

baik dalam hal kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh anggota staf. Kinerja pegawai dipahami sebagai prestasi kerja atau hasil kerja (prestasi) secara kualitatif dan kuantitatif yang diberikan oleh seorang pegawai dari waktu ke waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Dirgantara & Hersona GW, 2022).

Kinerja karyawan berdasarkan definisi diatas adalah jumlah total pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan tugas-tugas khusus mereka dalam dominan tertentu.

Menurut Adi, dkk (2016), ada beberapa indikator kinerja; 1)Kualitas hasil pekerjaan; 2)Kuantitas hasil pekerjaan; 3)Efisiensi dalam melaksanakan tugas; 4)ketelitian; 5)Kreativitas.

Menurut (Yuliati & Masruri, 2022) kinerja mempunyai enam kategori pengukuran kinerja yaitu: 1). Kualitas. 2). Kuantitas. 3). Ketepatan waktu. 4). Kemandirian. 5). Komitmen.

Menurut (Dessler Gary, 2006), indikator kinerja pegawai adalah :1) Kualitas kerja, hal ini merupakan pemenuhan tugas yang benar dan akurat menurut langkah-langkah yang ditentukan, khususnya keakuratan pekerjaan atau persentase kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, serta memperhatikan tips tertentu untuk meminimalkan kesalahan kerja; 2)Kuantitas kerja dapat disebut dengan jumlah kerja atau jumlah produksi atau hasil kerja; 3)Kehadiran dan ketetapan waktu, yaitu Ketepatan waktu pegawai masuk dan keluar tempat kerja menurut jadwal kerja yang sudah ditentukan, dan kedisiplinan dalam memperhatikan jam kerja; 4)Tanggung jawab yaitu bertanggung jawab penuh atas tugas yang ditentukan di setiap bagian dan memberi layanan terbaik; 5)Ketepatan waktu kerja; 6)Kerja Sama, yaitu bagaimana pegawai wajib bekerja sama dan berkomunikasi dengan rekan kerja saat menyelesaikan pekerjaan.

Dengan adanya kinerja karyawan yang berkualitas maka akan dimungkinkan untuk menarik investor luar atau penabung ke Bank syariah agar tercipta sistem keuangan syariah tingkat global. Untuk meningkatkan reputasinya di masyarakat, Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu yang selanjutnya disingkat menjadi BSI KCP Meulaboh dianjurkan secara demokratis agar dapat menciptakan kinerja dan target yang dapat diperoleh dengan memenuhi keperluan pelanggan melewati prospek kerja yang baik. Menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan adalah hal yang harus di perhatikan di BSI KCP Meulaboh. Banyaknya pekerjaan yang ada di BSI KCP Meulaboh terkadang mengharuskan pekerjanya bekerja di luar jam kerja atau bahkan lembur untuk dapat menyelesaikan

tugas dengan tepat waktu. Kepadatan beban kerja dapat berdampak pada waktu istirahat karyawan yang mungkin juga berdampak pada kinerja pekerja. Selain itu pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Meulaboh mungkin masih minim pengalaman kerja karena latar belakang sekolahnya bukan ekonomi syariah. Latar belakang pendidikan pegawai yang bukan dari ekonomi syariah, di khawatirkan mempengaruhi kinerja mereka. Dengan begitu maka dapat disimpulkan bahwasanya masih ada beberapa masalah yang dihadapi oleh karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Meulaboh untuk menunjang kinerja perusahaan. Oleh karena itu saya sebagai peneliti ingin menguji masalah tersebut melalui penelitian yang berjudul "Analisis Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Meulaboh".

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Pendekatan kualitatif merupakan suatu cara untuk menggali dan memahami makna-makna yang dilekatkan oleh sebagian individu atau kelompok masyarakat terhadap isu-isu sosial atau kemanusiaan. Proses penelitian kualitatif ini meliputi pengajuan pertanyaan atau prosedur, pengumpulan data spesifik dari partisipan, analisis data secara induktif dari topik spesifik ke topik umum, dan interpretasi makna data (Setiobudi, 2017).

