

## **BAB IV**

### **PAPARAN DATA, TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Paparan Data**

##### 1. Gambaran Umum BPRS Bhakti Sumekar

###### A. Profil BPRS Bhakti Sumekar

Kualitas terbaik Bank BPRS Bhakti Sumekar merupakan jerih payah seluruh pegawai-pegawai yang mana memiliki ketahanan dalam fisik serta mental kuat untuk menjaga supaya Bank BPRS Bhakti Sumekar tetap berkualitas.

Dikeluarkannya Undang-Undang No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah dan Peraturan Pemerintah No. 25 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai daerah otonom, maka kewenangan otonom saat ini telah diserahkan kepada daerah. Kewenangan tersebut mencakup penanganan segala urusan rumah tangga daerah sebagai lembaga berikut perangkatnya. Serta untuk meningkatkan dan mendayagunakan potensi ekonomi daerah dalam rangka meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD), Pemerintah Kabupaten Sumenep sangat memerlukan peran lembaga keuangan yang diharapkan dapat memenuhi tujuan-tujuan tersebut. Yang mana pada gilirannya Lembaga Keuangan diharapkan dapat meningkatkan dan mendayagunakan perekonomian daerah dalam mencapai kesejahteraan masyarakat daerah secara merata.<sup>1</sup>

Bentuk lembaga keuangan yang sesuai dengan kondisi daerah Sumenep yang sangat ideal adalah Lembaga Keuangan Mikro, yang mana Lembaga Keuangan Mikro merupakan cabang keuangan yang mana berkaitan dengan

---

<sup>1</sup> Tim Penyusun, *Laporan Tahunan PT. BPRS Bhakti Sumekar* (sumenep: PT PBR Syariah Bhakti Sumekar, 2015). 11

pengelolaan keuangan individu. Adapun tujuan-tujuan utama dalam keuangan mikro yaitu untuk memberikan akses keuangan yang lebih baik kepada mereka yang tidak dapat memenuhi persyaratan tradisional dari lembaga keuangan besar. Keuangan mikro juga berfokus pada pemberdayaan ekonomi masyarakat melalui penyediaan layanan keuangan yang terjangkau dan inklusif. Dalam hal ini adalah Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS).

Untuk memenuhi maksud serta tujuan tersebut di atas Pemerintah Kabupaten Sumenep yaitu dengan cara melakukan akuisisi Bank Perkreditan Rakyat yang berdomisili di Sidoarjo yaitu PT. BPR DANA MERAPI untuk kemudian direlokasi ke Kabupaten Sumenep. Untuk melakukan akuisisi terhadap PT. BPR DANA MERAPI Pemkab Sumenep yang membuat *Memorandum of Understanding* (MOU) dan Surat Perjanjian Kerja Sama Pendirian Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) di Kabupaten Sumenep Nomor 910/608b/435.304/200-1011/BMI/PKS/XII/2001 yang di tandatangani oleh Bupati Sumenep dan PT Bank Syariah Muamalat Indonesia, Tbk pada tanggal 27 Desember 2001. Dalam MOU tersebut pihak PT. Bank Muamalat sebagai pelaksanaan dalam proses pengambilalihan BPR serta merta bertanggung jawab terhadap pemberian konsultasi untuk perijinan, rekrutmen, pelatihan serta pembinaan. Ada beberapa jaringan layanan atau kantor BPRS Bhakti Sumekar yaitu ada di Kantor Pusat Sumenep, Kantor Cabang Pamekasan, serta Kantor Layanan Kas Kecamatan. Dalam BPRS Bhakti Sumekar ada produk serta layanan yaitu seperti Simpanan, Pembiayaan, dan Gadai Emas.

## B. Identitas BPRS Bhakti Sumekar

**Tabel 4. 1 Identitas BPRS Bhakti Sumekar<sup>2</sup>**

Nama	PT. BPR SYARIAH BHAKTI SUMEKAR
Alamat	Trunojoyo No. 137 Sumenep, 69416
Faksimili	(0328)672338
Website	<a href="https://www.bhaktisumekar.co.id">https://www.bhaktisumekar.co.id</a>
NPWP	01.546.135.3-641.000
Ijin Operasi Syariah BI	6/74/KEP.GBI/2004 Pada Tanggal 22 September 2004
Media Sosial	Twitter : @BhaktiSumekar Facebook : BPRS.BS
Modal Dasar	160.000.000.000
Modal Disetor	83.305.000.000
Kantor Layanan	16 Kantor Layanan Tersebar di Wilayah Sumenep Pamekasan 1 Armada Kantor Kas Keliling.
Jumlah Pegawai	184 orang.

### C. Jejak Langkah BPRS Bhakti Sumekar

**Tabel 4. 2 Jejak Langkah BPRS Bhakti Sumekar<sup>3</sup>**

1993	Didirikannya PT. BPR DANA MERAPI
2001	Akusisi PT. BPR DANA MERAPI oleh Pemkab Sumenep yang berdomisili di Kab. Sidoarjo
2002	PT. BPR DANA MERAPI Berubah nama menjadi PT. BPR Bhakti Sumekar dan direlokasi ke Kab. Sumenep

<sup>2</sup> Penyusun, *Laporan Tahunan PT. BPRS Bhakti Sumekar*.10

<sup>3</sup> Penyusun, *Laporan Tahunan PT. BPRS Bhakti Sumekar*.12

2003	PT. BPR Bhakti Sumekar di konversi menjadi Bank Syariah dan berubah nama menjadi PT. BPRS Bhakti Sumekar
2004	Di keluarkannya izin Operasional PT. BPRS Bhakti Sumekar.

#### D. Keterangan Logo BPRS Bhakti Sumekar



**Gambar 4. 1 Logo BPRS Bhakti Sumekar<sup>4</sup>**

Makna Umum Logo BPRS Bhakti Sumekar Menyerupai Bunga Merekah yang mencerminkan kegigihan, semangat, keleluasaan, serta keramahan dalam semua aspek bisnis dilingkungan masyarakat yang diharapkan terus merekah dan berkembang. Namun dalam segi warna, Warna hijau melambangkan kesuburan, kesejukan, kemakmuran dan juga warna hijau pada umumnya identik dengan dunia Islami. Warna kuning melambangkan kesejahteraan, kejayaan, dan kekayaan.<sup>5</sup>

#### E. Struktur Organisasi BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan

**Tabel 4. 3 Struktur Organisasi BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan<sup>6</sup>**

Pimpinan Cabang	Jupriadi, S.H
-----------------	---------------

<sup>4</sup> Bank BBS, di akses dari <https://www.bhaktisumekar.co.id/v2/>, Pada tanggal 6 Mei 2024, Jam 06.26 WIB.

<sup>5</sup> Penyusun, *Laporan Tahunan PT. BPRS Bhakti Sumekar*.13

<sup>6</sup> Penyusun, *Laporan Tahunan PT. BPRS Bhakti Sumekar*.16

<i>Marketing</i>	<i>Landing</i>	Ari Kurniawan, S.SI
	<i>Funding</i>	Moh Basri, S.E
<i>Office</i>	<i>Administrasi</i>	Akbar Hidayatullah, S.T
	<i>Teller</i>	Saharuddin, S.E
<i>Security</i>		Gunawan

#### F. Visi, Misi & Motto BPRS Bhakti Sumekar

##### 1) Visi

“Terwujudnya masyarakat yang makin sejahtera dengan dilandasi nilai-nilai agama dan budaya.”

##### 2) Misi

- a) Intermediasi antar pelaku ekonomi yang berlebih dengan yang kurang dalam permodalan berdasar syariah.
- b) Membantu melaksanakan pemberdayaan pengusaha ekonomi kecil dan menengah.
- c) Mengupayakan peningkatan pendapatan asli daerah.

##### 3) Motto

“Mitra Dalam Bermuamalah”

#### G. Nilai Utama dan Makna BPRS Bhakti Sumekar

##### 1) Berkembang

Dengan Etos Kerja yang kuat serta memiliki ide kreatif yang tinggi dan pengembangan ke masa yang akan datang, mengantisipasi tantangan dan kesempatan untuk berkembang melakukan inovasi-inovasi.

