

## PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KERJA MENURUT PERSPEKTIF ISLAM

**Imam Sugianto; Rahma Yulia; Dian Rokhmawati**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Wisnuwardhana Malang

Email : [imamsugiantoahmad@gmail.com](mailto:imamsugiantoahmad@gmail.com),

[yoke.barokahunited@gmail.com](mailto:yoke.barokahunited@gmail.com)

[diandjakfar@gmail.com](mailto:diandjakfar@gmail.com).

**Abstract:** *The role of Islamic human resource management is considered to significantly influence employee performance. Bank BRI Syariah branch of Pakis Malang implements Islamic-based human resource management. The study was conducted to determine the role of Islamic-based human resource management on employee performance using descriptive qualitative approach. The indicators of employee performance are moral values, compensation, spirituality, organizational systems and structures, work quality, creativity and cooperation. As a financial institution that refers to Islamic principles, Bank BRI Syariah branch of Pakis Malang has an Islamic culture that is applied in its human resource management. The implementation of Islamic cultural values to human resource management at BRI Syariah branch of Pakis Malang, employees become more enthusiastic at work because they feel that their work is a form of worship, being a motivation and a boost for employee performance.*

**Keywords:** *Islamic Human Resource Management, Employee Performance, BRI Syariah*

## PENDAHULUAN

Kehadiran dari efektivitas suatu sistem manajemen bisnis pada setiap perusahaan bisnis secara individual dan menyeluruh secara ekonomi dapat membantu dalam menyediakan suatu tingkat keyakinan atau kepercayaan yang sangat dibutuhkan oleh keberlanjutan bisnisnya. Sistem manajemen yang baik menuntut dibangunnya dan dijalankannya prinsip-prinsip manajemen perusahaan (Muhyiddin, 2020; Zainarti, 2014). Sistem manajemen di dalam Islam juga mengatur suatu bisnis yang menerapkan prinsip manajemen, dengan menjadikan Alquran dan Sunnah sebagai tuntunan landasan berpijak.

Manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk segala aspek kehidupan, karena manajemen menjadi suatu alat yang baik untuk menentukan keberhasilan secara individual maupun secara kelompok. Para ilmuwan telah mendefinisikan manajemen merupakan suatu hal yang harus ditempuh untuk mencapai suatu tujuan dalam sebuah organisasi yang dilakukan bersama-sama. Manajemen dalam pandangan Islam mengandung pengertian segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur (Abdullah,

2012). Proses manajemen harus diikuti dengan baik dan segala sesuatunya tidak boleh dilakukan secara asal-asalan, . Hal ini sesuai dengan sabda Rasulullah SAW:

*“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, teratur, jelas, dan tuntas)” (HR. Thabarani).*

Manajemen yang dilakukan secara tertib, efisien dan teratur sangat sesuai dengan prinsip agama Islam. Hal ini terbukti dengan adanya Al-Qur'an dan sunnah yang telah mengatur tentang sekecil apapun urusan di dunia ini, contohnya adalah masalah tentang ibadah, masalah muamalah dan sebagainya. Oleh sebab itu, Al-Qur'an sebaiknya menjadi pedoman atau rujukan dalam setiap aspek kehidupan tak terkecuali manajemen.

Berkaitan dengan eksistensi manajemen Islami yang telah diterapkan pada perbankan di Indonesia telah terbukti berhasil, ekonomi rakyat dengan mengagumkan dapat bertahan dan menjadi "penolong" perekonomian. Meski kecil, namun ekonomi rakyat berhasil menunjukkan kekuatannya, salah satunya yang ditunjukkan oleh perbankan syariah. Daya tahan perbankan syariah menjadi sebuah

bukti empirik yang tidak terbantahkan bahwa koridor syariah dalam perbankan bukan sekedar menjadi alternatif bank konvensional. Keunggulannya bahkan diprediksi dapat menyaingi bank konvensional (Kompas.com). Misi utama dari Perbankan Islam ini adalah "Terwujudnya sistem perbankan syariah yang sehat, kuat dan istiqamah terhadap prinsip syariah dalam kerangka keadilan, kemaslahatan dan keseimbangan, guna mencapai masyarakat yang sejahtera secara material dan spiritual (falah)".