Proses pengumpulan data pada penelitian ini berdasarkan data primer. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil wawancara informan dan observasi lapangan. Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data, yaitu:

1. Wawancara

Metode wawancara adalah suatu metode pengumpulan data dan informasi melalui pertemuan tatap muka dengan informan untuk memperoleh data yang lengkap dan rinci. Wawancara ini dilakukan secara berkala dan intensif (berulang-ulang)

(Setiobudi, 2017). Peneliti melakukan wawancara semi terstruktur untuk mendapatkan ide yang lebih terbuka dan mendalam. Oleh karena itu, peneliti membuat panduan wawancara. Sumber pertanyaan yang digunakan dalam wawancara didasarkan pada indikator kinerja karyawan berdasarkan teori Dessler Gary (2006).

2. Observasi

Pengertian Observasi lapangan atau pengamatan lapangan (*field observation*) adalah suatu kegiatan yang selalu melibatkan kelima indera. Observasi merupakan salah satu kegiatan yang digunakan untuk memahami lingkungan (Setiobudi, 2017). Peneliti melakukan observasi langsung pada lokasi dimana lokasi penelitian berada. Kegiatan observasi berlangsung selama 2 bulan dengan melihat bagaimana cara kerja karyawan di BSI KCP Meulaboh.

Penelitian ini di lakukan di Bank Syariah Indonesia KCP Meulaboh Kabupaten Aceh Barat provinsi Aceh dengan jumlah informan yaitu tiga orang karyawan. Informan pertama bagian *Customer Service*

Representative (CSR), informan kedua bagian Customer Bisnis Representative (CBR), informan ke tiga bagian Operational Staf.

3. Hasil dan Pembahasan

Setelah melakukan wawancara, didapati banyak bukti dan data tentang kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Meulaboh sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Hasil wawancara dengan responden dengan indikator kualitas kerja dapat dilihat melalui pertanyaan apakah pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Meulaboh menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan akurat juga mematuhi prosedur yang telah ditentukan, dan dengan cara apa pegawai menghindari terjadinya margin kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan, serta keakuratan pekerjaan pegawai Bank BSI KCP Meulaboh?

Hasil wawancara dengan informan pertama bidang *Customer Service Representative (CSR)*.

“Ya, untuk penyelesaian tugas secara baik dan benar sudah pasti karena kami disini menggunakan standar operasional (SOP) mulai dari berdiri, terima nasabah, senyum, sapa itu sudah tertulis, jadi apapun yang kami lakukan disini tidak semata-mata gerakan yang dibuat-buat bahkan ucapan salam kalimat pembuka atau penutup saja itu ada tertulis. Dan untuk meminimalisir margin kesalahan yang pertama ikuti aturan seperti poin pertama tadi jika kita sudah mengikuti SOP kesalahan jarang terjadi dari buka rekening, deposito, semuanya. Apa yang dilakukan minim terjadi kesalahan jika diikuti sesuai SOP”.

Seterusnya tanggapan informan kedua bagian *Customer Bisnis Representative (CBR)*.

“Ya, karna setiap karyawan pasti sudah dibagi petunjuk teknis operasional (PTO), setiap karyawan harus bekerja sesuai dengan prosedur itu tapi jika

misalnya ada hal diluar PTO tersebut harus mengajukan esception. Eseption itu pengajuan ke kantor pusat itu jika yang kasus special kalau pada dasarnya tetap mengaju pada PTO dari BSI yang dikeluarkan dari kantor pusat. Dan untuk meminimalisir terjadinya margin kesalahan itu di BSI KCP Meulaboh ada tiga pilar yaitu bisnis, resiko, operation. Kalau misalnya bisninya itu melakukan kesalahan atau lupa atau tidak tau mengenai petunjuk itu dia harus melalui yang namanya bagian resiko dulu, jadi dibagian resiko itu nanti difilter apakah itu sudah sesuai dengan ketentuan jika sudah sesuai di resikonya masuk lagi ke bagian operation dibagian operation itu baru saringan terakhirnya”.