##### 2) Harmonis

Rasa persaudaraan, rasa kebersamaan dalam meningkatkan etos kerja menjadi pedoman hidup. Menjadikan kenyamanan dan kekompakan dalam bermitra.

### 3) Amanah

Konsisten dan bertindak adil, bersikap tegas dengan rasa tanggung jawab yang begitu besar dengan amanah nasabah.

### 4) Kepuasan Nasabah

Memenuhi kebutuhan nasabah dengan memberikan pelayanan yang terbaik, tetap memperhatikan kepentingan perusahaan, dengan dukungan etos kerja yang ramah, terampil, senang melayani, serta didukung oleh teknologi unggul.

### 5) Transparan

Saling terbuka demi membangun kepercayaan serta keyakinan dengan menjunjung tinggi etos kerja terbaik supaya bisa melayani dengan pelayanan terbaik dan juga bisa terbentuk suasana bersih dan wibawa.

### 6) Integritas

Bertaqwa, penuh dedikasi, jujur, selalu menjaga nama baik, dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku.<sup>7</sup>

## 2. Strategi yang Diimplementasikan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan Kabupaten Pamekasan

Dalam lembaga keuangan perbankan bank merupakan suatu badan usaha yang mana tugas utamanya sebagai *financial intermediaries* yang berarti lembaga perantara keuangan, baik menyalurkan dana dari pihak yang kelebihan dana

---

<sup>7</sup> Penyusun, *Laporan Tahunan PT. BPRS Bhakti Sumekar*.17

(*surplus unit*), dan pihak yang membutuhkan dana (*deficit unit*). Tentunya dalam lembaga keuangan perbankan pasti membutuhkan strategi peningkatan etos kerja pegawai, karena semakin baik etos kerja pegawai maka akan berdampak sangat positif pada perusahaan seperti BPRS Bhakti Sumekar yang ada di Larangan. Sebelum membahas strategi peningkatan etos kerja dan faktor-faktornya ada beberapa definisi etos kerja serta ciri-ciri etos kerja menurut kepala cabang serta bawahannya adalah sebagai berikut :

Definisi etos kerja dan ciri-ciri etos kerja menurut Pak Jupriadi selaku kepala cabang di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan berikut hasil wawancara:

Etos kerja kalau menurut saya kepribadian, karakter, serta keyakinan seseorang atas sesuatu, dalam artian sebagai pandangan bagaimana seseorang dapat memberikan pencapaian hasil bekerja untuk mewujudkan kesuksesan bersama, atau dapat di definisikan seperti hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari pada hari ini. Adapun untuk ciri-ciri etos kerja yang dimiliki oleh pegawai BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan yaitu yang pertama profesional, kedua dapat menghargai waktu bagaimana cara seseorang merasakan bahwa kalau waktu itu merupakan deposito yang sangat penting karena satu menitpun tidak akan pernah kembali, ketiga jujur dalam bekerja, dan yang terakhir harus berani bertanggung jawab atau amanah dalam bekerja.<sup>8</sup>

Pernyataan ini didukung oleh pernyataan Bapak Saharuddin selaku staff administrasi dalam hasil wawancara sebagai berikut: “memang benar, bahwa etos kerja adalah karakter seseorang yang memiliki rasa semangat kerja untuk mewujudkan sikap dan tekadnya untuk kesuksesan bersama, adapun ciri-ciri etos kerja yang kami terapkan disini yaitu, pegawai disini harus profesional, dapat menghargai waktu, jujur, dan harus bertanggung jawab.

---

<sup>8</sup> Jupriadi, Kepala BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan, *Wawancara Langsung* (03 Juni 2024)

Hal ini juga di dukung oleh Bapak Genawan selaku *security* di BPRS Bhakti

Sumekar Cabang Larangan adapun wawancara adalah sebagai berikut:

Iya benar mas, saya sependapat juga sama pak kacap sama pak saharuddin kalau yang saya ketahui pada saat SMA saya pernah belajar itu juga mas tentang etos kerja, bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan bagaimana cara bekerja dengan rasa semangat untuk mewujudkan tujuan bersama baik dalam sosial, komunitas atau organisasi. Adapun ciri-ciri etos kerja seseorang harus profesional, menghargai waktu, jujur, dan bertanggung jawab.

Jadi kesimpulan peneliti yang ada di atas yaitu etos kerja merupakan karakter, kepribadian, watak seseorang yang memiliki rasa semangat dalam bekerja untuk mewujudkan pencapaian bersama baik dalam organisasi dan budaya, dalam artian hari ini lebih baik dari hari kemarin, hari esok lebih baik daripada hari ini. Adapun ciri-ciri etos kerja seperti, yang pertama bagi pegawai BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan harus profesional dalam bekerja. Kedua biasakan menghargai waktu karena waktu adalah bentuk deposito yang sangat berharga, satu detik yang berlalu tidak mungkin akan kembali. Ketiga harus jujur dalam bekerja, seorang muslim kalau dekat dengan Allah SWT maka mereka akan sungguh-sungguh mengejar dunia dan akhirat. Terakhir harus bertanggung jawab karena tanggung jawab sangatlah penting yang harus kita tanamkan dalam bekerja apapun itu.

Selanjutnya terdapat beberapa strategi yang digunakan oleh kepala BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan untuk meningkatkan etos kerja pegawainya, beberapa strategi tersebut yaitu:

a. Memberikan Contoh Yang Baik

Strategi pertama yang digunakan oleh kepala cabang untuk meningkatkan etos kerja para pegawai di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan adalah dengan memberikan contoh yang baik. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Bapak



Jupriadi selaku Kepala Cabang BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan dalam hasil wawancara berikut:

Untuk meningkatkan etos kerja pegawai disini tentunya harus dimulai dengan diri sendiri terlebih dahulu tentunya, jadi sebagai kepala Cabang disini saya harus menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, serta kerja keras dalam melakukan pekerjaan, sehingga pegawai disini akan terinspirasi untuk lebih giat lagi dalam bekerja. Sebagai seorang pemimpin, tentunya saya harus mampu menjadi contoh yang baik bagi para bawahan saya, jika saya lalai dalam melaksanakan pekerjaan, tentunya hal tersebut juga akan ditiru oleh para bawahan saya sehingga pelayanan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan ini akan di cap buruk oleh nasabah.<sup>9</sup>

Hal ini didukung oleh pernyataan Bapak Ari Kurniawan selaku bagian marketing di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan dalam wawancara berikut:

“Memang benar mas, bapak Jupriadi selalu memberikan contoh yang positif bagi kami selaku pegawai disini, beliau selalu giat dan penuh tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, tentunya hal tersebut akan memotivasi kami selaku bawahan untuk lebih semangat lagi dalam mengerjakan tugasnya masing-masing”.<sup>10</sup>

Pernyataan tersebut juga sejalan dengan pernyataan Bapak Saharuddin selaku *Teller* di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan dalam hasil wawancara berikut: “Ya, saya salut kepada Bapak Jupriadi, beliau selaku atasan secara tidak langsung mampu memotivasi para bawahannya dengan cara memberikan contoh yang baik untuk ditiru oleh kami para bawahannya”.<sup>11</sup>

Kesimpulan dari strategi yang pertama, dalam hal ini Bapak Jupriadi selaku kepala cabang dapat membangun pembinaan disiplin yang positif dengan

---

<sup>9</sup> Jupriadi, Kepala BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan, *Wawancara Langsung* (20 Maret 2024)

<sup>10</sup> Ari Kurniawan, Marketing BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan, *Wawancara Langsung* (22 Maret 2024)

