

**ANALISIS IMPLEMENTASI *ISLAMIC CORPORATE
SOCIAL RESPONSIBILITY* (I-CSR) TERHADAP TINGKAT
KEPUASAN KERJA
(Studi Pada Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Kantor
Cabang Banda Aceh)**



Diajukan Oleh:

**CUT SISKA SAFIRA
NIM. 211008042**

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2023/1444 H**

**ANALISIS IMPLEMENTASI *ISLAMIC CORPORATE
SOCIAL RESPONSIBILITY* (I-CSR) TERHADAP TINGKAT
KEPUASAN KERJA
(Studi Pada Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Kantor
Cabang Banda Aceh)**



**CUT SISKA SAFIRA
NIM. 211008042**

**Tesis Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
untuk Mendapatkan Gelar Magister dalam Program Studi
Ekonomi Syariah**

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2023/1444 H**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

**ANALISIS IMPLEMENTASI *ISLAMIC CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY* (I-CSR) TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA
(STUDI PADA KARYAWAN BANK UMUM SYARIAH KANTOR CABANG BANDA ACEH)**

CUT SISKA SAFIRA

NIM: 211008042

Program Studi Ekonomi Syariah

Tesis ini sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Ar-Raniry Banda Aceh untuk diujikan dalam ujian Tesis

Menyetujui

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Zaki Fuad Chalil, M.Ag

Dr. Hendra Syaputra, M.M

LEMBAR PENGESAHAN

ANALISIS IMPLEMENTASI *ISLAMIC CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY* (I-CSR) TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA (Studi Pada Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh)

CUT SISKA SAFIRA

NIM: 211008042

Program Studi Ekonomi Syariah

Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Tesis Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh

Tanggal: 7 Agustus 2023 M
20 Muharram 1445 H

TIM PENGUJI

Ketua,


Prof. Dr. Ridwan Nurdin, MCL
Penguji,

Sekretaris,


Muhammad Iqbal, SE., MM
Penguji,


Dr. Azharsyah Ibrahim, SE.Ak., M.S.O.M
Penguji,


Dr. Fithriady, Lc., MA
Penguji,


Dr. Hendra Syahputra, M.M


Dr. Zaki Fuad Chalil, M.Ag

Banda Aceh, 7 Agustus 2023

Pascasarjana

Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh

Direktur,


Prof. Eka Srimulyani, M.A., Ph.D
NIP. 197702191998032001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Cut Siska Safira
Tempat Tanggal Lahir : Blang Krueng, 04 Agustus 1998
NIM : 211008042
Program Studi : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa **tesis** ini merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan dalam **tesis** tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Banda Aceh, 1 Juli 2023

Saya yang menyatakan,



Cut Siska Safira
Cut Siska Safira

NIM. 211008042

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi berguna untuk memudahkan penulisan tesis dalam mengikuti format yang berlaku pada Pascasarjana Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, sebagaimana tercantum dalam buku panduan penulisan tesis dan disertasi tahun 2019. Transliterasi ini dimaksud untuk sedapatnya mengalihkan huruf, bukan bunyi, sehingga apa yang ditulis dalam huruf latin dapat diketahui bentuk asalnya dalam tulisan Arab.

Fenomena konsonan bahasa Arab, yang didalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, maka didalam tulisan transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dengan tanda, dan sebagian lainnya dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut penjelasannya:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	TH	Te dan Ha
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawahnya)
خ	Ka'	KH	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	ZH	Zet dan Ha
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	SH	Es dan Ha
ص	Sad	Ş	Es (dengan titik di bawahnya)

ض	Dad	Ḍ	D (dengan titik di bawahnya)
ط	Ta'	Ṭ	Te (dengan titik di bawahnya)
ظ	Za	Ẓ	Zed (dengan titik di bawahnya)
ع	'Ain	'-	Koma terbalik di atasnya
غ	Gain	GH	Ge dan Ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه/ة	Ha'	H	Ha
ء	hamzah	'-	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ya

2. Konsonan yang dilambangkan dengan **W** dan **Y**

wad'	وضع
'iwāḍ	عوض
Dalw	دلو
Yad	يد
ḥiyāl	حيل
ṭahi	طهي

3. Mād

Ūlá	أولي
ṣūrah	صورة
Zhū	ذو
Īmān	إيمان
Fī	في

Kitāb	كتاب
siḥāb	سحاب
Jumān	جمان

4. Diftong dilambangkan dengan *aw* dan *ay*

Contoh:

Awj	اوج
Nawm	نوم
Law	لو
Aysar	أيسر
Shaykh	شيخ
'aynay	عيني

5. Alif (ا) dan waw (و)

Ketika digunakan sebagai tanda baca tanpa fonetik yang bermakna tidak dilambangkan.

Contoh:

fa'alū	فعلوا
ulā'ika	أولئك
Ūqiyah	أوقية

6. Penulisan *alif maqṣūrah* (ي) N I R Y

Yang diawali dengan baris fathah(´) ditulis dengan lambang á.

Contoh:

Hattá	حتى
Maḍá	مضى
Kubrá	كبرى
Muṣṭafá	مصطفى

7. Penulisan *alif maqṣūrah* (ى)

Yang diawali dengan baris *kasrah* (ة) ditulis dengan lambang *ī*, bukan *īy*.

Contoh:

Raḍī al-Dīn	رضي الدين
al-Miṣrī	المصري

8. Penulisan *ṭā marbūṭah* (ة)

Bentuk penulisan *ṭā marbūṭah* (*tā marbūṭah*) terdapat dalam tiga bentuk, yaitu: Apabila *ṭā marbūṭah* (*tā marbūṭah*) terdapat dalam satu kata, dilambangkan dengan *ḥā'* (هـ).

Contoh:

ṣalāh	صلاة
-------	------

Apabila *ṭā marbūṭah* (*tā marbūṭah*) terdapat dua kata, yaitu sifat dan yang disifati (*ṣifat mawṣūf*), dilambangkan *ḥā'* (هـ).

Contoh:

al-risālah al-bahīyah	الرسالة البهية
-----------------------	----------------

Apabila *ṭā marbūṭah* (*tā marbūṭah*) ditulis sebagai *muḍāf* dan *mudaf ilayh*, maka *muḍāf* dilambangkan dengan “t” (ت).

Contoh:

wizārat al-tarbiyah	وزارة التربية
---------------------	---------------

9. Penulisan *ḥamzah* (ء)

Penulisan *ḥamzah* terdapat dalam bentuk, yaitu: apabila terdapat di awal kalimat ditulis dilambangkan dengan “a” (ا).

Contoh:

asad	أسد
------	-----

Apabila terdapat di tengah kata dilambangkan dengan “’”.

Contoh:

Mas’alah	مسألة
----------	-------

10. Penulisan ء (hamzah) *waṣal* dilambangkan dengan “a”.

Contoh:

Rihlat Ibn Jubayr	رحلة ابن جبير
al-istidrāk	الإستدراك
Kutub iqtanat’hā	كتب اقتنتها

11. Penulisan *shaddah* atau *tashdīd* terhadap.

Penulisan *shaddah* bagi konsonan waw (و) dilambangkan dengan “ww” (dua huruf w). Adapun bagi konsonan yā’ (ي) dilambangkan dengan “yy” (dua huruf y). Contoh:

Quwwah	قُوَّة
‘aduww	عَدُوٌّ
Shawwāl	شَوَّالٌ
Jaw	جَوٌّ
al-miṣriyyah	المِصْرِيَّة
Ayyām	أَيَّامٌ
quṣayy	قِصَيٌّ
al-kashshāf	الكَشَّاف

12. Penulisan alif lām (ال)

Penulisan ال dilambangkan dengan “al” baik pada ال shamsiyyah maupun ال qamariyyah.