Tidak hanya informan kedua, informan ketiga juga mengatakan hal yang sama yaitu:

“Setiap karyawan di BSI KCP Meulaboh ini sudah di bagi petunjuk teknis operasional (PTO) dan setiap karyawan harus bekerja sesuai dengan prosedur itu, jadi insyaallah karyawan di BSI KCP Meulaboh telah menyelesaikan tugas dengan baik yaitu dengan bekerja sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan. Dan untuk mengurangi berlakunya kesalahan yaitu dari tiga pilar yang ada di BSI KCP Meulaboh bisnis, resiko, operation”.

Jadi dapat disimpulkan dari hasil wawancara diatas bahwa, kualitas kerja di Bank Syariah Indonesia KCP Meulaboh sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari dimana karyawan sudah bekerja sesuai dengan prosedur yang sudah ditentukan dan cara mengurangi terjadinya kesalahan juga dengan mengikuti aturan standar operation yang ada di Bank Syariah Indonesia KCP Meulaboh sehingga memperoleh kualitas kerja yang baik.

2. Kuantitas Kerja

Hasil wawancara dengan responden dalam kinerja karyawan di Bank BSI KCP Meulaboh melalui indikator kuantitas kerja

bisa dilihat dibawah ini melalui pertanyaan bagaimana hasil kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Meulaboh?

Tanggapan informan pertama bagian *Customer Service Representative* (CSR).

“Untuk saat ini kami sudah memberikan pelayanan jasa terhadap nasabah dengan baik, menolong nasabah baik itu pembukaan rekening, dan lainnya dan juga membantu mengatasi keluhan nasabah, jadi untuk hasil kerja sejauh ini sudah cukup baik”.

Seterusnya tanggapan informan kedua bagian *Customer Bisnis Representative* (CBR).

“Untuk hasil kerja cukup baik, di sini kami melayani nasabah dengan sebaik-baiknya, salah satu contohnya ketika nasabah membutuhkan produk A kita kasih solusi bagaimana dia bisa memiliki produk A itu, dan juga sekarang kita harus dituntut tawarkan produk yang lain ketika nasabah datang kita layani dengan produk A tapi harus menawarkan produk B dan C juga”.

Seterusnya tanggapan informan ketiga bagian *operational staf*

“Menegenai hasil kerja di sini sudah lumayan baik, dan juga di BSI ada targetnya sendiri artinya bagaimana kita bias mencapai hasil kerja yang minimal dengan hasil target kita sendiri dan juga kita harus melampaui target misalnya ada target 10 kita harus bisa melampaui target misalnya menjadi 12/15 sehingga kinerja terlihat memang bagus”.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kuantitas kerja di Bank Syariah Indonesia KCP Meulaboh sudah cukup baik, hal ini bisa dilihat dari cara karyawan melayani nasabah dan juga tercapainya target kerja yang telah ditetapkan.

3. Kehadiran dan Ketetapan Waktu

Hasil wawancara dengan responden meliputi indikator kehadiran dan ketetapan

waktu mengenai kinerja pegawai Bank BSI KCP Meulaboh disajikan dibawah ini dengan pertanyaan apakah pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Meulaboh selalu hadir dan pulang sesuai jadwal yang dijadwalkan dan apakah mereka disiplin dalam menjalankan jam kerjanya?

Tanggapan informan pertama bagian *Customer Service Representative* (CSR)

“Ya, untuk kehadiran itu kami memang selalu hadir jam 07:30 wajib briefing jadi tidak boleh telat. Jam 07:30 sharing semua karyawan berkumpul, selesai briefing lanjut ke operational setelah itu lanjut jam istirahat. Jam 4 kita selesai operational kalau prainer itu jam 4 sudah selesai dan jam 5 kita pulang tapi terkadang kita melebihi jam misalnya ada pendingan pekerjaan yang belum selesai kita selesaikan dulubaru kita pulang”.

Tidak hanya informan pertama, informan kedua juga mngatakan hal yang sama yaitu:

“Ya sudah pasti, karena kita disini briefing setiap pagi jam 07:30 itu semua karyawan sudah harus hadir untuk melakukan briefing terlebih dahulu setelah itu baru melanjutkan pekerjaan sesuai bidang masing-masing”.