<sup>11</sup> Saharuddin, *Teller* BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan, *Wawancara Langsung* (22 Maret 2024)

memberikan contoh yang baik kepada bawahannya, seperti kepala cabang selalu tepat waktu ketika berangkat ke kantor, berpakaian dengan rapi, dan juga dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, misalkan manajemen keuangan BPRS Bhakti Sumekar dengan mengelola anggaran cabang, mengawasi pengeluaran, serta memastikan keuangan cabang dapat berjalan dengan seimbang, hal ini dapat menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, dan kerja keras ketika menjalankan tugasnya, beliau menginspirasi para pegawainya untuk lebih giat dan semangat dalam bekerja. Respons positif dari pegawai seperti yang diungkapkan oleh Bapak Ari Kurniawan dan Bapak Saharuddin menunjukkan bahwa strategi ini efektif dalam memotivasi dan mengarahkan para pegawai menuju etos kerja yang lebih baik, daripada itu, strategi tersebut tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang produktif, namun juga membantu meningkatkan pelayanan bagi nasabah.

b. Memberikan Apresiasi Terhadap Kinerja Pegawai

Strategi kedua yang digunakan oleh kepala cabang untuk meningkatkan etos kerja para pegawai di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan adalah dengan memberikan apresiasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Bapak Jupriadi selaku kepala BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan dalam wawancara berikut: “Seseorang seringkali tidak menyadari bahwa pegawai disini memiliki etos kerja yang baik. Jadi, saya berikan apresiasi kepada pegawai ketika mereka melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini tanpa mereka sadari akan memotivasi mereka untuk lebih bersemangat lagi dalam menjalankan tugasnya”.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Jupriadi, Kepala BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan, *Wawancara Langsung* (20 Maret 2024)

Pernyataan tersebut dibenarkan oleh Moh. Basri selaku pegawai bagian *marketing* di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan dalam hasil wawancara berikut: “memang benar, dalam beberapa kesempatan pak Jupriadi memberikan apresiasi kepada kami selaku pegawai ketika melakukan pekerjaan dengan baik. Hal tersebut memberikan dampak positif bagi saya selaku bawahannya, dengan memuji kinerja saya, saya lebih termotivasi untuk melakukan tugas saya dengan lebih baik lagi”.<sup>13</sup>

Hal ini didukung oleh pernyataan Bapak Akbar Hidayatullah selaku staff administrasi di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan dalam hasil wawancara berikut:

Iya mas, bapak Jupriadi memang sering memberikan apresiasi kepada para bawahannya dengan memberikan pujian-pujian atas kinerja baik yang dilakukan oleh para bawahannya. Saya sendiri sempat beberapa kali diberikan pujian oleh beliau karena memberikan pelayanan yang baik terhadap nasabah. Pujian tersebut membuat saya lebih bersemangat lagi dalam melakukan tugas saya disini.<sup>14</sup>

Pernyataan tersebut juga diperkuat oleh hasil observasi yang dilakukan peneliti di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan. Hal ini dapat dilihat dari petikan catatan lapangan berikut:

Pada sore hari sebelum pulang kerja, bapak Jupriadi memanggil para bawahannya untuk berkumpul terlebih dahulu, pada kesempatan tersebut selain memberikan pengumuman penting, bapak Jupriadi juga memberikan apresiasi berupa pujian kepada seluruh bawahannya karena berhasil melayani para nasabah yang datang pada hari tersebut yang lebih banyak dari hari biasanya. Para pegawai tersenyum atas pujian tersebut dan beberapa dari mereka ada yang mengucapkan terimakasih dan membalas pujian tersebut dengan memuji bapak Jupriadi sebagai sosok pemimpin yang baik.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Moh. Basri, *Marketing BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan, Wawancara Langsung* (22 Maret 2024)

<sup>14</sup> Akbar Hidayatullah, Staff Administrasi Bhakti Sumekar Cabang Larangan, *Wawancara Langsung* (22 Maret 2024)

<sup>15</sup> Observasi Lapangan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan Pada Tanggal 25 Maret 2024.

Kesimpulan dari strategi yang kedua yaitu dengan memberikan apresiasi terhadap etos kerja pegawai karena merupakan langkah-langkah yang efektif juga dalam pembinaan disiplin untuk memotivasi mereka. Melalui pengakuan serta pujian atas pekerjaannya yang baik, beberapa contoh pujian kepala cabang kepada bawahannya yaitu. “Saya sangat menghargai komitmenmu terhadap perusahaan ini!”, pujian tersebut menunjukkan penghargaan terhadap kerja keras bawahannya. Selain itu pujian yang sering dikatakan oleh beliau biasanya. “Kamu luar biasa!”, ungkapan ini dapat meningkatkan rasa percaya diri pegawai ketika menyelesaikan pencapaian, seperti marketing produk-produk yang ada di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan kepada nasabah untuk mencapai targetnya. Hal ini kepala cabang berhasil menciptakan semangat etos kerja para pegawai. Respond positif dari pegawai seperti halnya yang diungkapkan oleh Bapak Moh. Basri dan Bapak Akbar Hidayatullah menunjukkan bahwa apresiasi tersebut memiliki dampak yang positif terhadap peningkatan etos kerja pegawai untuk bekerja lebih baik lagi karena beberapa pujian yang dilakukan oleh kepala cabang kepada bawahannya. Hasil observasi yang dilakukan juga mencatat bahwa pemberian apresiasi dilakukan secara langsung dan berkala oleh kepala cabang kepada bawahannya. Strategi ini tidak hanya meningkatkan rasa semangat kerja, namun juga menciptakan lingkungan positif yang mana pegawai merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka.

#### c. Melakukan Komunikasi Yang Efektif Dengan Para Pegawai

Strategi ketiga yang digunakan oleh kepala cabang untuk meningkatkan etos kerja para pegawai di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan adalah dengan membangun komunikasi yang efektif dengan para bawahannya. Hal ini

sebagaimana disampaikan oleh Bapak Jupriadi selaku kepala BPRS Bhakti Sumekar cabang Larangan dalam hasil wawancara berikut:

Selain memberikan contoh yang baik dan memberikan apresiasi terhadap kinerja baik pegawai, saya juga membangun komunikasi yang efektif dengan para pegawai, hal ini bertujuan untuk membantu membangun hubungan yang baik antara saya selaku pemimpin dengan para bawahan saya, dan secara tidak langsung hal tersebut juga akan mempengaruhi etos kerja mereka.<sup>16</sup>

Pernyataan tersebut didukung oleh pernyataan Bapak Ari Kurniawan selaku Marketing di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan dalam hasil wawancara berikut:

Memang beliau selalu berusaha untuk menjalin hubungan yang baik dengan para bawahannya termasuk saya, dalam beberapa kesempatan beliau sering bercanda dengan saya seolah tidak ada perbedaan antara atasan dan bawahan. Tetapi di sisi lain, ketika sedang dalam jam kerja beliau selalu serius dan memimpin kami. Menurut saya, beliau adalah sosok pemimpin yang ideal karena bisa berbaur dengan para bawahannya dan mampu membagi waktu kapan waktunya bercanda dan kapan waktunya serius.<sup>17</sup>

Hal tersebut juga dibenarkan oleh Bapak Gunawan selaku *security* di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan dalam hasil wawancara berikut: “Benar, dalam beberapa kesempatan saya sering mengobrol dengan beliau. Beliau tidak pernah membedakan para bawahannya termasuk saya yang hanya seorang *security* disini. Karena itulah saya menjadi termotivasi untuk lebih bersemangat lagi dalam melakukan pekerjaan disini dan tidak mau mengecewakan beliau.”<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Jupriadi, Kepala BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan, *Wawancara Langsung* (20 Maret 2024)

<sup>17</sup> Ari Kurniawan, Marketing BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan, *Wawancara Langsung* (22 Maret 2024)

<sup>18</sup> Gunawan, *Security* BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan, *Wawancara Langsung* (23 Maret 2024)

Hal ini juga diperkuat oleh hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan. Hal ini dapat dilihat dari petikan catatan lapangan berikut:

Pada saat tidak ada nasabah yang datang ke BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan, bapak Jupriadi keluar dari ruangnya dan menghampiri para bawahannya kemudian mengobrol dengan mereka dengan topik obrolan yang bervariasi, tak jarang pula mereka saling bercanda tanpa merendahkan satu sama lain dan seolah-olah tidak ada batasan antara pimpinan dan bawahan. Bapak Jupriadi mampu membangun komunikasi dan hubungan yang baik dengan para bawahannya sehingga membuat mereka betah dan nyaman bekerja di tempat tersebut dan secara tidak langsung mampu memicu peningkatan etos kerja para pegawai di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan.<sup>19</sup>

Kesimpulan dari peneliti terkait strategi yang ketiga yang mana diterapkan oleh kepala cabang, yaitu dengan membangun komunikasi yang efektif dengan para pegawai, tampaknya berhasil dalam meningkatkan etos kerja dan memperkuat hubungan antara atasan dan bawahan. Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai dan hasil observasi dapat disimpulkan dalam beberapa hal. Yang pertama komitmen pemimpin, sebagai kepala cabang menunjukkan komitmen yang tinggi sehingga dapat membangun hubungan yang baik dengan bawahannya. Contoh kecilnya seperti, konsistensi dalam keputusan, misalkan seorang pemimpin harus konsisten dalam mengambil keputusan, konsisten terhadap nilai perusahaan, konsisten terhadap visi misi, dan lain sebagainya. Kedua fleksibilitas dalam interaksi, kepala cabang juga menunjukkan kemampuan untuk menyesuaikan gaya komunikasi dan interaksi sesuai dengan konteks kebutuhan, beliau mampu bercanda dan berbaur dengan bawahannya diluar kerja, akan tetapi harus mempertahankan ketegasan dan profesionalisme dalam jam kerja. Ketiga membangun kesetaraan dan keterbukaan, adanya pengakuan dari para pegawai

---

<sup>19</sup> Observasi Lapangan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan Pada Tanggal 23 Maret 2024.

BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan bahwa pemimpin mereka tidak membedakan antara posisi ataupun jabatannya, bahkan sampai seorang security pun merasa dihargai oleh beliau, seperti mendengarkan dengan empati penuh perhatian, terhadap pandangan, ide, serta pengalaman orang lain tanpa menilai atau menghakimi, misalkan security pernah mengusulkan kepada kepala cabang terkait etos kerja pegawai disini, bahwa kalau dalam jam kerja para pegawai tidak boleh memegang hp kecuali jam istirahat, soalnya ada sebagian pegawai ketika jam kerja masih memegang hp, pernyataan security tersebut oleh kepala cabang disetujui. Hal ini dapat mencerminkan suasana kerja yang inklusif dan terbuka dalam organisasi tersebut. Dan yang terakhir yaitu mendorong motivasi dan keterlibatan, dengan interaksi yang hangat dan komunikasi yang efektif dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif serta memotivasi para pegawai untuk melakukan etos kerja mereka dengan kualitas yang tinggi, berupa dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, misalkan mencegah penyalahgunaan dana nasabah, manipulasi laporan keuangan, korupsi, dan pelanggaran etika.

d. Memberikan Kesempatan Bagi Para Pegawai Untuk Mengembangkan Diri

Strategi terakhir yang digunakan oleh kepala cabang untuk meningkatkan etos kerja para pegawai di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan adalah dengan memberikan kesempatan bagi para bawahannya untuk mengembangkan kompetensi diri mereka masing-masing. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Bapak Jupriadi dalam wawancara berikut:

Nah, untuk strategi terakhir yang saya gunakan yaitu memberikan kesempatan untuk para bawahan saya untuk mengembangkan kompetensi diri mereka masing-masing. Saya tidak membatasi cara-cara yang

digunakan oleh bawahan saya dalam melayani para nasabah selama hal tersebut tidak melanggar peraturan di BPRS ini. Jadi mereka bebas berkreasi untuk menemukan cara baru yang lebih efektif untuk melayani para nasabah di BPRS Bhakti Sumekar ini. Ketika saya memberikan kesempatan ini, maka insyaallah akan muncul semangat baru untuk meningkatkan etos kerjanya.<sup>20</sup>

Hal ini didukung oleh pernyataan Bapak Moh. Basri selaku *marketing* bagian *funding* di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan dalam hasil wawancara berikut: “Memang benar mas, bapak Jupriadi tidak memberikan Batasan bagi kami untuk mengembangkan diri. Jadi saya menggunakan kesempatan tersebut untuk mengembangkan cara-cara baru untuk menarik perhatian para calon nasabah agar mau menabung maupun melakukan peminjaman dana di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan ini”.<sup>21</sup>

Pernyataan tersebut juga diperkuat oleh pernyataan Bapak Ari Kurniawan selaku *marketing* bagian *landing* di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan dalam hasil wawancara berikut: “Ya, beliau tidak membatasi kami dalam melakukan pekerjaan selama tidak melanggar aturan disini. Jadi saya mencoba mencari cara-cara baru dalam menjalankan tugas saya apabila cara lama sudah tidak efektif lagi. Namun meski demikian, saya tetap meminta izin terlebih dahulu kepada bapak Jupriadi selaku pemimpin disini sebelum menerapkan cara baru yang akan saya gunakan”.<sup>22</sup>

Kesimpulan dari peneliti terkait strategi yang terakhir yaitu dengan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri mereka masing-

---

<sup>20</sup> Jupriadi, Kepala BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan, *Wawancara Langsung* (20 Maret 2024)

<sup>21</sup> Moh. Basri, *Marketing* BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan, *Wawancara Langsung* (22 Maret 2024)

<sup>22</sup> Ari Kurniawan, *Marketing* BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan, *Wawancara Langsung* (22 Maret 2024)



masing. Hal ini dapat dikategorikan sebagai strategi pelaksanaan supervisi dengan menggunakan 4 jenis kegiatan seperti penelitian (*research*), penilaian (*evaluation*), perbaikan (*improvement*), dan bimbingan (*assistance*), karena setelah menggunakan 4 jenis kegiatan ini kepala cabang dapat mengimplementasikan beberapa hal. Pertama beliau memberikan kebebasan berinovasi, dengan menciptakan lingkungan kerja yang memberikan kebebasan kepada bawahannya untuk mengembangkan cara-cara baru dalam melayani nasabah, contoh kecilnya berupa pegawai memperkenalkan pembayaran digital seperti, dompet digital, QRIS, atau pembayaran melalui aplikasi untuk memudahkan nasabah dalam bertransaksi. Hal ini mencerminkan kepercayaan pada kreativitas serta kemampuan individu dalam mencari solusi yang terbaik.. Kedua keterlibatan seorang pemimpin dalam pengembangan, meskipun beliau memberikan kebebasan, beliau juga terlibat dalam proses pengembangan dengan meminta izin terlebih dahulu sebelum menerapkan ide baru. Hal tersebut dapat menunjukkan pengawasan yang bijaksana serta dukungan yang aktif dari pemimpin terhadap upaya pengembangan diri dan inovasi. Ketiga peningkatan efektivitas dan kualitas pelayanan, dalam pengembangan kompetensi diri, seperti meningkatkan efektivitas dan kualitas layanan kepada nasabah, dengan mencari cara baru untuk menarik perhatian nasabah serta meningkatkan kepuasannya. Dan yang terakhir yaitu budaya organisasi yang progresif, strategi ini dapat menciptakan budaya kerja yang progresif serta berorientasi pada pertumbuhan, maksudnya dimana perkembangan diri dianggap sebagai bagian integral dari proses kerja, berupa budaya pembelajaran seperti apabila pegawai disini ada yang masih belum paham terkait produk-produk yang ada di BPRS Bhakti Sumekar, maka pegawai yang lebih memahaminya akan

memberikan arahan. Hal ini dapat meningkatkan loyalitas serta keterlibatan pegawai dalam mencapai tujuan bersama.

