

Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam dan *Core Values* AKHLAK BUMN terhadap Kinerja Karyawan BSI (Studi Kasus BSI Corporate University)

Ariqah Ghina Hasnaputri^{1*}, Yunizar²

^{1,2} Program Studi Ekonomi Islam, Universitas Padjadjaran, Indonesia
Email : ariqah.hasnaputri@gmail.com ^{1*}, yunizar2017@unpad.ac.id ²

Abstract. As the center for employee competency development, BSI Corporate University (BSU) plays a crucial role in strengthening BSI's competitiveness within Indonesia's rapidly growing Islamic banking industry. BSU's performance from 2021 to 2023 experienced fluctuations, indicating the need for an evaluation of factors influencing employee performance. Previous studies have also shown inconsistent findings regarding the influence of Islamic Work Ethics and AKHLAK core values on performance, thereby creating a research gap. This study aims to examine the influence of Islamic Work Ethics and AKHLAK core values on employee performance at BSU. Data were collected through a quantitative survey of BSU employees, resulting in 60 valid responses, and analyzed using SmartPLS 4.1.1.2. The research employed a descriptive quantitative approach with Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) as the analytical technique. The findings indicate that Islamic Work Ethics and AKHLAK core values have a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: AKHLAK Core Values; Employee Performanc; Human Resources; Islamic Banking; Islamic Work Ethics.

Abstrak. Sebagai pusat pengembangan kompetensi pegawai, BSI Corporate University (BSU) memiliki peran penting dalam mendorong daya saing BSI di industri perbankan syariah yang terus berkembang di Indonesia. Kinerja BSU pada periode 2021–2023 menunjukkan fluktuasi sehingga diperlukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak konsisten terkait pengaruh Etika Kerja Islam dan *core values* AKHLAK terhadap kinerja, sehingga menimbulkan *research gap*. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam dan *core values* AKHLAK terhadap kinerja karyawan BSU. Data diperoleh melalui survei kuantitatif pada pegawai BSU dan berhasil diperoleh 60 data yang kemudian diolah menggunakan SmartPLS 4.1.1.2. Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan teknik analisis data *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) untuk menguji hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa etika kerja Islam dan *core values* AKHLAK memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Core Values AKHLAK; Etika Kerja Islam; Kinerja Karyawan; Perbankan Syariah; Sumber Daya Manusia

1. LATAR BELAKANG

Industri perbankan syariah di Indonesia memiliki potensi pertumbuhan yang besar, didukung oleh mayoritas penduduk beragama Islam dan peningkatan positif aset serta pembiayaan. Bank Syariah Indonesia (BSI) sebagai bank syariah terbesar hasil merger tiga bank syariah BUMN menunjukkan kinerja keuangan yang kuat serta dukungan regulasi pemerintah untuk memperkuat perbankan syariah nasional. Namun, pencapaian kinerja BSI Corporate University (BSU) dalam tiga tahun terakhir menunjukkan ketidakstabilan, yang mengindikasikan perlunya peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Dalam operasionalnya, BSI mengintegrasikan Etika Kerja Islam dan core values AKHLAK sebagai pedoman perilaku karyawan. Etika Kerja Islam menekankan profesionalisme, integritas, serta kontribusi bagi kesejahteraan, sedangkan AKHLAK menjadi fondasi budaya kerja seluruh BUMN. Sejumlah penelitian menunjukkan pengaruh positif kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan, meski terdapat inkonsistensi hasil pada beberapa studi sebelumnya, sehingga menimbulkan research gap yang perlu dikaji.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Etika Kerja Islam dan core values AKHLAK BUMN terhadap kinerja karyawan BSI, khususnya pada BSI Corporate University. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris serta rekomendasi penguatan kinerja SDM dalam mendukung peningkatan daya saing BSI sebagai bank syariah terdepan di Indonesia.