Contoh:

al-kitāb al-thānī	الكتاب الثاني
al-ittihād	الإتحاد
al-aṣl	الأصل
al-āthār	الأثار
Abū al-Wafā	أبو الوفاء
Maktabah al-Nahḍah al-Miṣriyyah	مكتبة النهضة المصرية
bi al-tamām wa al-kamāl	بالتمام والكمال
Abū al-Layth al-Samarqandī	ابو الليث السمرقندي

Kecuali: Ketika huruf ل berjumpa dengan huruf ل di depannya, tanpa huruf alif (ا), maka ditulis “li’l”.

Contoh:

Lil Lil-Sharbaynī	للشربيني
-------------------	----------

13. Penggunaan “ ` ` ” untuk membedakan antara د (dal) dan ت (tā) yang beriringan dengan huruf ه (hā) dengan huruf ذ (zh) dan (th).

Contoh:

Ad’ham	أدهم
Akramat’hā	أكرمتهَا

14. Tulisan Allah dan beberapa kombinasinya

Allah	الله
Billāh	بِالله
Lillāh	لله
Bismillāh	بِسْمِ الله

KATA PENGANTAR

AlhamdulillahRabbil'alamin,

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia, serta taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “**Analisis Impelementasi *Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR) Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Bank Syariah Indoensia Kantor Cabang Banda Aceh)***”. Shalawat dan salam penulis hanturkan kepada nabi besar Muhammad SAW, yang telah membimbing dari alam kebodohan menuju alam penuh dengan ilmu pengetahuan dan member inspirasi kepada penulis untuk selalu semangat dalam belajar dan berkarya.

Penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat untuk kelulusan dan memperoleh gelar magister program studi Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Keberhasilan penulisan skripsi ini tidak hanya serta merta karena penulis sendiri, akan tetapi tidak pernah lepas dari pertolongan Allah SWT yang datang melalui perantara dalam bentuk bantuan, bimbingan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan yang sebesar-besarnya sekaligus mencucapkan terimakasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Eka Srimulyani, M.A., Ph.D, dan Prof. Dr Zulfikar., S.Ag., M.Ed, sebagai Direktur dan Wakil Direktur Pascasarjana UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Prof. Dr. Ridwan Nurdin, MCL, dan Muhammad Iqbal, S.E., M.M, sebagai ketua dan sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah Pascasarjana UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Dr. Zaki Fuad Chalil, M.Ag, dan Dr. Hendra Saputra, M.M, sebagai pembimbing I dan pembimbing II yang telah banyak membantu penulis, memberikan waktu, pemikiran

serta pengarahan yang sangat baik berupa saran dan bimbingan terhadap tesis ini.

4. Dr. Muhammad Zuhilmi, S.Ag., M.A, sebagai dosen wali yang telah memberikan informasi dan pengarahan selama penulis menempuh perkuliahan beserta dosen, pegawai dan staf Pascasarjana UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang telah banyak memberikan bantuan dan kemudahan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan dan pembuatan tesis.
5. Kepada pihak PT. Bank Syariah Indonesia Area, PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh Diponegoro, PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh T. Panglima Nyak Makam, dan PT. Bank Syariah Indoensia Kantor Cabang Banda Aceh Ahmad Dahlan, yang telah meluangkan waktu untuk memberikan segala informasi yang penulis butuhkan.
6. Kepada Kedua Orang Tua tercinta, penulis ucapkan terimakasih untuk Ayahanda Teuku Iskandar dan Ibunda Dr. Juwaini, M.Ag, yang senantiasa memberikan doa, cinta, kasih sayang, pengorbanan, didikan, dukungan moral maupun materil yang tiada hentinya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan ini. Kepada adik Muhammad Rafa Azka Putra yang telah membantu dan memberi dorongan agar segera menyelesaikan skripsi tepat pada waktunya.
7. Kepada teman-teman yang telah menemani dalam suka maupun duka serta memberikan dukungan luar biasa kepada penulis dalam proses menyelesaikan tesis ini.

Semoga segala motivasi dan arahan yang diberikan dapat menjadi amalan yang baik sehingga memperoleh balasan yang baik pula dari Allah SWT. Penulis menyadari penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran

yang membangun agar penelitian ini mampu menjadi lebih baik dan bermanfaat di masa sekarang dan yang akan datang.

Akhir kata kita berdo'a kehadiran Allah SWT agar penelitian ini menjadi satu amal kebaikan bagi kami dan semoga bermanfaat dalam misi mengembangkan ilmu pengetahuan.

Amiin Yaa Rabbal 'Alamin.

Banda Aceh, 1 Juli 2023

Penulis

Cut Siska Safira



ABSTRAK

Judul Tesis : Analisis Implementasi *Islamic Corporate Social Responsibility* (I-CSR) Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh)

Nama Penulis/NIM : Cut Siska Safira / 211008042

Pembimbing I : Dr. Zaki Fuad Chalil, M.Ag

Pembimbing II : Dr. Hendra Saputra, M.M

Kata Kunci : I-CSR, Kepatuhan Syariah, Keadilan dan Kesetaraan, Bertanggung Jawab Dalam Bekerja, Jaminan Kesejahteraan, Jaminan Kelestarian Alam, Bantuan Kebajikan, dan Tingkat Kepuasan Kerja

Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR) diperlukan untuk membangun dan menghasilkan harmonisasi keseimbangan antar kepentingan sosial, ekonomi, lingkungan hidup, dan Allah SWT. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi I-CSR terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan penyebaran kuesioner melalui *google form* dan langsung kepada 123 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu pengujian instrumen penelitian, asumsi klasik, regresi linear berganda, hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kepatuhan syariah dan jaminan kesejahteraan secara parsial mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja sedangkan implementasi keadilan dan kesetaraan, bertanggung jawab dalam bekerja, jaminan kelestarian alam, dan bantuan kebajikan secara parsial tidak mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Selanjutnya implementasi keenam kriteria I-CSR secara simultan mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan PT. BSI KC Banda Aceh.

ABSTRACT

Thesis Title : Analysis of the Implementation of Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR) on Job Satisfaction Level (A Study of the Employees at PT. Bank Syariah Indonesia, Banda Aceh Office Branch)

Author's Name/Studen IDN : Cut Siska Safira / 211008042

Supervisor I : Dr. Zaki Fuad Chalil, M.Ag

Supervisor II : Dr. Hendra Saputra, M.M

Key words : Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR), Sharia Compliance, Justice and Equality, Responsibility in Work, Welfare Guarantess, Environmental Sustainability Assurance, Welfare Assistance, and Job Satisfaction Level

Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR) is needed to build and achieve harmonization and balance among various interest, be it social, economic, environmental, or related to Allah SWT. This research aims to determine the impact of I-CSR implementation on the job satisfaction level of the employees at PT. Bank Syariah Indonesia, Banda Aceh Brand Office. This research adopts a quantitative method, which realized throught the distribution of questionnaires via Google Form and also directly with 123 respondents. The data analysis techniques employed includes testing the research intruments, classical assumption, multiple linear regression, hypothesis testing, and coefficient of determination. The results of this research indicate that the partial implementation of shariah compliance and welfare assurance can influence the level of job satisfaction among employees. However, the partial implementation of justice and equality, responsibility in work, enviromental sustainability assurance, and welfare assistance does not significantly affcet job satisfaction. Furthemore, the simultaneous implementation of all six I-CSR criteria can influence the job satisfaction level of employees at PT. Bank Syariah Indoensia, Banda Aceh Branch Office.

