



Gambaran Kualitas Kerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Wonomulyo Polewali Mandar

Nurfitriani

Institut Agama Islam Negeri Parepare

Nurfitriani@iainpare.ac.id

Abstract

The performance is the result of the quality and quantity of work that the employee can achieve according to the responsibilities assigned or given to him in performing their main duties and functions (Fauzi, 2020). Discuss employee performance, which cannot be separated from factors affecting employee performance, such as employee performance. Flippo said (Amaliyyah et al., 2021) work quality is results that can be measured by the effectiveness and efficiency of the work done by humans or other resources to achieve the goals or objectives of the company accurately and efficiently.. Indonesian Islamic banks are generally required to be able to compete with conventional banks by improving the quality of work of their employees, including moving the wheels of the Indonesian economy (Umarudin & Muchlisi, 2016). In order to be able to face competition in the banking world, companies need to have advantages, one of which is by improving their human resources (Sinaga et al., 2021). Bank Syariah Indonesia KCP Wonomulyo Polewali Mandar has 18 active employees at the moment, where researchers are interested in knowing how the quality of these employees is described and how much the average level of work quality is owned by employees. Therefore, the researcher raised the title, which is a description of the quality of work of employees of PT. Bank Syariah Indonesia KCP Wonomulyo Polewali Mandar. This research uses a type of quantitative approach with sampling, namely a saturated sampling technique where the entire population is sampled. (Unaradjan, 2019). This research was conducted on 18 active employees who were then analyzed using descriptive analysis. The results of the study were that more subjects were male, namely 10 people (55.6%), the most subjects were those who worked 6-10 years, namely 8 people (44.4%), and the most subjects were aged between 26-30 years, namely 7 people (38.8%). As for the quality of work of employees of PT. Bank Syariah Indonesia KCP Wonomulyo Polewali Mandar is dominant in the high category, namely 8 people (58.89%).

Keywords: Quality of work, Employees of Bank Syariah Indonesia

Abstrak

Kinerja adalah hasil kerja dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai secara kualitatif dan kuantitatif yang dapat dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan dan dilimpahkan kepadanya (Fauzi, 2020). Membahas terkait kinerja karyawan tidak terlepas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kualitas kerja karyawan. Menurut Flippo (Amaliyyah et al., 2021) kualitas kerja merupakan suatu hasil yang secara akurat dan efektif dapat dinkur dari efisiensi dan efektifitas pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam



Author correspondence email: nurfitriani@iainpare.ac.id



Available online at: DOI 10.35905/banco.v4i2.4095



All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial ShareAlike 4.0 International License. Licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

mencapai sasaran atau tujuan perusahaan. Bank Syariah Indonesia pada umumnya dituntut untuk mampu bersaing dengan bank-bank konvensional dengan meningkatkan kualitas kerja dari karyawannya, termasuk menggerakkan roda perekonomian bangsa Indonesia (Umardani & Muchlish, 2016). Agar dapat menghadapi persaingan di dunia perbankan, perusahaan perlu memiliki keunggulan yaitu salah satunya dengan memperbaiki sumber daya manusia yang dimilikinya (Sinaga et al., 2021). Bank Syariah Indonesia KCP Wonomulyo Polewali Mandar memiliki karyawan yang aktif pada saat ini yaitu sebanyak 18 karyawan, dimana peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana gambaran dari kualitas karyawan tersebut dan seberapa besar rata-rata tingkat kualitas kerja karyawan. Oleh sebab itu, peneliti mengangkat judul yaitu gambaran kualitas kerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Wonomulyo Polewali Mandar. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif dengan pengambilan sampel yaitu teknik sampling jenuh yang semua populasi digunakan sebagai sampel (Unaradjan, 2019). Penelitian ini dilakukan pada 18 orang karyawan aktif yang kemudian dianalisis menggunakan analisis deskriptif. Hasil penelitian yaitu subjek lebih banyak berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 10 orang (55,6%), subjek yang paling banyak adalah yang bekerja 6-10 tahun yaitu 8 orang (44,4%), dan subjek yang paling banyak adalah berumur antara 26-30 tahun yaitu 7 orang (38,8%). Adapun kualitas kerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Wonomulyo Polewali Mandar dominan berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 8 orang (58,89%).