Seterusnya tanggapan informan ketiga bagian *operational staf*

“Ya, di BSI ini kami sudah bekerja sesuai dengan jadwal yang di tetapkan malah terkadang lebih ada yang pulang lebih dari jam kerja karena untuk menyelesaikan target kalau bisa pencapaian kita tinggi, jadi sejauh ini sudah disiplin”.

Jadi berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kehadiran dan ketetapan waktu di Bank Syariah Indonesia KCP Meulaboh sudah baik, keadaan ini dilihat dari kehadiran karyawan yang wajib hadir dijam 07:30 untuk melakukan briefing terlebih dahulu dan berdasarkan hasil wawancara karyawan

sudah hadir dengan tepat waktu dan juga sudah disiplin dalam bekerja.

4. Tanggung Jawab

Berikut hasil wawancara dengan responden mengenai kinerja pegawai Bank BSI KCP Meulaboh dengan indikator tanggung jawab dapat dilihat dari pertanyaan apakah pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Meulaboh memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah dan apakah pegawai tersebut bertanggung jawab sesuai bidang tanggung jawabnya?

Tanggapan dari informan pertama bagian *Customer Service Representative* (CSR)

“Ya, setiap nasabah yang datang menyampaikan keluhan atau ingin di bantu kita selesaikan, karena setiap nasabah yang datang apapun yang mereka butuhkan tetap kami berikan. Dan untuk tanggung jawab itu sudah pasti, seperti saya tanggung jawab saya contohnya nasabah datang ingin buka BSI mobile jadi yang pertama yang harus dilakukan pegawainya adalah menanyakan dulu apakah si nasabah itu sudah punya rekening jika belum di bukakan dulu sesuai SOP nya di buka dulu rekeningnya setelah itu baru di buat BSI mobilyenya. Jadi saya rasa itu sudah tanggung jawab sekalian melayani dan tanggung jawab juga di ikuti”.

Seterusnya tanggapan dari informan kedua bidang *Customer Bisnis Representative* (CBR)

“Insyaallah sudah pelayanan yang terbaikkarena sejauh ini kita belum ada laporan komplain yang terlalu berat terkait pelayanan. Dan untuk tanggung jawab di sini bidang sudah dibagi masing-masing sudah pasti harus bertanggung jawab di bidang tersebut, dan sejauh ini semua karyawan disini sudah bertanggung jawab di bidanya masing-masing”.

Tanggapan dari informan ketiga bagian *Operational Staf*

“Ya, BSI KCP Meulaboh melayani nasabah dengan baik, jika nasabah bertanya hal kita juga menjawab lebih dari apa yang di

Tanya, pelayanan kita terkesan effort kepada nasabah. Dan untuk tanggung jawab disini semua sudah ada bidang tersendiri dan semua sudah bertanggung jawab dibidang masing-masing”.

Dari hasil wawancara di atas maka dapat disimpulkan bahwa di BSI KCP Meulaboh sejauh ini telah memberikan pelayanan prima dan juga karyawannya sudah bekerja sesuai dengan bidangnya. Hal ini bisa dilihat dari pelayanan yang baik karyawan kepada nasabah dan untuk tanggung jawab sesuai dengan bidangnya sudah pasti karena masing masing karyawan telah di berikan tugas masing-masing di bidangnya sendiri.

5. Ketepatan Waktu

Hasil wawancara dengan responden mengenai kinerja pegawai Bank BSI KCP Meulaboh disajikan berikut ini berdasarkan indikator ketepatan waktu melalui pertanyaan apakah karyawan membereskan tugasnya dengan waktu yang ditetapkan?

Tanggapan dari informan pertama bagian *Customer Service Representative* (CSR)

“Disini tidak ada yang namanya tidak selesai tepat waktu, jadi sebelum bahkan itu sudah di ingatkan misalnya seminggu sebelum bukan berarti begitu minggu itu belum selesai bisa di lanjutkan minggu depan, sesuatu yang sudah diberikan ditugaskan misalnya tanggal 1 bulan 1 2024 itu sebelum tanggal 1 sudah harus selesai jadi tidak ada istilah tidak selesai sudah pasti selesai”.