مستخلص البحث

عنوان البحث	: تحليل وتطبيق الشركات الإجتماعية للمسؤولية الإسلامية بالمقابل لمستوى الرضا الوظيفي (دراسة للموظفين في الشركة البنك الشريعة الإندونيسية فرع بندا أتشية)
الإسم/رقم القيد	: جوت سيسكا سفيرا / ٢٤٠٨٠٠١١٢
المشرف الأول	: د. زاكي فواد خليل، الماجستير
المشرف الثاني	: د. هيندرا سيوترا، الماجستير
الكلمات الرئيسية	: الشركات الإجتماعية للمسؤولية الإسلامية ، طاعة الشريعة، العدالة والمعادلة، مسؤولية في العمل، كفالة الرفاهية، كفالة الرفاهية العالم، مساعدة الصالحات، المستوى الرضا الوظيفي

كانت الشركة الإجتماعية للمسؤولية الإسلامية محتاجة لترقية متناسبة وتحصيلها في المعادلة بين الإهتمام الإجتماعية والإقتصادية وبيئة الحياة لله سبحانه وتعالى. يهدف البحث لمعرفة تطبيقها بالمستوى الرضا الوظيفي بالشركة البنك الشريعة الإندونيسية فرع بندا أتشية. وتستعمل الباحثة منهج البحث الكمي بتقسيم الإستبانة عبر أونلاين لـ 123 المدعى عليه. وتستعمل التقنية التحليل البيانات يعني إختبار أدوات البحث والإفتراضات الكلاسيكية والانحدار الخطي المتعدد والفرضيات ومعامل التحديد. وأما نتيجة البحث يدل على أن تطبيق لطاعة الشريعة وكفالة الرفاهية عامة وتأثير المستوى الرضا للوظيفي. وكان تطبيق العدالة والمعادلة ومسؤولية في العمل وكفالة الرفاهية العالم ومساعدة الصالحة عامة لا تصلح على تأثير المستوى الرضا للوظيفي. ثم التطبيق ست علامات لوجه عام يؤثر على تأثير المستوى الرضا للوظيفي في شركة البنك الشريعة الإندونيسية فرع بندا أتشية.

AR - RANIRY

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
PEDOMAN LITERASI	v
KATA PENGANTAR.....	xi
ABSTRAK.....	xiv
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xxi
DAFTAR GAMBAR.....	xxiii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiv
DAFTAR SINGKITAN	xxv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	12
1.3 Batasan Masalah	14
1.4 Rumusan Masalah	15
1.5 Tujuan Penelitian	16
1.6 Kegunaan Hasil Penelitian	17
1.7 Kajian Pustaka	18
1.8 Sistematika Pembahasan	27
BAB II LANDASAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR, DAN PENGKAJIAN HIPOTESIS	29
2.1 Konsep Kepuasan Kerja	29
2.1.1. Manfaat Analisis Kepuasan Kerja	32
2.1.2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	34
2.1.3. Indikator Kepuasan Kerja	35
2.2 Konsep <i>Corporate Social Responsibility</i> (CSR).....	37
2.3 Konsep <i>Islamic Corporate Social Responsibility</i> (I-CSR).....	40

2.3.1	Jenis-Jenis Program dan Prinsip <i>Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR)</i>	47
2.3.2	Prinsip <i>Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR)</i>	47
2.3.3	Kriteria <i>Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR)</i>	50
2.4	Kerangka Berpikir	60
2.5	Hipotesis Penelitian	61
BAB III PROSEDUR PENELITIAN		63
3.1	Metode Penelitian	63
3.2	Sumber Data	63
3.3	Populasi dan Sampel	63
3.4	Instrumen Penelitian	64
3.5	Teknik Pengumpulan Data	64
3.6	Operasional Variabel	65
3.7	Teknik Analisis Data	71
3.7.1	Instumen Penelitian	71
3.7.2	Uji Asumsi Klasik	72
3.7.3	Analisis Regresi Linear Berganda	73
3.7.4	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	74
3.7.5	Uji Hipotesis	74
3.8	Jadwal Penelitian	75
BAB IV HASIL PENELITIAN		77
4.1	Gambaran Umum	77
4.2	Karakteristik Responden	79
4.1.1	Jenis Kelamin	79
4.1.2	Divisi	80
4.1.3	Lamanya Bekerja	80
4.3	Tanggapan Responden	81
4.2.1	Tanggapan Terhadap Kepatuhan Syariah	81
4.2.2	Tanggapan Terhadap Keadilan dan Kesetaraan	82
4.2.3	Tanggapan Terhadap Bertanggung Jawab	

	Dalam Bekerja.....	83
4.2.4	Tanggapan Responden Terhadap Jaminan Kesejahteraan	84
4.2.5	Tanggapan Responden Terhadap Jaminan Kelestarian Alam	85
4.2.6	Tanggapan Responden Terhadap Bantuan Kebajikan	86
4.2.7	Tanggapan Terhadap Kepuasan Kerja.....	86
4.4	Pengujian Instrumen Penelitian	87
4.3.1	Uji Validitas	87
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	91
4.5	Uji Asumsi Klasik.....	91
4.4.1	Uji Normalitas	91
4.4.2	Uji Multikolinearitas	93
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas	94
4.6	Regresi Linear Berganda.....	94
4.7	Pengujian Hipotesis	96
4.8.1	Uji Parsial (Uji-T)	96
4.8.2	Uji Simultan (Uji-F).....	98
4.8	Uji Koefisien Determinasi	99
4.9	Pembahasan.....	99
4.8.1	Implementasi Kepatuhan Syariah Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan BSI KC Banda Aceh	99
4.8.2	Implementasi Keadilan dan Kesetaraan Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan BSI KC Banda Aceh	103
4.8.3	Implementasi Bertanggung Jawab Dalam Bekerja Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan BSI KC Banda Aceh	105
4.8.4	Impelentasi Jaminan Kesejahteraan Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan BSI KC	

Banda Aceh	108
4.8.5 Implementasi Jaminan Kelestarian Alam Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan BSI KC Banda Aceh	111
4.8.6 Implementasi Bantuan Kebajikan Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan BSI KC Banda Aceh	114
4.8.7 Implementasi Kepatuhan Syariah, Keadilan dan Kesetaraan, Bertanggung Jawab Dalam Bekerja, Jaminan Kesejahteraan, Jaminan Kelestarian Alam, dan Bantuan Kebajikan Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan BSI KC Banda Aceh	117
BAB V PENUTUP	122
5.1 Kesimpulan	122
5.2 Saran.....	123
DAFTAR PUSTAKA	124
LAMPIRAN	138
BIOGRAFI PENULIS	151

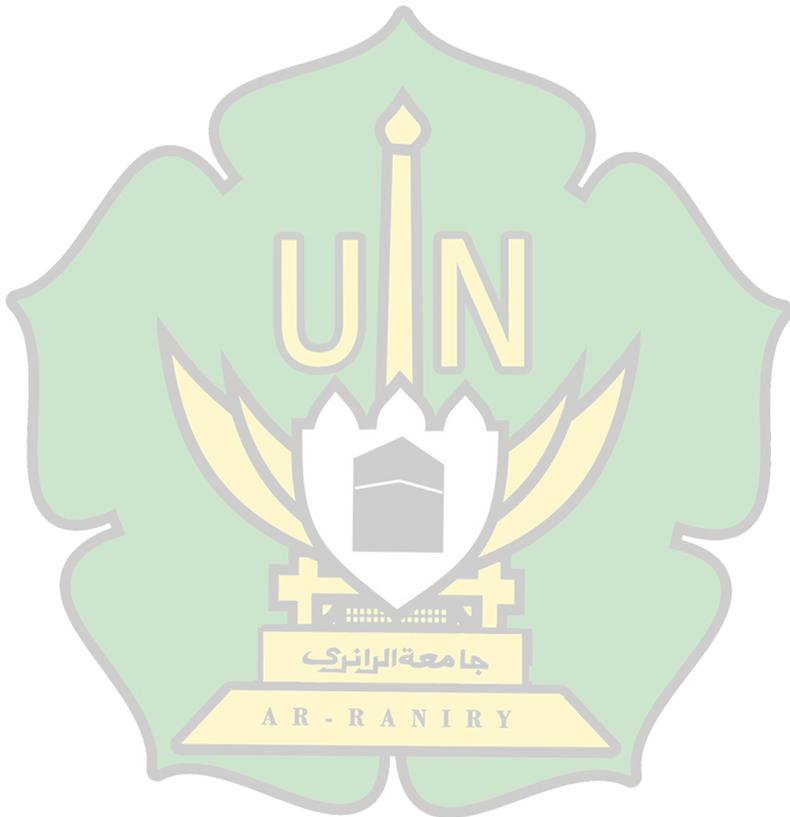
جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