2. KAJIAN TEORITIS

Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam adalah pedoman yang berasal dari ajaran Islam, yang mencakup nilai-nilai dan tuntutan dalam bekerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam (Yousef dalam Novitasari et al., 2024). Kerangka konseptual etika kerja Islam didasarkan pada empat konsep utama (Ali, 2005; Ali & Al-Owaidan, 2008; Kamaluddin & Abdul Manan, 2010, dalam Willson Gustiawan, 2023), yaitu:

- a. Usaha, merupakan sumber daya atau upaya yang dibutuhkan dalam memenuhi kebutuhan pribadi maupun memberikan pelayanan kepada masyarakat.
- b. Kerja Tim, seseorang diharuskan berkompetisi dengan mengutamakan kejujuran dan keadilan serta berusaha dengan itikad baik.
- c. Transparansi, tindakan menyimpang serta aktivitas kecurangan mengonstruksi tatanan keadilan sekaligus mengekang ruang gerak pelaku pasar.
- d. Perilaku Tanggung Jawab Moral, tindakan yang dilandasi nilai-nilai etika menjadi syarat fundamental dalam menopang perekonomian yang sejahtera serta ekosistem usaha yang dinamis.

Etika kerja Islam adalah prinsip-prinsip etika kerja yang didasarkan pada ajaran syariat Islam, di mana bekerja dipandang sebagai bentuk ibadah serta sarana guna mencapai kebaikan dalam kehidupan (Rachmawati & Ketut, 2016, dalam Amaliani & Hasan, 2024). Menurut Badriati (2021, dalam Mahendra et al., 2025), indikator etika kerja Islam diantaranya adalah: Memiliki jiwa moral bersih (ikhlas); Disiplin; Bertanggungjawab; Kerja Keras; Jujur.

Berdasarkan sintesis dari teori-teori tersebut dan penyesuaian terhadap konteks penelitian yang dilakukan penulis, sehingga pada studi ini indikator etika kerja Islam yang dipergunakan adalah: Ikhlas; Disiplin; Kerja Keras; Transparansi; dan Tanggung Jawab Moral.

Core Values AKHLAK

Menurut (*SURAT EDARAN - MENTERI BADAN USAHA MILIK NEGARA REPUBLIK INDONESIA - NOMOR:SE-7/MBU/07/2020*, 2020), *core values* AKHLAK BUMN berfungsi sebagai pedoman perilaku penting yang harus dimasukkan ke dalam praktik sehari-hari di lingkungan BUMN. Berdasarkan Buku Panduan Pelaksanaan AKHLAK *Culture Journey* (BUMN & FHCI, 2022), penjelasan nilai-nilai utama (*core values*) Sumber Daya Manusia BUMN yaitu:

- a. Amanah, perwujudan dari nilai-nilai ketuhanan dan kemanusiaan yang esensial dalam menciptakan keadilan serta harmoni dalam kehidupan sosial (Sukma & Albina, 2024).
- b. Kompeten, karakteristik dasar individu, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang menunjang efektivitas kinerja dalam pekerjaan (Mitrani et al. dalam Surya Dharma, 2007, dalam Tho'in, 2016).
- c. Harmonis, sikap saling menghormati, peduli, dan menjaga keseimbangan sosial berdasarkan nilai *ukhuwah*, toleransi, dan tolong-menolong (Mualif et al., 2024) dan (Hanaris et al., 2023).
- d. Loyal, mencerminkan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan kepada individu atau kelompok, disertai rasa cinta, tanggung jawab, serta upaya memberikan kontribusi terbaik (Iqbal & Syahrizal, 2021).
- e. Adaptif, kemampuan menyesuaikan diri dengan perubahan secara bijak, inovatif, dan tetap berlandaskan nilai keadilan serta kepemimpinan yang etis (Ali, 2020).
- f. Kolaboratif, kerja sama antara dua orang atau lebih yang saling memahami permasalahan dan saling membantu, dilandasi *ta'awun* dan *syirkah*, serta diperkaya dengan *interpersonal skills* (Sarifudin et al., 2023).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Azzahra et al. (2024), *core values* AKHLAK memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah upaya individu yang dilaksanakan melalui adanya keahlian dan tindakan (Huseno, 2016, dalam Khofifah & Setiawan, 2023), kinerja dianggap memuaskan ketika hasil pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan (Widajanto, 2018, dalam Khofifah & Setiawan, 2023).