Prinsip syari'ah secara umum digunakan dalam pengelolaan sumber daya manusia, seperti prinsip keadilan, kompetensi, amanah, dan tanggung jawab sosial. Rekrutmen dan seleksi menggunakan prinsip kompetensi dan keahlian (Mustaqim, 2016). Salah satu kunci penting untuk menjaga kualitas kinerja Bank Syari'ah adalah mengembangkan dan mendidik karyawan secara berkesinambungan, serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia (Rozalinda, 2016; Suropto, 2012; Suprihati, 2014). Dari penelitian tersebut didapatkan hasil bahwasanya Untuk meningkatkan kualitas karyawan, bank

menyediakan program pendidikan pegawai baru (*Banking Staff Program & Banking Officer Program*) dan pendidikan promosi berupa *Officer Development Program (ODP)* yang spesifik sesuai dengan rumpun jabatan.

Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil atau pencapaian dari seorang karyawan dalam periode tertentu ketika melaksanakan tugas menurut kriteria yang telah ditentukan sebelumnya seperti standar kerja, target, serta tujuan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Dalam suatu lembaga keuangan, penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan mempertimbangkan metode dan analisis pekerjaan, dengan memegang prinsip keadilan dan pemberian hak sesuai pekerjaan (Indriyati, 2017). Uang kesejahteraan karyawan, dana kesehatan, ketepatan sarana kerja, dan juga gaji sesuai dengan tanggung jawab akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Suprihati, 2014)

Selain pemberian kompensasi, kinerja seorang karyawan juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harahap (2016) menunjukkan bahwasanya kepemimpinan dengan

gaya Islami serta motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun tak hanya itu, kepemimpinan Islami serta motivasi kerja juga seharusnya sejalan dengan semangat kerja karyawan dan juga budaya organisasi (Suprihati , 2014; Mukhlis, 2019; Anugerah, 2019).

Dipilihnya Bank BRI Syari'ah KCP Pakis Malang sebagai tempat penelitian, karena fanatisme dari masyarakat terhadap bank syari'ah yang mulai meningkat. Hal ini yang menuntut pihak bank syari'ah harus menggunakan cara yang paling efektif dan efisien dalam mengatur pola kerja dari sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut, demikian juga dikarenakan perusahaan ini memiliki prinsip syari'ah maka secara tidak langsung perusahaan harus memiliki alat pendukung yang menunjang *brandnya* tersebut seperti adanya tempat ibadah dan tingkah laku karyawannya yang islami. Mengingat bahwa sumber daya manusia sangat penting dalam operasional sebuah usaha, maka diperlukan peran manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan yang ada pada BRI Syari'ah KCP Pakis Malang . Dalam implementasinya, bahwa karyawan di Bank BRI Syari'ah KCP Malang

Pakis dituntut untuk berperilaku dan melayani nasabah yang benar-benar menunjukkan perilaku islami. Berdasarkan uraian tersebut, *maka rescarch question* dalam penelitian ini adalah bagaimana “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kerja Menurut Perspektif Islam ”

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Bank Syari'ah**

Menurut Undang-Undang No.21 tahun 2008 bahwasanya Bank Syari'ah adalah Bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan pada prinsip syari'ah dan jenisnya terdiri atas bank umum syari'ah dan bank pembiayaan rakyat syari'ah. Dasar hukum yang terdapat pada bank syari'ah mengacu pada Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang perbankan yang telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan (“UU 10/1998”) dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syari'ah (“UU 21/2008”). Penekanan mengenai prinsip syari'ah dalam perbankan syari'ah dapat juga dilihat dalam Peraturan Bank Indonesia Nomor 9/19/PBI/2007 Tahun 2007 tentang

Pelaksanaan Prinsip Syari'ah dalam Kegiatan Penghimpunan Dana dan Penyaluran Dana serta Pelayanan Jasa Bank Syari'ah ("PBI 9/2007") sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bank Indonesia Nomor 10/16/PBI/2008 Tahun 2008 "PBI 10/2008" (Triyanta, 2016)

Berdirinya bank syari'ah di Indonesia merupakan solusi bagi masyarakat Indonesia (dengan mayoritas muslim) untuk bertransaksi dengan berdasar pada aturan Islam, sehingga timbul ketenangan dalam melaksanakannya. Menurut Wilardjo (2005) peranan bank syari'ah antara lain :