DAFTAR TABEL

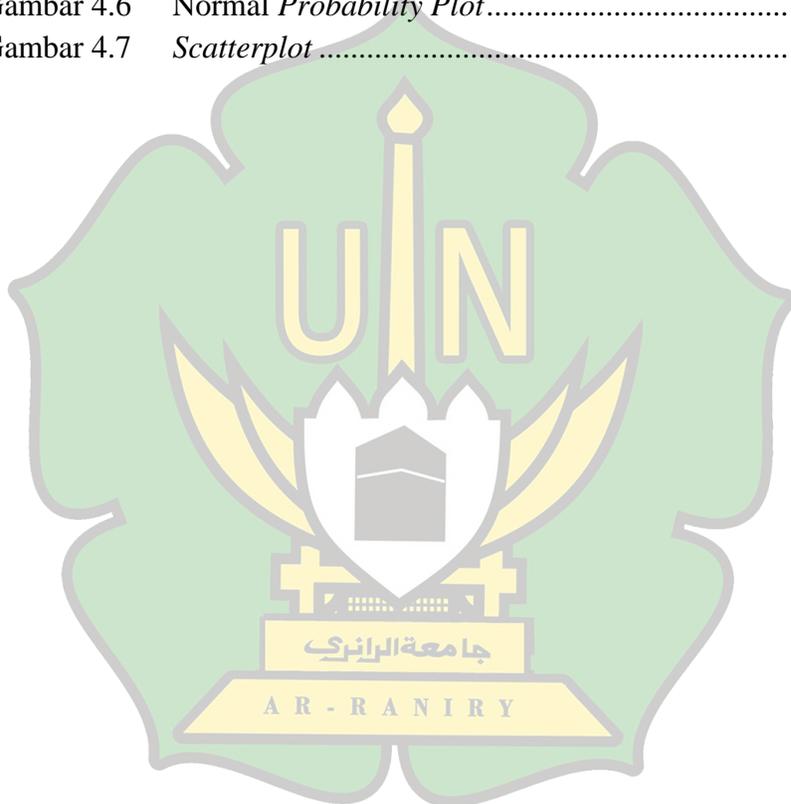
Tabel 1.1	Posisi BSI Dalam Industri Perbankan	7
Tabel 1.2	Penyaluran Dana I-CSR BSI.....	8
Tabel 1.3	Kajian Pustaka	18
Tabel 2.4	Perbedaan I-CSR dan CSR	43
Tabel 2.5	Item Kepatuhan Syariah	52
Tabel 2.6	Item Keadilan dan Kesetaraan	53
Tabel 2.7	Item Bertanggung Jawab Dalam Bekerja	55
Tabel 2.8	Item Jaminan Kesejahteraan	56
Tabel 2.9	Item Jaminan Kelestarian Alam	58
Tabel 2.10	Item Kriteria Bantuan Kebajikan	59
Tabel 3.11	Penilaian Skala Likert	59
Tabel 3.12	Operasional Variabel	65
Tabel 3.13	Indeks Nilai r Alpha Indeks Korelasi	72
Tabel 3.14	Jadwal Penelitian	75
Tabel 4.15	Tanggapan Terhadap Kepatuhan Syariah	82
Tabel 4.16	Tanggapan Terhadap Keadilan dan Kesetaraan	82
Tabel 4.17	Tanggapan Terhadap Bertanggung Jawab Dalam Bekerja	83
Tabel 4.18	Tanggapan Terhadap Jaminan Kesejahteraan...	84
Tabel 4.19	Tanggapan Terhadap Jaminan Kelestarian Alam	85
Tabel 4.20	Tanggapan Terhadap Bantuan Kebajikan	86
Tabel 4.21	Tanggapan Terhadap Kepuasan Kerja	87
Tabel 4.22	Uji Validitas Kepatuhan Syariah.....	88
Tabel 4.23	Uji Validitas Keadilan dan Kesetaraan	88
Tabel 4.24	Uji Validitas Bertanggung Jawab Dalam Bekerja	88
Tabel 4.25	Uji Validitas Jaminan Kesejahteraan	89
Tabel 4.26	Uji Validitas Jaminan Kelestarian Alam.....	89
Tabel 4.27	Uji Validitas Bantuan Kebajikan	90
Tabel 4.28	Uji Validitas Kepuasan Kerja	90
Tabel 4.29	Uji Reliabilitas	91
Tabel 4.30	Uji Multikolinearitas	93

Tabel 4.31	Uji Regresi Linear Berganda.....	94
Tabel 4.32	Uji Parsial (Uji-T)	96
Tabel 4.33	Uji Simultan (Uji-F).....	98
Tabel 4.34	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	99



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Model Kerangka Berfikir	60
Gambar 4.2	Jenis Kelamin	79
Gambar 4.3	Divisi	80
Gambar 4.4	Lamanya Bekerja.....	81
Gambar 4.5	Histogram.....	92
Gambar 4.6	Normal <i>Probability Plot</i>	92
Gambar 4.7	<i>Scatterplot</i>	94



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Keputusan.....	138
Lampiran 2	Surat Penelitian.....	139
Lampiran 3	Pedoman Kuesioner	140
Lampiran 4	Pengujian Asumsi Klasik.....	146
Lampiran 5	Pengujian Regresi Linear Berganda	148
Lampiran 6	Pengujian Hipotesis	149
Lampiran 7	Pengujian Koefisien Determinasi	150



DAFTAR SINGKATAN



BSI	: Bank Syariah Indonesia
BUS	: Bank Umum Syariah
CSR	: <i>Corporate Social Responsibility</i>
DIY	: Daerah Istimewa Yogyakarta
GCG	: <i>Good Corporate Governance</i>
I-CSR	: <i>Islamic Corporate Social Responsibility</i>
KC/BO	: Kantor Cabang
KCP/UPS	: Kantor Cabang Pembantu Unit Pelayanan Syariah
KDK	: Keputusan Dewan Komisaris
KK/CO	: Kantor Kas
KPO/HOO	: Kantor Pusat Operasional
NPM	: <i>Net Profit Margin</i>
Laznas	: Lembaga Amil Zakat Nasional
LKS	: Lembaga Keuangan Syariah
PP	: Peraturan Pemerintah
ROA	: <i>Return on Assets</i>
ROE	: <i>Return on Equity</i>
RUPS	: Rapat Umum Pemegang Saham
SET	: <i>Shariah Enterprise Theory</i>
SDM	: Sumber Daya Manusia
SDA	: Sumber Daya Alam
SBO/SSU	: Kantor Cabang Pembantu Unit Pelayanan Syariah

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor produksi penting bagi setiap perusahaan yang mengedepankan kreativitas, bakat, dan energi. SDM dan perusahaan memiliki hubungan erat yang saling membutuhkan untuk mewujudkan visi dan misinya¹. Hal ini disebabkan oleh adanya kebutuhan tenaga penggerak operasional berupa SDM (karyawan) untuk mengelola, membuat, dan mengimplementasikan program-program yang akan dijalankan. Karyawan memiliki penilaian tersendiri terhadap program-program yang dilaksanakan oleh perusahaan. Penilaian atas setiap program yang akan, telah, dan sedang dilakukan oleh perusahaan bagi karyawan merupakan suatu hal yang penting agar dapat tercapainya tujuan perusahaan dengan lancar, baik, dan benar. Apabila penilaian yang diberikan atau dirasakan oleh karyawan tersebut baik dan bagus maka akan menghasilkan tingkat kepuasan yang baik pula. Kepuasan kerja merupakan suatu cara bagi karyawan untuk dapat merasakan pekerjaannya dan sangat penting bagi karyawan dan perusahaan².