### 3. Faktor-Faktor Yang Melandasi Peningkatan Etos Kerja Pegawai BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan Kabupaten Pamekasan

Faktor-faktor dalam melandasi peningkatan etos kerja pegawai sangatlah penting karena para pegawai yang ada di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan ini juga dapat memengaruhi, baik dalam hal komitmen, motivasi kepada para pegawai, etos kerja pegawai secara keseluruhan, pengembangan diri, dan keselarasan antar pegawai. Dengan memperhatikan beberapa faktor ini, serta menjadikannya sebagai landasan ketika meningkatkan etos kerja para pegawai BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan, hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, dapat memotivasi antara atasan ke bawahan, dan produktif dalam meningkatkan etos kerja bagi seluruh pegawai BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan ini.

Terdapat beberapa faktor yang melandasi peningkatan etos kerja pegawai BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan. Beberapa faktor tersebut antara lain:

#### a. Faktor Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik dapat menjadi faktor yang sangat penting dalam perusahaan ketika ingin membentuk etos kerja yang kuat. Apabila seorang pimpinan BPRS Bhakti Sumekar ini memberikan arahan yang jelas, misalkan pimpinan disini memberikan contoh yang baik, serta mendukung para pegawai, maka mereka secara tidak langsung akan mendorong rasa semangat kerja yang tinggi atau lebih baik.

Dalam hal ini, Bapak Jupriadi berusaha semaksimal mungkin untuk menjadi sosok pemimpin yang ideal dengan harapan yang dapat disegani oleh para bawahannya serta mampu memotivasi para bawahannya di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan. Hal tersebut beliau sampaikan dalam hasil wawancara berikut:

Menurut saya pribadi, faktor yang paling penting yang melandasi peningkatan etos kerja pegawai disini yakni faktor kepemimpinan. Karena selain memiliki tanggung jawab yang lebih besar daripada anggota lainnya, pemimpin juga harus mampu menjadi sosok motivator yang mampu memotivasi para bawahannya untuk lebih semangat lagi dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Maka dari itu seperti yang saya sampaikan tadi, untuk meningkatkan etos kerja pegawai disini saya selalu berusaha memberikan contoh yang baik bagi para bawahan saya dengan harapan mereka juga melakukan hal-hal yang saya lakukan, dalam artian melakukan pekerjaan dengan penuh semangat dan penuh tanggung jawab.<sup>23</sup>

Pernyataan tersebut didukung oleh pernyataan Bapak Akbar Hidayatullah selaku staff administrasi di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan dalam hasil wawancara berikut: “Ya tentu saja faktor utamanya adalah kepemimpinan, jika pemimpinnya baik tentunya para karyawan akan merasa betah dan nyaman untuk bekerja di lingkungan kerja dengan sosok pemimpin yang baik, jadi tanpa diminta akan timbul kesadaran sendiri dari para pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh semangat dan rasa tanggung jawab”.<sup>24</sup>

Pernyataan ini juga diperkuat oleh pernyataan Bapak Saharuddin selaku *teller* di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan dalam hasil wawancara berikut:

Kalau itu saya setuju, memang kepemimpinan merupakan faktor paling penting dalam meningkatkan etos kerja para pegawai disini. Sebab sosok pemimpin memiliki pengaruh besar dalam menentukan arah perusahaan apakah akan lebih baik atau lebih buruk. Seorang pemimpin harus mampu menjadi tauladan dan motivator untuk para bawahannya untuk lebih

---

<sup>23</sup> Jupriadi, Kepala BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan, *Wawancara Langsung* (20 Maret 2024)

<sup>24</sup> Akbar Hidayatullah, Staff Administrasi Bhakti Sumekar Cabang Larangan, *Wawancara Langsung* (22 Maret 2024)

bersemangat dalam menjalankan tugasnya, dan hal tersebut sudah saya temukan dalam sosok kepemimpinan Bapak Jupriadi.<sup>25</sup>

Kesimpulan dari peneliti teruntuk faktor yang pertama yaitu dengan Bapak Jupriadi, Bapak Akbar Hidayatullah, dan Bapak Saharuddin. Dapat disimpulkan bahwa faktor kepemimpinan itu, memiliki peran yang paling penting, ketika ingin membentuk etos kerja yang lebih baik di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan. Seperti kepemimpinan sebagai penentu utama, karena kepemimpinan merupakan faktor yang terpenting dalam meningkatkan etos kerja para pegawai, seorang pemimpin yang baik dapat memberikan etos kerja yang positif dan juga mampu memberikan arahan kepada bawahannya, misalkan keteladanan seorang pemimpin dengan memberikan kedisiplinan kerja dengan cara tepat waktu, memberikan dedikasi atau arahan ketika bawahan mengalami kesalahan terhadap pelayanan kepuasan nasabah, misalkan nasabah kurang puas karena dibagian admin kurang baik ketika melayaninya soalnya tidak dikemas dengan bercanda atau lain sebagainya. Selain kepemimpinan motivator dan tauladan juga penting, karena kepala cabang sama bawahannya dianggap sebagai pemimpin yang baik ataupun ideal. Keteladanan yang ditunjukkan oleh seorang pimpinan dapat menginspirasi para bawahan untuk bekerja dengan semangat dan bertanggung jawab.

#### b. Faktor Kedisiplinan

Faktor kedua yang melandasi peningkatan etos kerja pegawai BPRS Bhakti Sumekar cabang Larangan adalah faktor kedisiplinan, yakni kemampuan dalam

---

<sup>25</sup> Saharuddin, *Teller BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan, Wawancara Langsung* (22 Maret 2024)

mengatur waktu serta mengikuti aturan-aturan yang ditetapkan di perusahaan. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Bapak Jupriadi selaku pimpinan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan dalam hasil wawancara berikut:

Selain faktor kepemimpinan ada juga faktor kedisiplinan mas. Saya selaku pimpinan disini berusaha sebisa mungkin untuk disiplin agar menjadi contoh bagi para bawahan saya. Hal ini saya lakukan agar para bawahan saya memiliki kedisiplinan yang baik sehingga secara otomatis pegawai disini akan lebih fokus dan produktif terhadap suatu pekerjaan, dengan begitu tidak akan ada keluhan dari para customer atas pelayanan kami.<sup>26</sup>

Hal ini didukung oleh pernyataan Bapak Moh. Basri selaku *marketing* di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan dalam hasil wawancara berikut: “Iya mas, bapak Jupriadi selalu menuntut kami agar disiplin dalam bekerja, kami harus datang tepat waktu dan fokus dalam mengerjakan apa yang menjadi tugas kami disini. Namun saya tidak keberatan akan hal tersebut, karena dengan begitu muncul rasa semangat kerja dalam diri saya.”<sup>27</sup>

Pernyataan tersebut juga dibenarkan oleh Bapak Saharuddin selaku *teller* di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan dalam wawancara berikut: “Iya betul, memang bapak Jupriadi selaku kepala cabang BPRS disini selalu mengutamakan kedisiplinan dan menuntut para bawahannya agar disiplin. Akan tetapi beliau bukan hanya bisa menuntut kami saja, tetapi beliau juga menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja untuk menjadi contoh bagi kami selaku bawahannya.”<sup>28</sup>

Kesimpulan peneliti terkait faktor yang kedua yaitu faktor kedisiplinan yang mana juga menjadi pijakan yang kuat dalam meningkatkan etos kerja pegawai di

---

<sup>26</sup> Jupriadi, Kepala BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan, *Wawancara Langsung* (20 Maret 2024)

<sup>27</sup> Moh. Basri, *Marketing* BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan, *Wawancara Langsung* (22 Maret 2024)

<sup>28</sup> Saharuddin, *Teller* BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan, *Wawancara Langsung* (22 Maret 2024)

BPRS Bhakti Sumekra Cabang Larangan ini. Bapak Jupriadi selaku kepala cabang menekankan pentingnya kedisiplinan sebagai contoh kepada bawahannya, berupa ketepatan waktu dalam pertemuan atau rapat dan lain sebagainya, selain itu contohnya seperti kepatuhan terhadap aturan-aturan yang ada di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan ini, patuh kepada visi dan misinya. Hal ini dapat menciptakan lingkungan dimana para pegawai merasa didorong untuk berfokus dan produktif. Adapun dukungan dari staf Bapak Moh. Basri dan Bapak saharuddin menegaskan bahwa sikap disiplin dari pemimpin dapat menjadi inspirasi bagi bawahannya. Kesenambungan antara tuntunan kedisiplinan serta contoh nyata dari atasan juga menciptakan semangat kerja yang tinggi dan meningkatkan kepuasan nasabah atas pelayanan yang diberikan.