1. Menjadi sebuah penghubung nasionalis baru, artinya bank syari'ah berperan sebagai fasilitator yang aktif dalam hal terbentuknya sebuah jaringan usaha ekonomi rakyat.
2. Memberdayakan ekonomi secara merata kepada umat dan beroperasi dengan transparan. Artinya, pengelolaan bank syari'ah harus berdasar pada visi ekonomi kerakyatan, serta upaya untuk mewujudkan mekanisme operasi ekonomi yang transparan.
3. Memberi keuntungan yang lebih baik. Artinya investasi yang

dilakukan pada bank syari'ah tidak dapat menjanjikan yang pasti mengenai sebuah keuntungan yang akan dibeikan kepada investor. Oleh sebab itu, bank syari'ah harus berusaha memberikan keuntungan yang lebih baik dibanding dengan keuntungan yang diberikan oleh bank konvensional.

4. Pemerataan pendapatan. Bank syari'ah tidak hanya mengumpulkan dana yang berasal dari pihak ketiga, namun bank juga mengumpulkan serta meyalurkan dana *Zakat, Infaq dan Shadaqah* (ZIS). Dana ZIS yang didapatkan akan disalurkan melalui pembiayaan *Qardul Hasan*, sehingga hal ini dapat mendorong pertumbuhan ekonomi.
5. Meningkatkan efisiensi mobilisasi dana. Dengan adanya produk *almudharabah al-muqayyadah*, bank mendapatkan kebebasan dalam melakukan investasi atas dana yang telah diserahkan oleh investor, maka dengan hal ini bank syari'ah berperan sebagai *financial arranger*, bank akan memperoleh komisi atau bagi hasil dan bukan bunga.

## Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis Islami

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan, sehingga dalam rangka mengendalikan dan menjalankan organisasi sumber daya manusia, dibutuhkan adanya alat manajerial yang disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (Priyono, 2010). Menurut Sedarmayanti dalam (Simanjutak, 2013) agar fungsi organisasi itu dapat berjalan dengan seimbang, maka suatu departemen sumber daya manusia harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan, mempergunakan, dan memelihara sumber daya manusia (Simanjutak, 2013).

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perspektif Islami dapat diartikan pada dua perbuatan yang dilakukan oleh manusia di dunia, yaitu suatu perbuatan yang dinamakan dengan *muamalah* dan juga perbuatan yang termasuk dalam kategori ibadah menurut (Arifin, 2012). Perbuatan ibadah pada dasarnya tidak boleh dilakukan kecuali ada suatu dalil atau

ketentuan yang terdapat telah dalam Al-Qur'an dan Hadist, yang menyatakan bahwasanya perbuatan tersebut wajib atau boleh dilakukan. Sedangkan dalam perbuatan *muamalah* pada dasarnya semua perbuatan diperbolehkan kecuali ada suatu ketentuan dalam Al-Qur'an dan Hadist yang melarang untuk melakukannya.

"Dalam Al-Qur'an tidak ada ayat khusus yang membahas spesifik atau secara langsung tentang manajemen. Namun, terdapat ayat-ayat serupa yang dapat dijadikan landasan hukum manajemen, antara lain:

1. Surat as-Shaff ayat 4

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُفَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُيُوتٌ مَّرْصُورٌ

Artinya :

"Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh".

Hal ini merupakan pemberitaan dari Allah Swt. yang menyatakan kecintaannya kepada hamba-hambanya yang beriman. Apabila mereka berbaris dengan

teratur menghadapi musuh-musuh Allah dalam medan pertempuran, mereka berperang di jalan Allah melawan orang-orang yang kafir terhadap Allah agar kalimah Allah-lah yang tertinggi dan agama-Nyalah yang menang lagi berada di atas agama-agama lainnya.