Kata Kunci: Kualitas kerja, Karyawan Bank Syariah Indonesia

A. Pendahuluan

Perusahaan adalah tempat kegiatan produksi barang atau jasa dan semua faktor produksi berkumpul mulai dari sumber daya manusia, modal, sumber daya alam, dan kewirausahaan. Hal yang paling berpengaruh dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia (Siregar, 2022). Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan kemajuan perusahaan (Zainal et al., 2019). SDM yang dimaksud yaitu karyawan aktif yang bekerja pada perusahaan tersebut. Karyawan memiliki peran utama dalam perusahaan karena merupakan ujung tombak bagi perusahaan agar tetap dapat bertahan dan bersaing memperoleh laba di era saat ini (Riswandi & Yuniarti, 2020). Perusahaan sebaiknya mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas yang baik agar kinerja yang diberikan bagi perusahaan juga baik (Muljani, 2002). Nursam (2017) menjelaskan kinerja adalah kondisi yang menunjukkan seberapa baik kegiatan manajemen telah berhasil mencapai tujuan bisnis..

Membahas terkait kinerja karyawan yaitu tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Salah satu faktor yang paling berpengaruh pada kinerja karyawan menurut penelitian yang dilakukan oleh (Nurfitriani & Rukiah, 2022) adalah kualitas kerja dari karyawan itu sendiri. Kualitas kerja karyawan adalah kemampuan seorang karyawan untuk taat pada aturan dan prosedur yang telah ditentukan oleh perusahaan, disiplin dalam segala hal, dan memiliki dedikasi yang tinggi kepada perusahaan (Utama, 2019). Kualitas kerja dari karyawan diukur dari tanggapan karyawan lain dan pengajaran tugas yang terampil. Seluruh aktivitas yang dikerjakan oleh karyawan harus sesuai dengan tujuan yang perusahaan harapkan (Robbins, 2017). Kualitas kerja merupakan hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan (Selfianita & Choir, 2021). Jadi dapat disimpulkan kualitas kinerja karyawan mengacu pada tingkat sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan.

Bank syariah adalah bank yang melakukan pengoperasian sesuai dengan prinsip syariah yang mengacu kepada syariah Islam dan berpedoman utama kepada Al Quran dan Hadist (Agustin, 2021). Bank Syariah Indonesia pada umumnya dituntut untuk mampu bersaing dengan bank-bank konvensional dengan meningkatkan kualitas kerja dari karyawannya, termasuk menggerakkan roda perekonomian bangsa Indonesia (Umardani & Muchlish, 2016). Namun, pada kenyataannya terdapat masalah yang biasa dihadapi oleh karyawan yakni masih sedikitnya nasabah yang mau memasukkan dananya ke Bank Syariah Indonesia (Suretno & Bustam, 2020). Salah satu faktornya yaitu Bank Syariah Indonesia belum memiliki *brand image* yang kuat jika dibandingkan dengan bank konvensional pada umumnya sehingga masyarakat masih kurang

percaya terhadap eksistensi dari Bank Syariah Indonesia (Widiawati, 2020). Agar dapat menghadapi persaingan di dunia perbankan, perusahaan perlu memiliki keunggulan yaitu salah satunya dengan memperbaiki sumber daya manusia yang dimilikinya (Sinaga et al., 2021). Sumber daya manusia yang baik akan memberikan keuntungan bagi perusahaan serta efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu, 2020) yaitu kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada koperasi unit desa di lau gumba brastagi sumatera utara. Bank Syariah Indonesia KCP Wonomulyo Polewali Mandar memiliki karyawan yang aktif pada saat ini yaitu sebanyak 18 karyawan, dimana peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana gambaran dari kualitas karyawan tersebut dan seberapa besar rata-rata tingkat kualitas kerja yang dimiliki oleh karyawan. Oleh karena itu, peneliti mengangkat judul yaitu gambaran kualitas kerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Wonomulyo Polewali Mandar.