Kinerja karyawan adalah tindakan yang diperlihatkan individu saat menjalankan kewajiban sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, yang tercermin dari penyelesaian target kerja tepat waktu sehingga menghasilkan hasil yang bermanfaat bagi organisasi, masyarakat luas, maupun dirinya sendiri (Larasati et al., 2022). Menurut M.W. Putra et al., 2021 yang dikutip dalam Larasati et al., 2022, untuk menilai kinerja, digunakan enam kriteria, yaitu:

- a. Kualitas, menunjukkan sejauh mana suatu aktivitas dilakukan dengan baik.
- b. Kuantitas, menunjukkan jumlah *output* yang dicapai.
- c. Ketepatan Waktu, menunjukkan ketepatan penyelesaian suatu aktivitas.
- d. Efektivitas Biaya, menandakan pemaksimalan penggunaan aset organisasi.
- e. Kebutuhan untuk Supervisi, menunjukkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya secara mandiri.
- f. Dampak *Interpersonal*, menunjukkan sejauh mana karyawan dapat meningkatkan percaya diri, itikad baik, dan membangun kerja sama harmonis sesama rekan kerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif-verifikatif untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan analisis PLS-SEM. Populasi penelitian ini adalah karyawan BSI Corporate University (BSU), teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Jumlah responden yang terlibat sebanyak 60 karyawan. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Outer Model

Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk memastikan indikator pada setiap variabel dinyatakan valid dan reliabel. Seluruh indikator dinyatakan memenuhi kriteria validitas konvergen dan diskriminan, serta reliabilitas memenuhi ketentuan nilai *Composite Reliability* > 0,70. Dengan demikian, seluruh indikator layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Hasil Inner Model

Uji model struktural dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel dalam model. Hasil pengujian *path coefficient* menunjukkan bahwa etika kerja Islam dan *core values* AKHLAK masing masing memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, nilai R-Square variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa Etika Kerja Islam dan Core Values AKHLAK mampu menjelaskan proporsi variasi kinerja karyawan secara substansial.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Nurhuzaini et al. (2023), Masruroh et al. (2024), serta Haryati & Ibrahim (2021), di mana pemahaman dan praktik nilai keislaman dalam pekerjaan meningkatkan kinerja.

Selain itu, *core values* AKHLAK juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, implementasi nilai Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif telah berfungsi sebagai budaya organisasi yang memperkuat kinerja dalam lingkungan kerja, hal ini sejalan dengan penelitian Fadhlurrohman & Mas'ud (2022), (Fitriadin et al., 2024), dan Harahap et al. (2024).

Dengan Demikian, kedua aspek tersebut merupakan fondasi penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan serta daya saing BSI sebagai bank syariah terbesar di Indonesia.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa etika kerja Islam dan *core values* AKHLAK berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI Corporate University, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menegaskan bahwa internalisasi nilai-nilai etika kerja Islam yang selaras dengan budaya kerja AKHLAK mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Namun demikian, generalisasi hasil penelitian ini masih terbatas karena jumlah responden hanya berasal dari satu unit organisasi. Oleh sebab itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan populasi dan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

Berdasarkan temuan penelitian, BSI Corporate University disarankan untuk terus memperkuat penerapan etika kerja Islam dan core values AKHLAK melalui evaluasi berkala serta pengembangan program yang mendorong internalisasi nilai, termasuk pemberian apresiasi bagi pegawai yang menunjukkan perilaku kerja unggul sesuai nilai-nilai tersebut.

DAFTAR REFERENSI

- Ali, N. (2020). Efek Moderasi Kepemimpinan Etis pada Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Adaptif. *Jihbiz: Jurnal Ekonomi Keuangan Dan Perbankan Syariah*, 4(1), 105–123. <https://doi.org/10.33379/jihbiz.v4i1.858>
- Amaliani, A., & Hasan, I. (2024). Dampak Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(7). <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i7.2501>
- Azzahra, S. F., Imadduddin, I., & Hidayat, T. (2024). Pengaruh Core Values AKHLAK Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin. *SERUMPUN: Journal of Education, Politic, and Social Humaniora*, 2(2), 123. <https://doi.org/10.61590/srp.v2i2.155>
- BUMN & FHCI. (2022). *Buku Panduan Pelaksanaan AKHLAK Culture Journey*.
- Fadhlorrohman, A., & Mas'ud, F. (2022). PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN BUDAYA ORGANISASI ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Pegawai KSPPS Binama Semarang). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 11(3), 1. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Fitriadin, R., Farla, W., & H, I. (2024). The Influence of AKHLAK Culture (Trustworthy, Competent, Harmonious, Loyal, Adaptive, Collaborative) on the Performance of PT Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III Employees. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i14.16130>
- Hanaris, F., Shobri, A., & Kizi, N. M. B. (2023). HARMONIZING TRADITIONAL VALUES IN MODERN EDUCATION. *MOLANG: Journal Islamic Education*, 01(02). <https://ejournal.al-khairat.ac.id/index.php/MOLANG> Available online at: <https://ejournal.al-khairat.ac.id/index.php/MOLANG/index>