## 2. Surat Al-Haysr ayat 18

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ  
وَأْتِنظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا  
اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya:

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

Ayat ini merupakan asas dalam mengintrospeksi diri, dan bahwa sepatutnya seorang hamba memeriksa amal yang dikerjakannya, ketika ia melihat ada yang cacat, maka segera disusul dengan mencabutnya, bertobat secara tulus (*taubatan nashuha*) dan

berpaling dari segala sebab yang dapat membawa dirinya kepada cacat tersebut. Demikian juga ketika ia melihat kekurangan pada dirinya dalam menjalankan perintah Allah, maka ia mengerahkan

kemampuannya sambil meminta pertolongan kepada Tuhannya untuk dapat menyempurnakan

kekurangan itu dan memperbaikinya

serta mengukur antara nikmat-nikmat Allah dan ihsan-Nya yang banyak dengan kekurangan pada amalnya, dimana hal itu akan membuatnya semakin malu kepada-Nya. Sungguh rugi seorang yang lalai terhadap masalah ini dan mirip dengan orang-orang yang lupa kepada Allah lalai dari mengingat-Nya serta lalai dari memenuhi hak-Nya dan mendatangi keuntungan terbatas bagi dirinya dan hawa nafsunya sehingga mereka tidak mendapatkan keberuntungan, bahkan *Allah Subhaanahu wa Ta'aala* menjadikan mereka lupa terhadap *maslahat* diri mereka, maka keadaan

mereka menjadi melampaui batas, mereka pulang ke akhirat dengan membawa kerugian di dunia dan akhirat serta tertipu dengan tipuan yang sulit ditutupi, karena mereka adalah orang-orang yang fasik.

## **METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini penyusun menggunakan metode penelitian kualitatif yang merupakan sebuah metode yang datanya tidak dinyatakan dalam bentuk angka. Metode kualitatif ini bersifat deskriptif, karena data yang dianalisis berupa deskriptif dari suatu fenomena yang diamati. Subjek yang menjadi titik berat dalam penelitian adalah karyawan di BRI syari'ah KCP Pakis Malang, yang mana syarat pendukung terbentuknya peningkatan kualitas kinerja karyawan yang berlandaskan syari'ah. dalam pelaksanaan *jobdesk* yang telah diberikan kepada masing-masing karyawan memenuhi beberapa syarat.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Manajemen sumber daya manusia islami**

Dalam manajemen sumber daya manusia islami ini menekankan kepada seorang karyawan untuk lebih

mengutamakan kejujuran, dan loyalitas. Selain itu ada beberapa hal yang sangat mendukung terbentuknya budaya kerja yang berlandaskan syari'ah, yaitu:

- a. Kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya, dari hasil pemberian kompensasi ini, harus ada beberapa kriteria pemberian kompensasi yang akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu keadilan dalam pemberian kompensasi dan adanya syarat dalam pemberian kompensasi.
- b. Nilai akhlaq adalah sifat-sifat yang penting atau berguna bagi kemanusiaan yang berlandaskan budi pekerti, kelakuan yang luhur sesuai dengan norma yang ada. Untuk memenuhi nilai akhlaq ini karyawan dapat menjadikan aturan yang ditetapkan perusahaan sebagai landasan dasarnya yang berpedoman pada Al-Qur'an, yaitu : kesesuaian antara nilai islam dalam akhlaq serta perilaku pada saat kerja dan Niat dalam bekerja.
- c. Sepiritual adalah suatu hubungan kedekatan antara seorang hamba dengan sang

- penciptanya, apabila seseorang mempunyai ikatan yang erat dengan tuhan, maka akan terbentuk sifat islami antar karyawan. Di BRI syariah KCP Pakis Malang ini dalam menunjang sepiritual karyawannya maka, pihak lembaga keuangan memfasilitasi karyawannya dengan fasilitas ibadah dan menunjang ketaatan karyawan dalam beribadah.
- d. Sistem dan struktur adalah suatu tatanan yang membentuk suatu kelompok dalam suatu organisasi, dalam menentukan posisi jabatan dalam kestruktural, maka pihak atasan dalam melakukan tindakan membagi *jobdesk* melakukan hal berikut ini: referensi yang digunakan sebagai dasar aturan pada sistem organisasi dan struktur organisasi.
  - e. Kerjasama adalah sebuah usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh beberapa orang dalam tim untuk mencapai tujuan bersama. Dalam kerja sama dibutuhkan orang-orang yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, dalam kerja sama ini sangat menekankan pada kemampuan bekerja dalam tim (*team work*)
  - f. Kualitas kerja, dalam hal ini seorang karyawan diuntut untuk menjaga kualitas kerjanya, karena perusahaan ini adalah perusahaan jasa keuangan otomatis seorang karyawan harus menjaga kualitas layanannya kepada pelanggan. Dalam menjaga kualitas layanan kepada nasabah, karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan dalam bekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan profesionalitas dalam pekerjaan dan kepemimpinan
  - g. Kuantitas kerja, dalam hal ini seorang karyawan diuntut untuk memiliki power dan ketangkasan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, karena perusahaan ini bergerak dibidang jasa secara otomatis seseorang yang menggunakan jasa lembaga keuangan ini berharap mendapat pelayanan yang cepat. Oleh karena itu, para karyawan diuntut untuk melaksanakan tugasnya dalam kuantitas yang banyak. Hal yang ditekankan pada komponen ini adalah upaya peningkatan kinerja karyawan dengan tetap mengedapankan perspektif islam.