B. Metode penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif yaitu bertujuan menggambarkan atau mengetahui tingkat kualitas kerja karyawan *frontliner* PT. Bank Syariah Indonesia KCP Wonomulyo Polewali Mandar yang menjadi lokasi penelitian. Pengambilan sampel digunakan dengan menggunakan teknik sampling jenuh yang semua populasinya digunakan sebagai sampel (Unaradjan, 2019). Penelitian ini dilakukan pada 18 orang karyawan aktif yang akan dijadikan sampel penelitian kemudian diberikan instrumen berupa angket kualitas kerja yang terdiri dari beberapa pernyataan dengan tujuan memperoleh hasil data terkait kualitas kerja karyawan. Analisis data deskriptif digunakan pada penelitian ini yaitu meliputi pencatatan data untuk menggambarkan beberapa hal penting dari data objek yang diteliti dengan data sampel tetapi tidak membuat kesimpulan dan melakukan analisis secara umum (Ramdhani, 2021). Data tersebut kemudian dilakukan pendistribusian skor dari data kelompok untuk mengetahui banyaknya subjek (n) dalam kelompok, *mean* skor skala dan standar deviasi yang dianggap dibutuhkan dalam penelitian. Data tersebut kemudian dilakukan pendistribusian frekuensi dari tanggapan responden untuk setiap item pernyataan. Subjek dikategorisasikan menjadi tiga tahapan sesuai dengan teori (Azwar, 2019) yaitu kategori tinggi sedang dan rendah dengan rumus $\mu+1,0\sigma \leq X$ (tinggi), $\mu-1,0\sigma \leq X < \mu+1,0$ (sedang), dan $X < \mu-1,0\sigma$ (rendah) dengan keterangan σ = standar deviasi dan μ = *Mean* hipotetik

C. Diskusi dan Pembahasan

Deskripsi hasil penelitian terhadap 18 orang karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Wonomulyo dengan pengambilan sampel jenuh, diperoleh deskripsi karakteristik identitas yang terdiri atas jenis kelamin, lama bekerja, dan umur, yaitu:

1. Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	10	55,6 %
Perempuan	8	44,4 %
Total	18	100 %

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Subjek berjenis kelamin laki-laki sebanyak 10 orang (55,6%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 8 orang (44,4%). Berdasarkan data diatas diketahui karyawan yang bekerja di PT.

Bank Syariah Indonesia KCP Wonomulyo Polewali Mandar lebih banyak berjenis kelamin laki-laki sebesar 55,6% (10 orang)

2. Lama bekerja

 **Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Menjadi Karyawan	Frekuensi	Presentase (%)
0 – 5 tahun	6	33,4%
6 – 10 tahun	8	44,4%
11 – 15 tahun	2	11,1%
> 16 tahun	2	11,1%
Total	18	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Subjek yang lama bekerja selama 0-5 tahun sebanyak 6 orang (33,4%), 6-10 tahun sebanyak 8 orang (44,4%), 11-15 tahun 2 orang (11,1%), dan lebih dari 16 tahun 2 orang (11,1%). Subjek yang paling banyak adalah yang bekerja 6-10 tahun yaitu sebesar 44,4% atau 8 orang karyawan.

3. Umur

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Presentase (%)
20 – 25 tahun	3	16,7%
26 – 30 tahun	7	38,8%
31 – 35 tahun	5	27,8%
36 – 40 tahun	2	11,1%
41 – 45 tahun	1	5,6%
Total	18	100 %

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Subjek berumur mulai 20-25 tahun adalah sebanyak 3 orang (16,7%), umur 26-30 tahun sebanyak 7 orang (38,8%), yang memiliki umur 31-35 tahun sebanyak 5 orang (27,8%), yang memiliki umur 36-40 tahun sebanyak 2 orang (11,1%), dan yang memiliki umur 40-45 tahun sebanyak 2 orang (5,6%). Subjek yang paling banyak adalah berumur antara 26-30 tahun sebesar 38,8% (7 orang).