#### c. Faktor Keterampilan

Faktor ketiga yang melandasi peningkatan etos kerja pegawai di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan adalah faktor keterampilan. Keterampilan yang relevan dalam suatu pekerjaan juga dapat mempengaruhi faktor yang melandasi etos kerja seseorang, karena apabila seseorang memiliki keterampilan yang baik, maka mereka akan lebih percaya diri dan efektif dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Bapak Jupriadi selaku kepala BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan dalam hasil wawancara berikut:

Untuk faktor selanjutnya itu berasal dari individunya sendiri mas, lebih tepatnya adalah faktor keterampilan dari masing-masing individu. Jika seseorang memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya tentu saja hal itu akan membuat orang tersebut lebih semangat dalam menjalankan tugasnya. Dengan rasa semangat itulah akan muncul etos kerja yang tinggi dalam diri orang tersebut. Oleh sebab itu saya tidak

sembarangan dalam memilih karyawan, sebisa mungkin saya memilih orang-orang yang benar-benar terampil di bidang pekerjaannya.<sup>29</sup>

Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Bapak Ari Kurniawan selaku *marketing* di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan dalam hasil wawancara berikut:

Benar mas, dulu bapak Jupriadi tidak sembarangan dalam memilih karyawan, beliau memilih orang yang benar-benar terampil di bidang yang ia butuhkan. Hal ini saya rasa cukup wajar, karena keterampilan merupakan faktor penting yang dapat menunjukkan kinerja seseorang, baik atau tidaknya kinerja seseorang dapat dilihat dari keterampilannya dalam melakukan suatu pekerjaan.<sup>30</sup>

Pernyataan tersebut juga didukung oleh pernyataan Bapak Akbar Hidayatullah selaku staff administrasi di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan dalam hasil wawancara berikut:

Ya keterampilan memang penting untuk dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Jika seseorang memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya, maka pekerjaan yang dilakukan akan terasa lebih mudah sehingga dapat membuat orang tersebut mencintai pekerjaannya dan secara tidak langsung dapat meningkatkan etos kerjanya. Sebaliknya jika seseorang tidak memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya tentunya akan menghambat pekerjaannya tersebut.<sup>31</sup>

Kesimpulan dari peneliti dalam faktor yang ketiga yaitu faktor keterampilan juga menjadi aspek kunci dalam memperkuat etos kerja di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan. Bapak Jupriadi menekankan pentingnya memilih karyawan yang memiliki keterampilan sesuai dengan beberapa tugas yang dibutuhkan, beliau menyadari bahwa keterampilan yang sesuai tidak hanya meningkatkan efektivitas etos kerja seseorang akan tetapi dapat memunculkan rasa semangat yang lebih

---

<sup>29</sup> Jupriadi, Kepala BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan, *Wawancara Langsung* (20 Maret 2024)

<sup>30</sup> Ari Kurniawan, *Marketing* BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan, *Wawancara Langsung* (22 Maret 2024)

<sup>31</sup> Akbar Hidayatullah, Staff Administrasi Bhakti Sumekar Cabang Larangan, *Wawancara Langsung* (22 Maret 2024)

besar, seperti keterampilan kerja tim, misalkan setiap pegawai harus memiliki kerjasama antar tim, dengan berkolaborasi, saling mendukung rekan kerja, untuk mencapai tujuan bersama, dengan memberikan kredit, menyediakan pembiayaan dan penempatan dana yang berdasarkan prinsip syariah. Pendapat dari staff seperti Bapak Ari Kurniawan dan Bapak Akbar Hidayatullah, menegaskan bahwa keterampilan bukan hanya menentukan performa individu, tetapi juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan dan keterlibatan dalam pekerjaannya. Seseorang yang memiliki keterampilan yang relevan akan lebih percaya diri ketika melaksanakan tugasnya, yang gilirannya meningkatkan motivasi intrinsik dan dedikasi atas pekerjaannya.

#### d. Faktor Kompensasi

Faktor yang melandasi peningkatan etos kerja pegawai BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan selanjutnya adalah faktor kompensasi, yakni pemberian imbalan atas kinerja pegawai seperti gaji, tunjangan dan lain sebagainya. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Bapak Jupriadi selaku kepala BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan dalam hasil wawancara berikut:

Untuk faktor keempatnya itu faktor kompensasi mas, kompensasi yang adil serta memadai akan mempengaruhi etos kerja dan motivasi pegawai. Apabila pegawai disini merasa bahwa mereka dihargai serta di beri imbalan yang sesuai dengan kinerja dan kontribusinya, maka secara tidak langsung pegawai di sini akan cenderung lebih termotivasi dalam bekerja dengan lebih baik.<sup>32</sup>

Pernyataan tersebut didukung oleh pernyataan Bapak Moh. Basri selaku *marketing* di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan dalam hasil wawancara berikut: “Benar mas, kalau itu sih paling penting. Saya bekerja disini untuk

---

<sup>32</sup> Jupriadi, Kepala BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan, *Wawancara Langsung* (20 Maret 2024)



menafkahi anak istri, kalau tidak diberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja saya ngapain saya capek-capek kerja, lebih baik saya tidur dirumah menghabiskan waktu sama anak dan istri saya.”<sup>33</sup>

Pernyataan tersebut dibenarkan oleh Bapak Akbar Hidayatullah selaku staff administrasi di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan dalam hasil wawancara berikut: “Ya benar mas, tentunya gaji dan tunjangan itu yang paling diharapkan oleh seseorang yang bekerja dimanapun. Mustahil seseorang akan semangat dalam menjalankan suatu pekerjaan jika tidak diberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaannya.”<sup>34</sup>

Terkait dengan kesimpulan peneliti yang ke empat yaitu faktor kompensasi menjadi salah satu pilar utama dalam meningkatkan etos kerja di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan. Bapak Jupriadi mengakui bahwa kompensasi yang adil dan memadai dapat berdampak signifikan pada motivasi serta etos kerja pegawai, ketika para pegawai merasa dihargai dan diberi imbalan yang sesuai dari kontribusi mereka, sehingga para pegawai akan cenderung termotivasi untuk bekerja dengan baik. Hal ini juga termasuk dalam jenis kompensasi *Pay For Knowledge Compensation* yang artinya pemberian kompensasi kelompok, jenis ini sebagai balasan jasa perusahaan teruntuk para pegawai yang diberikan secara tidak langsung, contoh kecilnya seperti, memberikan bonus atau kenaikan gaji kepada pegawai yang mencapai target misalkan, marketing produk tabungan kepada nasabah, hal ini akan mendapatkan reward dari BPRS Bhakti Sumekar Cabang

---

<sup>33</sup> Moh. Basri, *Marketing BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan, Wawancara Langsung* (22 Maret 2024)

<sup>34</sup> Akbar Hidayatullah, *Staff Administrasi Bhakti Sumekar Cabang Larangan, Wawancara Langsung* (22 Maret 2024)

Larangan. Pendapat dari dari staff Bapak Moh. Basri dan Akbar Hidayatullah memperkuat atas pentingnya kompensasi dalam konteks peningkatan etos kerja, bahwa kompensasi menjadi faktor utama dalam menafkahi keluarga dan juga memberikan alasan yang kuat untuk bekerja dengan tekun supaya mendapatkan profit dari perusahaan. Selain itu gaji dan tunjangan merupakan salah satu harapan yang begitu besar bagi setiap para pegawai yang ada di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan ini.