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian, yang ditekankan pada komponen ini adalah upaya peningkatan kinerja karyawan dengan tetap mengedapankan perspektif islam yaitu:

### **Orientasi pada Target**

Dalam penekanan pada orientasi target di BRI Syari'ah KCP Pakis Malang, seorang yang sangat memiliki peran penting adalah supervisor. Teknik kepemimpinan yang dimiliki supervisor apabila tidak diikuti dengan disiplin karyawan yang terintegritas semua tindakan supervisor akan sia-sia, untuk itu antara supervisor dengan karyawan harus memiliki koordinasi yang intensif.

Dalam peningkatan kemampuan karyawan dengan training, tetap berpegangan pada Qur'an dan Hadits dalam proses trainingnya. Semua kegiatan di BRI Syari'ah KCP Pakis Malang tidak terlepas dari 2 pedoman umat islam, karena dengan kokohnya lembaga keuangan dalam memegang prinsip syariahnya kepercayaan nasabah akan semakin bertambah. Hal ini telah dibuktikan oleh BRI Syari'ah KCP Pakis Malang.

Dalam upaya peningkatan pelayanan, BRI Syari'ah KCP Pakis

Malang telah melakukan upaya terhadap nasabahnya dengan cara meningkatkan kelengkapan fasilitas dalam menunjang proses kerja karyawan dan fasilitas pelayanan karyawan.

Antara peraturan dan tindakan sesuai dengan perilaku karyawan. Dalam hasil penelitian ini hal yang sangat signifikan untuk menapai tujuan adalah peraturan dan tindakan sesuai dengan perilaku yang dilakukan karyawan.

Memberikan edukasi terhadap nasabah dalam proses berjalannya operasional lembaga keuangan bahwa bank BRI Syari'ah KCP Pakis Malang adalah sebagai tempat penyimpanan dan tempat penitipan uang yang dimana unsur riba dihapuskan, sehingga BRI Syari'ah KCP Pakis Malang menjadi salah satu bank yang memiliki kontribusi sebagai penguat ekonomi islam.

### **MSDM Islami**

Sumber daya manusia adalah asset yang terbesar yang dimiliki oleh suatu lembaga keuangan terutama pada bank BRI Syari'ah KCP Pakis Malang, karena tanpa adanya karyawan yang memiliki sdm yang tinggi maka kemungkinan lembaga keuangan itu akan bertahan

sangatlah sulit. Untuk itu dari hasil penelitian ini ada beberapa komponen yang mendukung terciptanya sdm yang berkualitas antara lain

BRI Syari'ah KCP Pakis Malang sangat Menjunjung tinggi nilai image islaminya terutam pada saat awal kedatangan nasabah dengan mengucapkan salam, selain itu Nilai kejujuran sangat ditekankan dalam proses perbankan nya terutama menghapuskan unsur riba dan Selalu mendasarkan pada setiap pengambilan keputusan dan pembuatan peraturan kepada Al-Qur'an dan Hadits, dalam upaya menjaga kualitas kinerja karyawannya, BRI Syari'ah KCP Pakis Malang Menekankan kepada karyawan untuk tetap melaksanakan sholat dengan tepat waktu, walaupun dengan cara sif-sifan. Selain itu Menjunjung tinggi nilai akhlaq antar karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan nasabah sangat dijaga oleh lembaga keuangan dengan tetap Menegakkan syari'at islam dalam hal oprasional perusahaan perbankan ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bank BRI syari'ah KCP