- Harahap, M. N., Daga, R., & Anshar, M. A. (2024). PENGARUH BUDAYA AKHLAK TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PT. JASA RAHARJA CABANG MALUKU. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 7(2), 166–177.
<https://doi.org/10.35914/jemma.v7i2.2883>
- Haryati, Y., & Ibrahim, M. A. (2021). Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kota Bandung. *Jurnal Riset Ekonomi Syariah*, 1(1), 59–62.
<https://doi.org/10.29313/jres.v1i2.197>
- Iqbal, M., & Syahrizal, A. (2021). Loyalitas Sebagai Faktor Utama Promosi Jabatan Dalam Perspektif Manajemen Islam (Studi Pada Karyawan BRI Syariah KC Palembang). *Iltizam Journal of Shariah Economics Research*, 5(1), 36–47.
- Khofifah, N., & Setiawan, A. (2023). Analisis Kecerdasan emosional, etika kerja Islami dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV Cita Nasional Salatiga dengan komunikasi sebagai variabel moderasi. *Journal of Management and Digital Business*, 3(1), 47–58. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v3i1.221>
- Larasati, A. A., Zainal, V. R., & Nawangsari, L. C. (2022). Konsep Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Akhlak. *Comserva: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(6), 597–604. <https://doi.org/10.36418/comserva.v2i6.352>
- Mahendra, Y., Misbach, I., & Syaharuddin, S. (2025). Peran Moderasi Etika Kerja Islami pada Kreativitas terhadap Kinerja Usaha Pelaku UMK di Kabupaten Wajo. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 9(1), 545–553.
<https://doi.org/10.33087/ekonomis.v9i1.2058>
- Masruroh, E. L., Toha, M., Prahara, R. S., & Ardiyansyah. (2024). Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Bagian Distributor Pt. Mayora). *Khazanah: Journal of Islamic Studies*, 3(1).
- Mualif, A., Fitri, A., Tauhid, Z., & Wismanto. (2024). Pengembangan Masyarakat Muslim yang Harmonis melalui Pendidikan Berbasis Sunnah di Era Disrupsi. *Journal of Education Research*, 5(2), 2450–2457.
- Novitasari, S., Muttaqin, A. Z., Maulidya, S. Y., Pratiwi, R., & Purnomo, M. (2024). Implementasi Etika Kerja Islami Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Baznas Kabupaten Grobogan. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 19.
- Nurhuzaini, P., Rokan, M. K., & Syahriza, R. (2023). PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERBANKAN SYARIAH DENGAN PENDIDIKAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI. *El-Iqtishod: Jurnal Kajian Ekonomi Syariah*, 7(1).

- Sarifudin, A., Hude, D., & Sarnoto, A. Z. (2023). Metode Kolaborasi dalam Supervisi Pendidikan Berbasis Al-Qur'an. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(2). <https://doi.org/10.30868/ei.v12i02.3636>
- Sukma, K. D., & Albina, M. (2024). Prinsip Amanah dalam Islam: “Perwujudan Nilai Ketuhanan dan Kemanusiaan dalam Kehidupan.” *Jurnal Kajian Islam Dan Sosial Keagamaan*, 2(2), 326–328. <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jkis/index>
- SURAT EDARAN - MENTERI BADAN USAHA MILIK NEGARA REPUBLIK INDONESIA - NOMOR:SE-7/MBU/07/2020 (p. 1). (2020). www.bumn.go.id
- Tho'in, M. (2016). KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA BANK SYARIAH BERDASARKAN PRINSIP-PRINSIP SYARIAH ISLAM (Studi Kasus Pada BNI Syariah Surakarta). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 2.
- Willson Gustiawan. (2023). *Etika Kerja Islami: Konsep Dasar, Pengukuran, Penelitian dan Integrasinya dengan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Nuta Media.