Seterusnya tanggapan dari informan kedua bidang *Customer Service Representative* (CBR)

“Yang namanya pekerjaan kalau dikerjakan tidak bakal habis pasti tetap ada pendingannya jika misalnya tidak selesai hari ini berarti harus diselesaikan besok karena biasanya di akhir bulan nanti keluar datanya apa-apa pendingan kita yang belum selesai. Jadi pada dasarnya

pekerjaan memang harus di selesaikan dan pasti terselesaikan semua”.

Tanggapan dari informan ketiga bagian *Operational Staf*

“Ya, sejauh ini sudah di selesaikan sesuai waktu yang ditentukan jika misalnya ada tugas yang tidak selesai dengan waktu yang ditentukan itu mungkin ada masalah atau sesuatu dan kita harus menyelesaikan secara cepat tidak boleh melama-lamakan. Sejauh ini semua selesai diwaktu yang tepat”

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas di Bank Syariah Indonesia KCP Meulaboh sudah sangat baik, hal ini dilihat dari tanggapan para informan yang bahwa sanya di BSI KCP Meulaboh sejauh ini semua tugas terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah di tentukan dilihat juga dari karyawan yang tidak melama-lamakan pekerjaan yang diberikan sehingga selalu terselesaikan dengan tepat waktu.

6. Kerja Sama

Berikut hasil wawancara dengan responden tentang indikator kerja sama pegawai Bank BSI KCP Meulaboh dapat dilihat dengan pertanyaan seberapa baik mereka dapat bekerja sama dan berkomunikasi secara efektif dengan sesama rekan kerja saat bekerja?

Tanggapan dari informan pertama bagian *Customer Service Representative (CSR)*

“Ya sudah pasti, itu termasuk kedalam salah satu perilaku akhlak yang kami baca di morning briefing setiap pagi yaitu poin bekerja sama dan saling membantu itu adalah hal yang lumrah dilakukan di BSI KCP Meulaboh bahkan beda bidang pun setiap ada insan yang memerlukan bantuan insan lain pasti membantu supaya

pekerjaan terselesaikan. Misalnya saya kurang mahir di bidang Microsoft saya minta bantuan pada bagian yang lain supaya membantu saya agar pekerjaan terselesaikan”.

Seterusnya tanggapan dari informan kedua bidang *Customer Bisnis Representatif (CBR)*

“Sudah pasti, kalau bekerja sama itu tentunya kita tidak bisa bekerja khusus di bidang kita sendiri kita pasti minta bantuan kepada bidang lain, contohnya dibagian pembiayaan itu nanti ada diminta buka rekening jadi kita harus minta bantuan CS untuk membuka rekeningnya, kemudian untuk penarikan uang dari hasil pencairan kita harus minta bantuan teller juga”.

Kemudian tanggapan dari informan ketiga bidang *Operational Staf*

“Ya, kalau kerja sama itu memang budaya di sini, kita di sini memang saling bekerja sama dalam artian kita ada operational, marketing dan lainnya, jadi saling bekerja sama karena kerja sama itu memang utama sekali demi mencapai visi dan misi perusahaan. Di BSI KCP Meulaboh ini kita selalu bekerja sama dalam melakukan pekerjaan”.

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kerja sama di BSI KCP Meulaboh sudah sangat baik, hal ini dapat dilihat dari cara karyawan ketika meminta bantuan kepada karyawan lain dalam hal yang terkadang tidak bisa di lakukan oleh salah satu karywan, dan dapat dilihat juga bahwa di BSI itu ada banyak bidangnya seperti di pembiayaan untuk melakukan pencairan harus membuka rekening terlebih dahulu dan sudah pasti itu membutuhkan bantuan CS dan juga untuk hasil pencairannya juga membutuhkan bantuan dari teller. Jadi dengan begitu dapat disimpulkan bahwa kerja sama di BSI KCP Meulaboh sudah sangat baik.