¹ Benny Sedana Putera dan Komang Rahayu Indrawati, "Persepsi Karyawan Terhadap Kebutuhan Afiliasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Perhotelan di Bali," *Jurnal Psikologi Udayana* 3, no. 1 (1 April 2016): 166–67, <https://doi.org/10.24843/JPU.2016.v03.i01.p16>.

² Retno Puspita Sari dan Heru Susilo, "Pengaruh Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitemen Organisasi (Studi pada Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk [Bank Jatim Cabang Malang]," *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2017, 71, <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/6150/>; Sean Valentine dan Gary Fleischman, "From Shoolyard to Workplace: The Impact of Bullying on Sales and Business Employees' Machiavellianism, Job Satisfaction, and Perceived Importance of an Ethical Issue," *Human Resource Management* 57, no. 1 (2018): 293–305, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrm.21834>; Kamarul Zaman Bin Ahmad, Sajjad M Jasimuddin, dan Wang Ling Kee, "Organization Climate and Job Satisfaction: Do Employees, Personalities Matter?," *Management Decision* 56, no. 2 (2018): 421–40,

Program pemberdayaan lingkungan, pendidikan, peduli sampah dan limbah, kesejahteraan *stakeholder* (salah satunya karyawan) apabila diterapkan dengan benar, maka secara tidak langsung program kinerja perusahaan akan terus memberikan peningkatan evaluasi yang positif sehingga kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan akan terus mengalami peningkatan. Aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja terdiri atas 4 hal, yaitu: pekerjaan, atasan, rekan kerja, kesempatan untuk promosi, dan upah yang diberikan³. Karyawan akan dapat merasakan kekuatan dan kelemahan suatu pekerjaan tergantung kepada penilaian mereka apakah pekerjaannya memberikan kepuasan atau tidak.

Setiap perusahaan memiliki kewajiban yang bersifat legal dan etis dalam menjalankan usahanya. Perusahaan akan bersaing dalam pasar yang ketat agar dapat bertahan dan mampu mendapatkan keuntungan yang besar. Maka cara yang dapat dilakukan salah satunya adalah dengan adanya pelaksanaan program *Corporate Social Responsibility* (CSR) atau tanggung jawab sosial perusahaan. Pihak perusahaan, khususnya perbankan membutuhkan program dalam membantu masyarakat agar dapat meningkatkan taraf hidup dalam masyarakat yang layak dan bermartabat. Perbankan diharuskan untuk memperhatikan aspek yang tertera pada konsep *triple bottom line*, diantaranya yaitu: sosial, ekonomi, dan lingkungan⁴. Aspek sosial pada CSR lebih terfokuskan pada

https://www.researchgate.net/publication/322846956_Organizational_climate_and_job_satisfaction_do_employees_personalities_matter.

³ Yasminar Ilyas dan Riana Lestari, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP)," *Jurismata* 1, no. 2 (2019): 231, <https://www.mendeley.com/catalogue/13cf2120-9986-3954-a923-c9b432464541/>.

⁴ Abd Rohman Taufiq dan Achmad Iqbal, "Analisis Peran Corporate Social Responsibility Terhadap Aspek Sosial, Ekonomi, dan Lingkungan Pada Industri Ritel," *Jurnal Ilmiah Akuntansi (JIA)* 6, no. 1 (2021): 25, <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JIA/article/download/29046/18432>.

pihak internal perusahaan yaitu karyawan. Setiap industri perbankan diharuskan untuk menetapkan dan menjalankan program yang dapat membantu menyelesaikan permasalahan yang muncul, yaitu CSR⁵.

Regulasi atau peraturan yang mengharuskan untuk setiap perusahaan agar dapat melakukan CSR telah tertera pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 47 Tahun 2012 Tentang Tanggung Jawab Sosial dan Perseroan Terbatas. Pada Pasal 1, menyebutkan bahwa, “Tanggung jawab sosial dan lingkungan dilaksanakan oleh Direksi berdasarkan rencana tahunan perseroan setelah mendapatkan persetujuan Dewan Komisaris atau RUPS sesuai dengan anggaran dasar Perseroan kecuali ditentukan lain dalam peraturan perundang-undangann⁶. Selanjutnya pada Pasal 2 dan 3, yang menyebutkan bahwa setiap perseroan selaku subjek hukum mempunyai tanggung jawab sosial dan lingkungan. Dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008, menyatakan bahwa, “Bank syariah dapat melakukan kegiatan yang bersifat bisnis, sosial yang bisa disalurkan Kembali kepada orang yang berhak menerimanya”⁷.

Kemunculan CSR disebabkan oleh adanya fenomena dan strategi dalam pemenuhan kebutuhan dan kepentingan *stakeholder* oleh perusahaan. CSR dimulai pada era dimana kesadaran akan keberlanjutan perusahaan dalam jangka Panjang lebih dari sekedar

⁵ Susi Astuti, “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengukuran Pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR) Perbankan Syariah Berdasarkan Indeks Islamic Social Reporting (ISR),” *Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen* 16, no. 1 (29 April 2019): 162, <https://doi.org/10.31316/akmenika.v16i1.165>.

⁶ Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, “Tanggung Jawab Sosial Dan Lingkungan Perseroan,” 2020, <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/5260/pp-no-47-tahun-2012>.

⁷ Otoritas Jasa Keuangan, “Undaang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah,” 2020, <https://ojk.go.id/waspada-investasi/id/regulasi/Pages/Undang-Undang-Nomor-21-Tahun-2008-Tentang-Perbankan-Syariah.aspx#:~:text=Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah,-16 Juli 2008&text=Memberikan penjelasan mengenai definisi dan,digunakan di undang-undang ini.&text=Mengatur tentang prinsip syariah yang,ekonomi dan prinsip kehati-hatian>.

profitabilitas perusahaan⁸. Adanya CSR disebabkan oleh kepentingan untuk peduli terhadap lingkungan sosial dan sampai saat ini masih dianggap sebagai suatu fenomena populer bagi setiap perusahaan. CSR dapat dimaknai sebagai suatu kesepakatan agar dapat tercapainya pertumbuhan pembangunan yang berkelanjutan (*sustainable development*) dan menghasilkan harmonisasi antar kepentingan sosial, ekonomi, dan lingkungan. Hal tersebut akan tercapai apabila konsep CSR yang dijalankan terarah sehingga berdampak pada peningkatan penilaian *stakeholder* dan *stockholder* terhadap perusahaan sehingga strategi bisnisnya akan semakin kuat. Karyawan sebagai *stakeholder* internal mempunyai peran yang signifikan dalam peningkatan kinerja perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawanlah yang secara langsung terlibat dalam proses produksi. Setiap perusahaan harus mampu dalam mensejahterakan dan memberikan kepuasan kepada karyawannya. Salah satu bentuknya yaitu dengan adanya program CSR kepada karyawan melalui pemberian fasilitas yang memadai, gaji yang sesuai, dan tidak membedakan dalam hal apapun pada karyawan⁹.

Dalam perspektif syariah, CSR pada perbankan syariah diwajibkan untuk berfokus kepada aspek-aspek spiritual yang sesuai dengan landasan dan prinsip Islam terhadap pelaporan CSR¹⁰. Pelaporan I-CSR akan dilihat atas dua dimensi yang tidak hanya berfokus kepada horizontal saja, namun juga secara vertikal yaitu

AR - RANIRY

⁸ Sultan Pagaruyung Hustasuhut dan Wuryan Andayani, "Pengaruh Implementasi Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Job Satisfaction (Kepuasan Kerja) Yang Dimediasi Oleh Employee Commitment (Komitmen Karyawan) dan Firm Reputation (Reputasi Perusahaan) (Studi Kasus Pada PT. Toba Pulp Lestari Tbk)," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya* 9, no. 2 (2022): 2.

⁹ Hustasuhut dan Andayani, 2–3.