Pakis Malang mempunyai peranan yang sangat mendukung perekonomian di daerah Pakis Malang. Peran bank BRI syari'ah KCP Pakis Malang yaitu: 1) sebagai sarana dalam meminimalisir unsur riba. 2) sebagai sarana edukasi bagi siapapun yang ingin mengenal lembaga keuangan ini lebih jauh, hal ini bertujuan agar lebih meyakinkan masyarakat pada umunya dan calon nasabah khususnya untuk menabung di BRI syari'ah KCP Pakis Malang, 3) sebagai sarana penguat dalam ekonomi islam. Dengan adanya bank BRI syari'ah ini secara tidak langsung dengan prinsipnya menggunakan unsur islamiyah akan berpihak kepada masyarakat menengah kebawah, karena dengan adanya hal ini masyarakat tidak perlu takut untuk tercapuri uang riba dan tidak perlu takut untuk uangnya terpotong pajak.

## **KESIMPULAN**

Fungsi adanya bank BRI syari'ah KCP Pakis Malang adalah sebagai mediator dalam ke-dileman masyarakat terhadap keputusan memilih lembaga keuangan jasa penyimpanan keuangannya tersebut. Dengan adanya hal tersebut bank

BRI syariah KCP Pakis Malang membuka seluas-luasnya dalam berperan menjadikan organisasi keuangan menjadi salah satu pilihan atau salah satu rujukan dalam pemilihan lembaga keuangan penyimpanan keuangan. Apabila semua komponen lembaga keuangan sudah berjalan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dengan kepatuhan karyawan semua akan berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan lembaga keuangan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Z. 2012. *Dasar-dasar Manajemen Bank Syariah*. Jakarta: Alfabet
- Anugerah, Roy. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Techno Boutique Malang. *Arthavidya* Vo. 21 No 1 halaman
- Mukhlis, Hadiyati E, Naser JA. 2019. Kajian Rasa Syukur dan kepribadian terhadap Loyalitas Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Mediasi Variabel. *Arthavidya* Vo. 21 No 1 halaman
- Mustaqim, M. 2016. *Prinsip Syariah Dalam Manajemen Sumber Daya manusia (Studi atas Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM di Kudus)*. Jurnal Penelitian, 10(2), 399–422.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Zifatama Publisher
- Qs Ar-Rum: 39. [<https://tafsirq.com/topik/ar+rum+ayat+39>]. Diakses 20 Maret 2020, pukul 14 : 02 WIB.
- Rozalinda. 2016. *Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Penelitian.
- Suprihati. 2014. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja . *Jurnal Paradigma*. Surakarta : Universitas Islam Batik
- Suripto, Teguh. 2012. *Manajemen SDM dalam Prespektif Ekonomi Islam*. Jurnal *Ekonomi Syariah Indonesia*. Jogjakarta : STIA Alma Ata
- Wilardjo, S. B. 2019. *Pengertian, Peranan dan Perkembangan Bank Syariah*. Value Added.

Zainarti. 2014. *Manajemen Islami Perspektif Al-qur'an. Jurnal Iqra.*

Diakses 20 Maret 2020,  
pukul 15 : 00 WIB.

[[www.brisyariah.co.id](http://www.brisyariah.co.id)]. Diakses 16  
Februari 2020,pukul 12 :12  
WIB.

[<https://www.mushaf.id/surat/az-zalزالah/7/8/>]. Diakses 20  
Maret 2020, pukul 15 : 30  
WIB.

[<http://artikelekis.blogspot.com/2014/07/visi-dan-misi-bank-syariah-indonesia.html>]. Di  
akses tanggal 16 Maret  
2020, pukul 22:28 WIB.

[<http://nurlailafadjarwati.blogspot.com/2011/01/penilaian-kinerja.html>]. Diakses  
tanggal 11 Februari 2020,  
pukul 23:38 WIB.

[<http://www.tafsir.web.id/2013/04/tafsir-surat-al-hasyr-ayat-18-24.html>]. Diakses 20 Maret  
2020, pukul 16 : 00 WIB.

[<https://tafsirq.com/4-an-nisa/ayat-161>]. Diakses20 Maret 2020,  
pukul 14 : 50 WIB.

[<https://tafsirq.com/6-Al-An'am/ayat-165>]. Diakses 20 Maret  
2020, pukul 15 : 40 WIB.

[<https://tafsirweb.com/10876-quran-surat-as-shaff-ayat-4.html>].