e. Faktor Kondisi Kesehatan

Faktor terakhir yang melandasi peningkatan etos kerja pegawai di BPRS Bhakti Sumekar cabang Larangan adalah kondisi kesehatan, hal ini sebagaimana disampaikan oleh Bapak Jupriadi selaku kepala BPRS Bhakti Sumekar cabang Larangan dalam hasil wawancara berikut: “Untuk faktor yang terakhir itu tentu saja faktor kondisi kesehatan pegawai. Karena sebaik dan seterampil apapun pegawai disini kalau kondisi kesehatannya tidak baik-baik saja tentunya tidak akan maksimal dalam bekerja. Jadi bisa dipastikan kondisi kesehatan juga berpengaruh terhadap peningkatan etos kerja pegawai disini.”<sup>35</sup>

Pernyataan tersebut dibenarkan oleh Bapak Gunawan selaku *security* di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan dalam hasil wawancara berikut:

Tentu saja kondisi kesehatan itu sangat mempengaruhi etos kerja, sebab jika saya sakit tentunya saya tidak akan memiliki semangat dan motivasi dalam bekerja. Selain itu kondisi kesehatan fisik sangat menentukan dalam kinerja saya disini, sebagai seorang *security* yang bertugas menjaga keamanan disini saya harus benar-benar sehat agar mampu melaksanakan tugas saya dengan baik.<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> Jupriadi, Kepala BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan, *Wawancara Langsung* (20 Maret 2024)

<sup>36</sup> Gunawan, *Security* BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan, *Wawancara Langsung* (23 Maret 2024)

Hal tersebut juga diperkuat oleh pernyataan Bapak Saharuddin selaku *teller* di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan dalam hasil wawancara berikut: Ya memang kondisi kesehatan sangat mempengaruhi kinerja dan etos kerja saya. Ketika saya memiliki kesehatan tubuh yang baik maka saya akan cenderung lebih bersemangat, lebih produktif, dan lebih maksimal ketika menghadapi tuntutan pekerjaan sehari-hari. Sebaliknya jika kondisi kesehatan saya sedang terganggu maka akan menghambat kinerja saya.<sup>37</sup>

Kesimpulan yang terakhir dari peneliti terkait dalam faktor etos kerja yaitu faktor kondisi kesehatan menjadi elemen yang penting juga dalam meningkatkan etos kerja. Bapak Jupriadi menegaskan bahwa kondisi kesehatan para pegawai di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan memiliki dampak langsung terhadap kualitas dan produktivitas kerja, beliau menyadari bahwa pegawai yang memiliki keterampilan dan motivasi yang tinggipun tidak dapat bekerja secara maksimal apabila kondisi kesehatannya itu tidak mendukung, biasanya kalau di BPRS Bhakti Sumekar ini, apabila pegawai ada yang sakit terhadap ketidaknyamanan fisiknya sama halnya seperti, sakit kepala, batuk berdahak, dan lain sebagainya, yang sekiranya berdampak pada etos kerja pegawai beliau tidak mengizinkan masuk sampai sembuh total. Hal ini apabila tidak dipertanggung jawabkan tentang faktor kondisi kesehatan maka akan berdampak pada perusahaan. Adapun pendapat dari staf Bapak Gunawan dan Bapak Saharuddin menegaskan bahwa kesehatan bukan hanya mempengaruhi motivasi individu, namun juga etos kerja para pegawai secara keseluruhan. Selain itu kondisi kesehatan yang baik memungkinkan para pegawai

---

<sup>37</sup> Saharuddin, *Teller BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan, Wawancara Langsung* (22 Maret 2024)

untuk bekerja dengan semangat, produktivitas dan maksimal dalam menghadapi tuntutan.

## **B. Temuan Penelitian**

1. Strategi yang di implementasikan dalam meningkatkan etos kerja pegawai BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan Kabupaten Pamekasan
  - a. Memberikan contoh yang baik untuk para pegawai di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan
  - b. Memberikan apresiasi atas kinerja baik para pegawai di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan
  - c. Membangun komunikasi yang efektif dengan para pegawai di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan
  - d. Memberikan kesempatan bagi para pegawai di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan untuk mengembangkan kompetensi diri.
2. Faktor-Faktor Yang Melandasi Peningkatan Etos Kerja Pegawai BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan Kabupaten Pamekasan
  - a. Faktor kepemimpinan
  - b. Faktor kedisiplinan
  - c. Faktor keterampilan
  - d. Faktor kompensasi
  - e. Faktor kondisi kesehatan.

## **C. Pembahasan**

1. Strategi yang di implementasikan dalam meningkatkan etos kerja pegawai BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan Kabupaten Pamekasan

Etos kerja merupakan pandangan mengenai bagaimana cara bekerja yang harus di miliki oleh seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa, berisikan sistem nilai yang menyangkut persepsi individu dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>38</sup> Etos kerja merupakan perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, berakar pada kesadaran yang jernih. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yakni mencakup idealisme yang mendasari, prinsip yang mengatur, nilai-nilai luhur yang menggerakkan, sikap mulia yang di lahirkan dan standar tinggi yang hendak di capainya termasuk karakter utama yaitu pada pikiran pokok, kode etik, kode moral, dan kode perilaku para pemeluknya. Sedangkan istilah holistik berarti cara pandang yang menyeluruh atau secara keseluruhan dalam bekerja.<sup>39</sup>

Etos kerja penting untuk dimiliki oleh setiap orang, karena dengan etos kerja yang baik tentunya akan membuat hasil kinerja seseorang semakin maksimal. Adanya etos kerja yang tinggi dalam diri pegawai akan membuat penyelesaian pekerjaan lebih efisien dan efektif. Hasrat serta keberanian dalam melakukan inovasi yang bertanggung jawab merupakan perwujudan dari keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri pegawai. Sebagai hasilnya, etos kerja pegawai akan terus meningkat terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Untuk meningkatkan etos kerja seseorang diperlukan strategi khusus dari pimpinan agar para bawahannya termotivasi sehingga mampu meningkatkan etos kerjanya. Begitu pula dengan kepala BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan yang terus menerus berusaha untuk meningkatkan etos kerja para pegawainya dengan beberapa strategi khusus yang diterapkan.

---

<sup>38</sup> Andri Hadiansyah and Rini Purnamasari Yanwar, "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE," *JURNAL AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA* 3, no. 2 (2017): 152.

<sup>39</sup> Hadiansyah and Yanwar, "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE." 152

Adapun beberapa strategi yang diterapkan oleh kepala BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan untuk meningkatkan etos kerja para bawahannya diantaranya yaitu:

- a. Memberikan contoh yang baik untuk para pegawai di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan

Strategi pertama yang diterapkan oleh kepala BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan adalah memberikan contoh yang baik untuk para pegawai dengan cara kepala cabang disiplin terhadap waktu selalu tepat waktu kecuali ada *meeting* dadakan, berpakaian dengan rapi, dapat menyelesaikan masalah dan pekerjaan dengan baik. Dengan memberikan contoh yang baik, maka diharapkan para pegawai di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan dapat mencontoh apa yang dilakukan oleh kepala BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan, sehingga secara perlahan dapat meningkatkan etos kerja para pegawai disana.