Selanjutnya, untuk gambaran terkait setiap item pernyataan dari masing-masing kualitas kerja untuk mengetahui banyaknya responden yang memilih alternatif jawaban terentu. Adapun hasil analisis deskriptif dari tabulasi data penelitian yaitu:

Tabel 4. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Mean (μ)	Standar Deviasi (σ)
Kualitas Kerja	4,39	0,38

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Tabel 5. Distribusi Variabel Kualitas Kerja Karyawan

	Frekuensi	Persentase	Ket
$X \geq 4,94$	8	58,89%	Tinggi
$4,09 < X < 4,94$	7	44,44%	Sedang
$X \leq 4,09$	3	16,67%	Rendah

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Kualitas kerja dari subjek penelitian pada tabel 4 memiliki rata-rata 4,39 dengan standar deviasi 0,38. Sedangkan untuk distribusi kualitas kerja karyawan pada tabel 5 sebanyak 8 orang (58,89%) yang kualitas kerjanya berada pada kategori tinggi, 7 orang (44,44%) yang berada pada kategori sedang, dan 3 orang (16,67%) yang berada pada kategori rendah. Deskripsi variabel penelitian di atas memberika gambaran subjek mengenai kualitas kerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Wonomulyo Polewali Mandar. Kualitas kerja yang dimiliki karyawan sebagian besar perada pada kategori tinggi dan sedang, hal ini membuktikan bahwa karyawan mampu memberikan kualitas kerja yang terbaik demi tercapainya tujuan perusahaan dengan adanya motivasi yang dimiliki, kualitas layanan kerja, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja selama ini. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Utama, 2019) yaitu pengalaman kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan di kantor PT. Latexindo Toba Perkasa Kab Deli Serdang dan juga penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu, 2020) yaitu kualitas dari sumber daya manusia pengelola koperasi menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja koperasi unit desa lau gumba.

Selanjutnya, peneliti kemudian menggambarkan terkait setiap item pernyataan dari kuesioner yang diberikan mengenai kualitas kerja karyawan yang memilih alternatif jawaban tertentu. Adapun distribusi frekuensinya antara lain:

Tabel 6. Deskripsi Responden Item Teliti Dan Berhati-Hati Melaksanakan Tugas Untuk Meminimalisir Kesalahan Dalam Bekerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju (SS)	14	77,8%
Setuju (S)	4	22,2%
Netral (N)	-	-
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Total	18	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Wonomulyo Polewali Mandar teliti dan berhati-hati dalam melaksanakan tugas untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja. Terbukti dari 18 karyawan, sebanyak 14 responden (77,8%) menjawab sangat setuju (SS) dan 4 responden (22,2%) menjawab setuju (S).

Tabel 7. Deskripsi Responden Item Standar Kualitas Layanan Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju (SS)	9	50%
Setuju (S)	8	44,4%
Netral (N)	1	5,6%
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Total	18	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Wonomulyo Polewali Mandar memiliki standar kualitas layanan kerja yang baik. Terlihat dari 18 responden, sebanyak 9 responden(50%) menjawab sangat setuju (SS), 8 responden(44,4%) menjawab setuju (S), dan 1 responden (5,6%) menjawab netral (N).

Tabel 8. Deskripsi Responden Item Mampu Bekerja Secara Cepat, Tepat, Dan Cekatan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju (SS)	10	55,6%
Setuju (S)	6	33,3%
Netral (N)	2	11,1%
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Total	18	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Wonomulyo Polewali Mandar mampu bekerja secara cepat, tepat, dan cekatan. Terbukti dari 18 responden, sebanyak 10 responden (55,6%) menjawab sangat setuju (SS), 6 responden (33,3%) menjawab setuju (S), dan 2 responden (11,1%) menjawab netral (N).