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja

karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Meulaboh sejauh ini sudah sangat baik. Dilihat melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, kehadiran dan ketepatan waktu, tanggung jawab, ketepatan waktu dan kerja sama semua sudah cukup baik. Kualitas dan kuantitas kerja yang cukup baik dimana karyawan sudah bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan serta mengikuti aturan standar operasional yang ada di BSI KCP Meulaboh dan cara karyawan melayani nasabah dan tercapainya target yang ditetapkan, karyawan juga sudah disiplin dalam jam kerjanya dan juga selalu hadir sesuai jam kerja yang telah ditentukan, serta tanggung jawab di BSI KCP Meulaboh juga sudah sangat baik, semua telah bertanggung jawab pada masing-masing bidang yang telah ditentukan. Dan untuk ketepatan waktu di BSI KCP Meulaboh sejauh ini juga sudah sangat baik karena semua pekerjaan selalu terselesaikan walaupun terkadang ada penundaan pekerjaan namun pekerjaan itu tetap terselesaikan dengan tepat waktu. Dan mengenai kerja sama di BSI KCP Meulaboh juga sudah sangat baik karena di BSI KCP Meulaboh kerja sama itu adalah budaya di BSI KCP Meulaboh itu sendiri jadi kerja sama antara karyawan itu memang sangat utama karena dilihat juga dari berbagai bidang yang mana misalnya bidang pembiayaan pasti membutuhkan bantuan CS untuk pembuatan buku rekening dan untuk pencairannya pun juga pasti membutuhkan bantuan teller. Jadi kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Meulaboh sejauh ini semua sudah sangat baik. Saran yang dapat diberikan oleh penulis berdasarkan penelitian ini yaitu dalam teori lain yang ada dalam penelitian ini masih ada beberapa indikator kinerja karyawan yang belum diteliti seperti indikator efisiensi dalam melaksanakan tugas, ketelitian, kreativitas, pengaturan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen. Di harapkan kepada peneliti selanjutnya untuk melanjutkan atau

memperdalam meneliti indikator kinerja karyawan yang belum diteliti pada penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Amini, T. H., & Sanusi, M. (2023). *Analisis Kinerja Karyawan Lulusan Non-Perbankan Syariah di. 4(2)*, 1–11.
- Adi, I. G. P., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Chemical information and Modeling*, 53(9), 1689-
- Dirgantara, G., & Hersona GW, S. (2022). Implikasi Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Karawang. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.31602/atd.v6i1.4492>
- Dessler, G. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2, Edisi 7. (Jakarta: Prehallindo, 2006).
- Ilham, R. (2018). The impact of organizational culture and leadership style on job satisfaction and employee performance. *Journal of Advanced Management Science*, 6(1), 50-53.
- Juliansyah, S. B. M. (2021). Analisis Kinerja perbankan syariah menggunakan pendekatan islamicity performance index pada syariah Indonesia yang tercatat di bursa efek Indonesia tahun 2021. *Analisis Kinerja Perbankan Syariah Menggunakan Pendekatan Islamicity Performance Index Pada Syariah Indonesia Yang Tercatat Di Bursa Efek Indonesia Tahun 0221*.
- Setiobudi, E. (2017). *ANALISIS SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN STUDI PADA PT. TRIDHARMA KENCANA*. 3(3), 170–182.
- Syafitri, D. B., & Damrus, D. (2022). Analisis Kinerja Karyawan Pada Bsi

- Kc Meulaboh Nasional Aceh Barat.
Jurnal Ekonomika Indonesia, 11(1),
16.
<https://doi.org/10.29103/ekonomika.v11i1.7726>
- Trisakti, P., Sunarto, A., & Shar, A. (2019).
*Kinerja Karyawan Di Bank Syariah
Indonesia (BSI) KC Panorama*. 1–
6.
- Yuliati, P., & Masruri. (2022). *Evaluasi
kinerja karyawan bank syariah
indonesia kc imam bonjol padang*.
XVII(02), 126–144.