¹⁰ Astuti, "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengukuran Pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR) Perbankan Syariah Berdasarkan Indeks Islamic Social Reporting (ISR)," 163.

bagaimana hubungan manusia dengan penciptanya yaitu Allah SWT. *Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR)* hadir sebagai pelengkap dari alasan yang kuat akan esensialnya inisiatif CSR dari perspektif syariah. I-CSR merupakan suatu bentuk tanggung jawab dengan dimensi ekonomi, hukum, etika, dan filantropi yang didasarkan nilai-nilai Islam yang ada pada al-Qur'an dan as-Sunnah¹¹. Program I-CSR pada bank syariah dilakukan dengan panduan yang telah ada pada Undang-Undang Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2008, yaitu “Bank syariah dapat melakukan kegiatan yang dapat disalurkan kembali kepada orang yang berhak menerimanya, baik bersifat bisnis maupun”. Sebagaimana yang tercantum pada PP Nomor 47 Tahun 2012 Pasal 4 ayat (1), menyatakan: “Tanggung jawab sosial dan lingkungan dilaksanakan oleh Direksi berdasarkan rencana kerja tahunan perseroan setelah mendapat persetujuan Dewan Komisaris atau Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) sesuai dengan anggaran dasar Perseroan, kecuali ditentukan lain dalam peraturan perundang-undangan”¹².

Program I-CSR bank syariah dirancang untuk membantu bank syariah I-CSR telah meningkatkan *image* dan nama baik lembaga; operasional sumber daya; hubungan baik antara lembaga dan *stakeholder*; produktivitas, kreativitas, dan semangat pada karyawan; akses untuk mendapatkan *reward*; dan lisensi operasional lembaga secara sosial¹³. Pengungkapan I-CSR dianggap sebagai

A R - R A N I R Y

¹¹ Ida Andria, “Pengaruh Zakat Perbankan dan Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR) Terhadap Kinerja Keuangan Bank Umum Syariah (BUS) di Indonesia Periode 2016-2019” (Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2020), 4.

¹² Indonesia, “Tanggung Jawab Sosial Dan Lingkungan Perseroan.”

¹³ Aprilian Ahmad Afandi dan Nur Wahyu Ningsih, “Pengaruh Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR) Terhadap Reputasi Perusahaan (Studi Empiris Pada Bank Umum Syariah di Indonesia yang Terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan Indonesia Periode 2014-2017,” *Jurnal Hukum dan Ekonomi Syariah* 7, no. 1 (2019): 38–40, <https://e->

sesuatu yang penting sehingga terbentuklah enam kriteria, diantaranya yaitu: kepatuhan syariah, keadilan dan kesetaraan, bertanggung jawab dalam bekerja, jaminan kesejahteraan, jaminan kelestarian alam, dan bantuan kebajikan¹⁴. Pengungkapan pertanggungjawaban yang dilakukan oleh lembaga keuangan dilakukan tidak hanya agar dapat menciptakan *image* positif tetapi juga agar dapat meminimalisir angka kemiskinan dan tercapainya ekonomi yang tepat sesuai dengan tujuan Islam¹⁵. Hal tersebut haruslah sesuai dengan konsep yang sesuai dengan I-CSR.

Program-program I-CSR yang disalurkan oleh setiap perbankan syariah sangatlah beraneka ragam, yang terdiri dari bidang sosial, kesehatan, pendidikan, dan lain sebagainya meskipun belum atau tidak semuanya dapat terealisasi secara maksimal. Dengan terbentuknya program-program tersebut maka secara tidak langsung akan menghasilkan imbalan berupa *image* baik dari *stakeholder* hingga membuat *stakeholder* lebih memberikan keyakinan lebih terhadap pihak perbankan syariah yang telah melakukan pelaksanaan program I-CSR dengan baik.

Salah satu entitas syariah yang memiliki asset tinggi, memiliki komitmen dalam menjalankan kegiatan I-CSR, dan menyelaraskan tujuan pembangunan berkelanjutan atau *Sustainable Development Goals* (SDGs) serta *maqashid asy syariah* adalah PT.

journal.metrouniv.ac.id/index.php/adzkiya/article/download/1471/1559. Diakses Pada 28 November 2022.

¹⁴ Muhammad Yasir Yusuf dan Zakaria Bin Bahari, "Islamic Corporate Social Responsibility in Islamic Banking: Towards Poverty Alleviation," *Journal of Ethnic, Governance, and Regulation in Islamic Finance*, 2015, 11, http://www.iefpedia.com/english/wp-content/uploads/2011/12/Muhammad.Yasir_.pdf; Cut Siska Safira, "Analisis Persepsi Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh Terhadap Penerapan Corporate Social Responsibility (CSR)" (Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2021)..

¹⁵ Yusuf dan Bahari, "Islamic Corporate Social Responsibility in Islamic Banking: Towards Poverty Alleviation."

Bank Syariah Indonesia (BSI), Tbk.¹⁶ BSI dalam mencapai keberlanjutan jangka panjang menempatkan kegiatan-kegiatan dengan memaksimalkan serta mengoptimalkan kinerjanya untuk *stockholder* dan secara menyeluruh agar usaha yang dijalankan dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam aspek lingkungan dan sosial. Berikut posisi perbandingan kinerja BSI terhadap industri perbankan syariah dan perbankan nasional per Desember 2022, pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Posisi BSI Dalam Industri Perbankan¹⁷

Indikator	BSI	Perbankan Syariah	Perbankan Nasional
Aset	15,24%	35,72%	9,89%
Pembiayaan	21,26%	19,93%	11,36%
Dana Pihak Ketiga	12,11%	12,93%	9,02%
Ekuitas	33,95%	35,72%	9,35%
Laba Bersih	40,68%	46,63%	42,89%

Pertumbuhan asset BSI mencapai 15,24% lebih rendah dibandingkan pertumbuhan asset perbankan syariah yang sebesar 35,72%. Di sisi lain, pertumbuhan pembiayaan BSI mencapai 21,26% di atas pertumbuhan perbankan syariah dan nasional masing-masing sebesar 19,93% dan 11,36%. Demikian halnya dengan pertumbuhan dana pihak ketiga. Kinerja BSI mencapai 12,11% dibawah pertumbuhan perbankan syariah sebesar 12,93% namun diatas pertumbuhan perbankan nasional sebesar 9,02%. Selanjutnya pertumbuhan laba bersih BSI melonjak yang mencapai

¹⁶ PT Bank Syariah Indonesia Tbk, “Annual Report PT Bank Syariah Indonesia Tahun,” 2021, 516, <https://ir.bankbsi.co.id/misc/AR/AR2021/ID/>.

¹⁷ Otoritas Jasa Keuangan, “Statistik Perbankan Syariah Desember 2022,” 2023, <https://ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Desember-2022.aspx>.

40,68% namun lebih rendah dibandingkan perbankan syariah sebesar 46,43% dan perbankan nasional sebesar 42,89%.

Implementasi I-CSR pada BSI dirancang atas kesadaran tumbuhnya kepercayaan, keharmonisan, peningkatan reputasi yang mendorong kelancaran stabilitas, dan usaha perusahaan. Berikut jumlah penyaluran dana I-CSR pada BSI pada tahun 2020, 2021, dan 2022, pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Penyaluran Dana I-CSR BSI¹⁸

Tahun	Dana I-CSR BSI
2020	187,76 Miliar
2021	187,14 Miliar
2022	187,57 Miliar

Dana I-CSR yang disalurkan oleh BSI dari 3 tahun kebelakang mengalami peningkatan. Pada tahun 2022, BSI menyalurkan dana I-CSR sebesar 187,57 miliar, naik dari 187,14 miliar pada tahun 2021 dan 181,76 miliar pada tahun 2020. Adapun sumber dana I-CSR BSI berasal dari dana zakat (zakat perusahaan, pegawai, nasabah, dan umum), dan dana kebajikan (infaq, denda, pendapatan non halal, dan hibah).