Tabel 9. Deskripsi Responden Item Menghasilkan Kualitas Kerja Yang Baik

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju (SS)	8	44,5%
Setuju (S)	6	33,3%
Netral (N)	4	22,2%
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Total	18	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Wonomulyo Polewali Mandar berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja yang lain. Terbukti dari 18 responden, sebanyak 8 responden (44,5%) menjawab sangat setuju (SS), 6 responden (33,3%) menjawab setuju (S), dan 4 responden (22,2%) menjawab netral (N).

Tabel 10. Deskripsi Responden Item Kualitas Pekerjaan Sesuai Dengan Standar Dari Perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju (SS)	11	61,1%
Setuju (S)	6	33,3%
Netral (N)	1	5,6%
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Total	18	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Wonomulyo Polewali Mandar memiliki kualitas pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Terbukti dari 18 responden, sebanyak 11 responden (61,1%) menjawab sangat setuju (SS), 6 responden (33,3%) menjawab setuju (S), dan 1 responden (5,6%) menjawab netral (N).

Tabel 11. Deskripsi Responden Item Mampu Menyelesaikan Suatu Pekerjaan Dengan Efektif Dan Efisien

Kategori	Frekuensi	Percentase
Sangat Setuju (SS)	11	61,1%
Setuju (S)	6	33,3%
Netral (N)	1	5,6%
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Total	18	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Wonomulyo Polewali Mandar mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efektif dan efisien. Terbukti dari 18 responden, sebanyak 11 responden (61,1%) menjawab sangat setuju (SS), 6 responden (33,3%) menjawab setuju (S), dan 1 responden (5,6%) menjawab netral (N).

Tabel 12. Deskripsi Responden Item Hasil Dari Pekerjaan Lebih Baik Dibandingkan Dengan Waktu Yang Lalu

Kategori	Frekuensi	Percentase
Sangat Setuju (SS)	10	55,6%
Setuju (S)	8	44,5%
Netral (N)	-	-
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Total	18	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa karya karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Wonomulyo Polewali Mandar memiliki hasil pekerjaan yang lebih baik, jika dibandingkan dengan waktu yang lalu. Terbukti dari 18 responden, sebanyak 10 responden (55,6%) menjawab sangat setuju (SS) dan 8 responden (44,5%) menjawab setuju (S).

Tabel 13. Deskripsi Responden Item Bekerja Lebih Baik Dari Rekan Kerja

Kategori	Frekuensi	Percentase
Sangat Setuju (SS)	10	55,5%
Setuju (S)	7	38,9%
Netral (N)	1	5,6%
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Total	18	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Wonomulyo Polewali Mandar berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja. Terbukti dari 18 responden, sebanyak 10 responden(55,5%) menjawab sangat setuju (SS), 7 responden(38,9%) menjawab setuju (S), dan 1 responden(5,6%) menjawab netral (N).

Tabel 14. Deskripsi Responden Item Target Kerja Sesuai Dengan Standar Perusahaan

Kategori	Frekuensi	Percentase
Sangat Setuju (SS)	10	55,5%
Setuju (S)	7	38,9%
Netral (N)	1	5,6%
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Total	18	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Wonomulyo Polewali Mandar memiliki target kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Terbukti dari 18 responden, sebanyak 10 responden(55,5%) menjawab sangat setuju (SS), 7 responden(38,9%) menjawab setuju (S), dan 1 responden(5,6%) menjawab netral (N).