- b. Memberikan apresiasi atas kinerja baik para pegawai di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan,

Strategi kedua yang diterapkan oleh kepala BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan adalah memberikan apresiasi atas kinerja baik para pegawai melalui pengakuan serta pujian atas pekerjaannya yang baik, beberapa contoh pujian kepala cabang kepada bawahannya yaitu. “Saya sangat menghargai komitmenmu terhadap perusahaan ini!”, pujian tersebut menunjukkan penghargaan terhadap kerja keras bawahannya. Selain itu pujian yang sering dikatakan oleh beliau biasanya. “Kamu luar biasa!”, ungkapan ini secara tidak langsung dapat meningkatkan rasa percaya diri

pegawai ketika menyelesaikan pencapaian, seperti marketing produk-produk yang ada di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan kepada nasabah untuk mencapai targetnya.

c. Membangun komunikasi yang efektif dengan para bawahan

Strategi ketiga yang diterapkan kepala BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan adalah dengan membangun komunikasi yang efektif dengan para bawahan, seperti memberikan komitmen yang tinggi, fleksibilitas dalam interaksi, membangun kesetaraan juga keterbukaan, dan mendorong motivasi serta keterlibatan, sehingga para pegawai di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan merasa lebih dihargai sehingga mereka lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

d. Memberikan kesempatan bagi para pegawai di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan untuk mengembangkan diri

Strategi terakhir yang diterapkan oleh kepala BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan adalah memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengembangkan kompetensi diri mereka dengan cara memberikan kebebasan berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang memberikan kebebasan, keterlibatan seorang pemimpin dalam pengembangan, peningkatan efektivitas dan kualitas pelayanan, dan budaya organisasi yang progresif.

Dengan diterapkannya beberapa strategi tersebut terbukti dapat meningkatkan etos kerja para pegawai di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan. Hal ini dibuktikan dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik dimana setiap pegawai disana mampu bekerja secara individu maupun bekerja secara tim dalam

melakukan pelayanan yang maksimal terhadap para nasabah yang ada di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan sehingga para nasabah merasa puas atas kinerja dan pelayanan para pegawai disana.

## 2. Faktor-Faktor Yang Melandasi Peningkatan Etos Kerja Pegawai BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan Kabupaten Pamekasan

Etos kerja dapat diartikan sebagai pandangan bagaimana melakukan kegiatan yang bertujuan memperoleh hasil atau pencapaian kesuksesan. Mac Clelland, mengartikan etos kerja dengan *Need of Achievement (N. Ach)* yakni virus mental yang mendorong untuk meraih hasil atau prestasi hidup yang lebih baik dari keadaan sebelumnya, atau dengan kata lain, sebuah semangat dan sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kehidupan sebelumnya, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.<sup>40</sup> Etos kerja mengarah pada perilaku positif terhadap sebuah job. Hal ini berarti bahwa seseorang yang tidak menikmati pekerjaannya memiliki etos kerja yang lebih kecil dari pada seseorang yang menikmati pekerjaannya.

Meski demikian, tidak semua orang mampu memiliki etos kerja yang baik. Etos kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik itu faktor intrinsik maupun faktor ekstrinsik. Hal tersebut dikarenakan kondisi yang dihadapi seseorang dalam setiap harinya berbeda-beda yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi semangat dan motivasi kerjanya. Hal ini sebagaimana yang terjadi di BPRS Bhakti Sumekar Cabang larangan, dimana dalam upaya peningkatan etos kerja pegawai disana terdapat beberapa faktor yang melandasi upaya tersebut.

---

<sup>40</sup> Ike Patrisia Purwanti, "Pengaruh Etos Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Trakindo Utama Bandar Lampung," *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2019): 3.



Adapun beberapa faktor yang melandasi upaya peningkatan etos kerja pegawai di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan diantaranya yaitu:

a. Faktor kepemimpinan

Faktor kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang melandasi peningkatan etos kerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan, hal ini dikarenakan sosok Bapak Jupriadi selaku kepala BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan memiliki jiwa kepemimpinan yang baik, di mana beliau mampu menjadi tauladan sekaligus motivator bagi para bawahannya agar selalu bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya yang secara tidak langsung dapat meningkatkan etos kerja para pegawai di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan.

b. Faktor kedisiplinan

Faktor kedisiplinan menjadi salah satu faktor yang melandasi peningkatan etos kerja pegawai di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan, dimana kedisiplinan disini berperan sangat penting untuk memaksimalkan kinerja pegawai di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan, misalkan kepala cabang kepada bawahannya, berupa ketepatan waktu dalam pertemuan atau rapat dan lain sebagainya, selain itu contohnya seperti kepatuhan terhadap aturan-aturan yang ada di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan, patuh kepada visi dan misinya, dan lain sebagainya. Dengan kedisiplinan yang baik, secara tidak langsung akan memicu meningkatnya etos kerja dalam diri karyawan.

c. Faktor keterampilan

Keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaan seseorang akan membuat pekerjaan seseorang akan lebih cepat selesai. Pegawai yang memiliki keterampilan yang kuat tentunya akan merasa lebih percaya diri dalam melakukan tugas mereka. Kepercayaan diri inilah yang dapat meningkatkan semangat kerja dan komitmen terhadap tugas-tugas yang diberikan. Contoh keterampilan yang dimiliki oleh para pegawai di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan seperti keterampilan kerja tim, misalkan setiap pegawai harus memiliki kerjasama antar tim dan saling mendukung rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama. Contoh lainnya adalah keterampilan melayani nasabah dengan memberikan kredit, menyediakan pembiayaan dan penempatan dana yang berdasarkan prinsip syariah.

d. Faktor kompensasi

Kompensasi menjadi salah satu faktor yang melandasi peningkatan etos kerja pegawai di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan, hal ini tidak dapat dipungkiri lagi sebab kompensasi merupakan suatu hal yang paling diinginkan oleh seseorang setelah ia selesai dengan tugasnya. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja seseorang, tentunya hal tersebut akan memotivasi orang tersebut agar lebih semangat lagi dalam bekerja, seperti pemberian *reward* berupa bonus gaji tambahan kepada para pegawai apabila dalam bulan tersebut keuntungan yang diperoleh BPRS Bhakti Sumekar melebihi target yang diperkirakan.

e. Faktor kondisi kesehatan

Kondisi kesehatan juga menjadi hal yang sangat penting yang melandasi peningkatan etos kerja pegawai BPRS Bhakti Sumekar Cabang

Larangan, seseorang yang sedang sakit tentunya tidak akan maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya, ia akan cenderung lemas dan tidak memiliki gairah dan semangat untuk bekerja. Oleh sebab itu sekuat apapun dorongan dari luar untuk meningkatkan semangat kerja orang yang sakit hal tersebut akan menjadi sia-sia. Untuk mengantisipasi hal tersebut, setiap pegawai yang bekerja di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan diberikan BPJS Ketenagakerjaan dengan harapan agar para pegawai disana tetap fokus dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan adanya jaminan kesehatan kerja.

Beberapa faktor tersebut dapat berpengaruh dan menunjang terhadap peningkatan etos kerja pegawai di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan, dimana seluruh faktor tersebut menduduki peran dan fungsi masing-masing. Faktor kepemimpinan menunjang terhadap motivasi dan etos kerja pegawai karena pemimpin di BPRS Bhakti Sumekar menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang melibatkan seluruh anggota dalam pengambilan keputusan sehingga pemimpin di BPRS Bhakti Sumekar disegani oleh para pegawai.

Faktor kedisiplinan berpengaruh terhadap peningkatan etos kerja pegawai karena kedisiplinan penting untuk dimiliki oleh setiap orang sehingga dengan diterapkannya kedisiplinan di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan dapat memaksimalkan kinerja para pegawai disana.

Faktor keterampilan menunjang etos kerja pegawai di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan karena keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaan dapat membuat pekerjaan seseorang dapat selesai dengan efektif dan

efisien sehingga pegawai di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan dapat lebih fokus dan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya.

Faktor kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan etos kerja pegawai di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan karena kompensasi merupakan hal yang paling diharapkan oleh seseorang setelah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dengan diberikannya kompensasi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya maka para pegawai di BPRS Bhakti Sumekar Cabang Larangan akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Sedangkan faktor kondisi kesehatan dapat menunjang terhadap peningkatan etos kerja pegawai di BPRS bhakti Sumekar karena kondisi kesehatan seseorang dapat berpengaruh terhadap kinerja seseorang dimana apabila kondisi seseorang sedang sehat orang tersebut akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya secara maksimal, sebaliknya apabila orang tersebut sakit maka orang tersebut tidak dapat fokus dalam bekerja sehingga apa yang dikerjakan tidak akan maksimal.