Menurut studi oleh MB Hendrie dan Dwi, *stakeholder* bank syariah menilai bahwa kegiatan I-CSR yang dijalankan masih belum menunjukkan *social responsibility* dalam arti sebenarnya tetapi masih bersifat *social activity* atau karitatif dan hendaknya pihak perbankan syariah menelusuri kembali apakah selama ini pelaksanaan I-CSR telah dilakukan sesuai dengan makna I-CSR yang sesungguhnya atau belum¹⁹. Hal tersebut berbeda dengan perolehan

¹⁸ PT. Bank Syariah Indoensia Tbk, "Laporan Keberlanjutan PT. Bank Syariah Indonesia," 2022, 66, <https://ir.bankbsi.co.id/misc/SR/SR2022-ID.pdf>; PT. Bank Syariah Indoensia Tbk, "Laporan Keberlanjutan PT. Bank Syariah Indonesia," 2021, 57, <https://ir.bankbsi.co.id/misc/SR/SR2021.pdf>.

¹⁹ MB Hendrie Anto dan Dwi Retno Astuti, "Persepsi Stakeholder terhadap Pelaksanaan Corporate Social Responsibility: Kasus pada Bank Syariah

penelitian oleh Reztu dan Abin, bahwasanya bank syariah Bukopin tidak hanya memberikan citra yang baik kepada bank, tetapi juga melakukan banyak program sosial untuk menciptakan citra yang baik, dapat membantu mengurangi tingkat kemiskinan, dan semakin memelihara alam²⁰. Pengungkapan I-CSR berfungsi sebagai penghubung sosialisasi kepada para *stakeholder*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Resky, menunjukkan bahwasanya BNI Syariah KCU Makassar telah melaksanakan program CSR dan berjalan sesuai prinsip I-CSR, diantaranya yaitu suatu bentuk tanggung jawab sosialnya yang berbasis nilai-nilai islam (amanah, *maqasyid* syariah, dan jujur) dan terlaksanakannya I-CSR ini mampu memberikan dampak positif terhadap keberlanjutan perusahaan dan mampu membangun manfaat terhadap tata kelola perusahaan²¹. Implementasi I-CSR diyakini dapat mempengaruhi peningkatan terhadap kinerja keuangan pada perbankan syariah. Hal tersebut dikarenakan para investor lebih cenderung memperhatikan kearah perbankan syariah yang melakukan program I-CSR yang efektif dan terarah. Sehingga mempengaruhi penghasilan keuntungan yang meningkat dan lebih besar dibandingkan dengan yang tidak melakukan program I-CSR dan kemudian mampu menghasilkan kinerja keuangan lembaga keuangan (seperti perbankan syariah) meningkat.

Melalui kegiatan I-CSR, perbankan syariah dapat memperoleh reputasi perusahaan dan menimbulkan dampak

di DIY,” *Sinergi* 10, no. 1 (23 Mei 2008): 28, <https://doi.org/10.20885/sinergi.vol10.iss1.art3>.

²⁰ Reztu Rinovian dan Abin Suarsa, “Pengungkapan CSR Perbankan Syariah Sebagai Kebutuhan Informasi Stakeholder,” *Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi* 2, no. 2 (2018): 179–202, <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/23>.

²¹ Resky, “Implementasi Islamic Corporate Governance Dalam Mengevaluasi Corporate Social Responsibility (Studi Pada PT BNI Syariah Kantor Cabang Utama Makassar)” (Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Alauddin Makassar, 2020), 4–7, <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/23>.

pandangan positif dari masyarakat terhadap perbankan yang dapat membentuk reputasi perusahaan yang baik. I-CSR dianggap sebagai salah satu atribut kunci yang menentukan reputasi perbankan syariah dan diyakini dapat meningkatkan reputasi perbankan syariah²². Studi mengenai dampak CSR terhadap kepuasan karyawan telah menunjukkan bahwa implementasi I-CSR yang tepat dan sejalan dengan alam atau lingkungan akan menghasilkan peningkatan kepuasan kerja karyawan. Pengaruh signifikan yang terjadi antara interpretasi karyawan terhadap implementasi I-CSR diperkuat dengan adanya karyawan, seperti upaya penyelesaian pekerjaan secara maksimal dan ikut membantu teman kerja dengan inisiatif, sehingga peningkatan komitmen lembaga keuangan terus mengalami penguatan. Hasil penelitian Mat Juri dan Sailawati; dan Nurjanah dan Dea Rizky menunjukkan bahwa tanggung jawab sosial perusahaan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan²³. Kondisi ini dapat dijadikan acuan pentingnya melakukan I-CSR untuk meningkatkan reputasi perbankan syariah. Meskipun reputasi perbankan syariah termasuk asset tidak berwujud namun berdasarkan riset menunjukkan bahwa reputasi atau citra yang baik dapat meningkatkan identitas karyawan dan secara psikologis, karyawan akan merasa puas dan bangga dengan pencapaian

²² Hustasuhut dan Andayani, “Pengaruh Implementasi Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap JOB Satisfaction (Kepuasan Kerja) Yang Dimediasi Oleh Employee Commitment (Komitmen Karyawan) dan Firm Reputation (Reputasi Perusahaan) (Studi Kasus Pada PT. Toba Pulp Lestari Tbk),” 3.

²³ Mat Juri dan Sailawati, “Pengaruh Implementasi Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Citra Perusahaan (Studi Kasus Pada Masyarakat Sekitar PT Rea Kaltim Plantations),” *Jurnal Akuntansi Multi Dimensi (JAMDI)* 3, no. 2 (2020): 438–39, <https://e-journal.polnes.ac.id/index.php/jamdi/article/view/558/370>; Nurjannah dan Dea Rizky, “Pengaruh Program Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Citra PT. PLN Kota Pekanbaru,” *Jurnal Ilmu Komunikasi* 8, no. 2 (2019): 19, <https://jkms.ejournal.unri.ac.id/index.php/JKMS/article/view/7352>.

perusahaan²⁴. I-CSR secara internal kepada karyawan juga harus diberikan secara optimal, karena kontribusi serta pengorbanan karyawan maka perusahaan dapat meraih kesuksesan. Dengan demikian perusahaan dapat memberikan kompensasi yang adil, menjalankan operasional dan program yang tidak memberatkan karyawan secara sepihak, menjaga kesejahteraan dan kenyamanan lingkungan serta teman kerja. Di lain sisi, pihak karyawan juga harus memberikan kontribusi dan komitmen yang besar bagi perkembangan perusahaan²⁵.

Dalam penelitian I-CSR pada Lembaga Keuangan Syariah (LKS) mengenai tingkat kepuasan *stakeholder* terhadap praktik CSR LKS di Aceh, memperoleh hasil bahwa pihak karyawan lebih dominan merasa tidak puas dibandingkan dengan pihak nasabah. Hasil penelitian tersebut menunjukkan angka dimana, 63,2% pihak karyawan tidak puas dan 36,8% pihak karyawan merasa puas. Sedangkan pada pihak nasabah menunjukkan 72,5% merasa puas dan 27,5% merasa tidak puas²⁶. Fenomena persepsi karyawan yang dominan merasa tidak puas menarik untuk diperhatikan dengan memperhatikan implementasi I-CSR pada suatu perbankan syariah khususnya.

Mengingat permasalahan yang telah dibahas sebelumnya, kiranya layak untuk dilakukan penelitian terkait sejauh mana hubungan implementasi I-CSR terhadap tingkat kepuasan para karyawan atas 6 kriteria I-CSR. Dengan demikian, peneliti tertarik

²⁴ Sutan Pagaruyung Hutasuhut dan Wuryan Andayani, "Pengaruh Implementasi Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Job Satisfaction (Kepuasan Kerja) Yang Dimediasi Oleh Employee Commitment (Komitmen Karyawan) dan Firm Reputation (Reputasi Perusahaan) (Studi Kasus Pada PT. Toba Pulp Lestari Tbk.)," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya* 9, no. 2 (2021): 3, <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/7361/6354>.

²⁵ Hutasuhut dan Andayani, 3.