Tabel 15. Deskripsi Responden Item Target Kinerja Yang Harus Dicapai Dalam Suatu Periode

Kategori	Frekuensi	Percentase
Sangat Setuju (SS)	11	61,1%
Setuju (S)	7	38,9%
Netral (N)	-	-
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Total	55	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Wonomulyo Polewali Mandar memiliki target kinerja yang baik yang harus dicapai dalam suatu periode. Terbukti dari 55 responden, sebanyak 27 responden(49,1%) menjawab sangat setuju (SS), 25 responden(45,5%) menjawab setuju (S), dan 3 responden(5,4%) menjawab netral (N).

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan jumlah sampel 18 orang terkait gambaran kualitas kerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Wonomulyo Polewali Mandar, maka dapat diambil kesimpulan yaitu subjek lebih banyak berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 10 orang (55,6%), subjek yang paling banyak adalah yang bekerja 6-10 tahun yaitu 8 orang (44,4%), dan subjek yang paling banyak adalah berumur antara 26-30 tahun yaitu 7 orang (38,8%). Adapun kualitas kerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Wonomulyo Polewali Mandar dominan berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 8 orang (58,89%). Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan referensi baru bagi para peneliti selanjutnya yang memilih topik penelitian yang sama terkait kualitas kerja karyawan. Selain itu, peneliti merekomendasikan untuk penelitian selanjutnya yaitu menghubungkan variabel kualitas kerja karyawan dengan variabel lain untuk mengukur besar pengaruh dari kualitas kerja terhadap variabel lain yang akan diteliti.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, H. (2021). Teori Bank Syariah. *Jurnal Perbankan Syariah*, 2(1), 67–83.
- Amaliyyah, Y. K., Nurhajati, N., & Khalikussabir, K. (2021). Pengaruh Kualitas SDM, Kualitas Kerja, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(13).
- Azwar, S. (2019). Metode Penelitian (XVI). *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.

- Fauzi, A. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga university press.
- Muljani, N. (2002). Komponsi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(2), 108–122.
- Nurfitriani, N., & Rukiah, R. (2022). Pengaruh Kepercayaan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Frontliner PT BRI Cab. Polewali di Era Pandemi Covid-19. *Valid: Jurnal Ilmiah*, 19(2), 124–133.
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2). <https://doi.org/10.24256/kelola.438>
- Rahayu, S. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Desa di Lau Gumba Brastagi Sumut. *JUMANT*, 12(1), 206–218.
- Ramdhani, M. (2021). *Metode Penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Riswandi, P., & Yuniarti, R. (2020). Pengaruh Manajemen Laba. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 13(1), 134–138.
- Robbins, S. (2017). *Management: l'essentiel des concepts et pratiques*/Stephen P. Robbins,. Mary Coulter, David DeCenzo,. [et al. Pearson.
- Selfianita, S., & Choir, I. M. (2021). Analisis Kualitas Kuantitas Kerja Karywan Receptionist Di Rocky Hotel Padang. *Jurnal Pariwata Bunda*, 1(2), 33–38.
- Sinaga, A., Alam, P., Daud, A., Barus, R. B., & Amri, S. (2021). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan pada Bank Muamalat Cab. Medan Balai Kota. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 2(2), 233–251.
- Siregar, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. WIDNA BHAKTI PERSADA BANDUNG.
- Suretno, S., & Bustam, B. (2020). Peran Bank syariah dalam meningkatkan perekonomian nasional melalui pembiayaan modal kerja pada UMKM. *Ad-Deenar: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(01), 1–19.
- Umardani, D., & Muchlis, A. (2016). Analisis perbandingan kinerja keuangan bank syariah dan bank konvensional di Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 129–156.
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Penrbit Unika Atma Jaya Jakarta.
- Utama, A. M. (2019). Tinjauan terhadap Kualitas Kerja Karywan Berdasarkan Pengalaman Kerja dan Motivasi pada PT. Latexindo Perkasa Kab Deli Serdang. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(2), 279–293.
- Widiawati, H. S. (2020). Pengaruh Brand Image Produk Syarif Dan Religius Terhadap Minat Menjadi Nasabah Bank Syariahdi Kota Kediri. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 64–83.
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*.