²⁶ Muhammad Yasir Yusuf, *Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR) Pada Lembaga Keuangan Sosial (LKS): Teori dan Praktik*, (Depok: Kencana, 2017), 151.

untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai kepuasan karyawan BSI atas implementasi I-CSR berdasarkan kriteria-kriteria I-CSR, sehingga dapat menjadi perbankan syariah yang memberdayakan kualitas hidup para *stakeholder*. Sehingga peneliti mengangkat judul: “**Analisis Implementasi Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR) Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh)**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya dan didukung dari pemahaman akan teori yang berhubungan, maka masalah-masalah penelitian teridentifikasi sebagai berikut:

1. Regulasi yang mewajibkan setiap perusahaan melakukan CSR tertera pada PP No. 47 Tahun 2012 Tentang Tanggung Jawab Sosial dan Perseroan Terbatas dan UU No. 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah.
2. Aspek sosial pada CSR pada penelitian ini lebih terfokuskan pada pihak internal perusahaan yaitu karyawan. Karyawan dapat merasakan kekuatan dan kelemahan suatu pekerjaan tergantung kepada penilaian, apakah pekerjaan tersebut dapat memberikan kepuasan atau tidak. Penilaian atas program CSR yang telah, sedang, dan akan dijalankan ditujukan untuk tercapainya visi dan misi perusahaan.
3. I-CSR merupakan suatu komitmen kesatuan perwujudan kinerja perusahaan dalam pembangunan ekonomi dalam melaksanakan tata kelola yang teratur, baik, dan lancar. I-CSR diperlukan untuk membangun dan menghasilkan harmonisasi keseimbangan antar kepentingan sosial, sosial, lingkungan hidup, dan Allah SWT, maka perbankan syariah akan berjalan dengan stabil, lancar, dan terarah sehingga dapat menumbuhkan kepercayaan, terbentuk harmonisasi

dan peningkatan reputasi dengan menghasilkan implikasi pada pencapaian nilai tambah yang mempengaruhi lancarnya kestabilan dan pertumbuhan perbankan syariah.

4. Dalam beberapa penelitian, terdapat permasalahan pada dihasilkan. Nasabah memiliki persepsi dimana program I-CSR pada perbankan syariah yang dijalankan telah memberikan dampak positif terhadap keberlanjutan perusahaan dan mampu memberikan manfaat terhadap tata kelola perusahaan. Namun dilain hasil penelitian memperoleh hasil bahwa nasabah menilai bahwa kegiatan CSR yang dijalankan oleh karyawan perbankan syariah saat ini masih bersifat *social activaty* (karitatif) dan belum menunjukkan *social responsibility* sepermakna yang sebenarnya.
5. Implementasi I-CSR yang baik diyakini dapat menghasilkan peningkatan atas kinerja keuangan LKS karena investor lebih melihat kearah perbankan syariah yang melaksanakan program I-CSR yang efektif. Sehingga akan memperbesar pengaruh peningkatan penghasilan keuntungan dibandingkan dengan perbankan syariah yang tidak menjalankan program I-CSR.
6. Kepuasan yang dirasakan oleh pihak karyawan atas implementasi I-CSR perbankan syariah di Aceh hanya 36,8% sedangkan pihak nasabah yang merasa puas sebesar 72,5%.
7. Perbankan syariah harus mampu memberikan memberikan kenyamanan dan mensejahterakan karyawan dengan pelaksanaan I-CSR melalui fasilitas dan gaji yang memadai, tidak membedakan, suasana lingkungan kerja yang aman serta tentram, dan lainnya pada karyawan. Pemberian tersebut akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan loyal sehingga karyawan akan dapat merasakan tingkat kepuasan yang maksimal dan akan

memberikan pula dampak positif bagi perusahaan itu sendiri. Ketidakpuasan terhadap pekerjaan akan mengakibatkan penurunan produktivitas dari tindakan disipliner karyawan sehingga akan mengganggu operasional perusahaan. Implementasi I-CSR dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan jika dilakukan dengan terarah, benar dan sistematis. Sehingga dengan pemenuhan tanggung jawab sosialnya akan membawa dampak sosial yang baik bagi masyarakat yang akan berdampak signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan

1.3. Batasan Masalah

Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari inkonsistensi dan pelebaran pokok pembahasan. Berikut merupakan pembatasan masalah pada penelitian, diantaranya:

1. Pembahasan dalam penelitian ini merupakan hubungan implementasi I-CSR terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan memperhatikan variabel-variabel dan indikator atas variabel tersebut. Variabel yang mana penelitian ini berfokus terhadap variabel-variabel penelitian. Variabel independen pada penelitian terdiri dari: kepatuhan syariah, keadilan dan kesetaraan, bertanggung jawab dalam bekerja, jaminan kesejahteraan, jaminan kelestarian alam, dan bantuan kebajikan. Variabel dependen pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja. Melalui implementasi dan kepuasan kerja karyawan yang baik secara konsisten terhadap I-CSR diharapkan untuk dapat meningkatkan nilai perbankan syariah secara maksimal dalam partisipasi terhadap keberlanjutannya pembangunan ekonomi dan tentunya dengan tetap mengedepankan kualitas kehidupan para karyawan serta masyarakat yang terus meningkat.
2. Perbankan Syariah yang akan diteliti yaitu PT. Bank Syariah Indoensia, Tbk pada 3 kantor cabang Banda Aceh, yaitu: PT.

Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Banda Aceh
Diponegoro, PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor
Cabang Banda Aceh T. Panglima Nyak Makam, dan PT.
Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Banda Aceh
Ahmad Dahlan.

1.4.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan batasan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penelitian ini memiliki tujuan agar dapat menjawab beberapa rumusan masalah, diantaranya :

1. Apakah implementasi kepatuhan syariah mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan karyawan BSI KC Banda Aceh?
2. Apakah implementasi keadilan dan kesetaraan mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan karyawan BSI KC Banda Aceh?
3. Apakah implementasi bertanggung jawab dalam bekerja mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan karyawan BSI KC Banda Aceh?
4. Apakah implementasi jaminan kesejahteraan mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan karyawan BSI KC Banda Aceh?
5. Apakah implementasi jaminan kelestarian alam mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan karyawan BSI KC Banda Aceh?
6. Apakah implementasi bantuan kebajikan mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan karyawan BSI KC Banda Aceh?
7. Apakah implementasi kepatuhan syariah, keadilan dan kesetaraan, bertanggung jawab dalam bekerja, jaminan kesejahteraan, jaminan kelestarian alam, dan bantuan

kebajikan secara simultan mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kepuasan kerja karyawan BSI KC Banda Aceh?

1.5.Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini, diantaranya:

1. Untuk menganalisis implementasi kepatuhan syariah terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan BSI KC Banda Aceh.
2. Untuk menganalisis implementasi keadilan dan kesetaraan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan BSI KC Banda Aceh.
3. Untuk menganalisis implementasi bertanggung jawab dalam bekerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan BSI KC Banda Aceh.
4. Untuk menganalisis implementasi jaminan kesejahteraan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan BSI KC Banda Aceh.
5. Untuk menganalisis implementasi jaminan kelestarian alam terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan BSI KC Banda Aceh.
6. Untuk menganalisis implementasi bantuan kebajikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan BSI KC Banda Aceh.
7. Untuk menganalisis implementasi kepatuhan syariah, keadilan dan kesetaraan, bertanggung jawab dalam bekerja, jaminan kesejahteraan, jaminan kelestarian alam, dan bantuan kebajikan secara simultan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan BSI KC Banda Aceh.

1.6.Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memberikan manfaat kepada beberapa pihak, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dilakukan agar dapat memberikan manfaat kepada penelitian selanjutnya sehingga diharapkan dapat menjadi salah satu referensi dan sebagai bahan kajian yang berkaitan dengan kepuasan karyawan dalam melaksanakan tata kelola I-CSR sehingga dapat beroperasi sesuai dengan ketentuan syariat Islam. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat terus meningkatkan pelaksanaan I-CSR secara efektif dan maksimal sehingga dapat menciptakan hubungan yang seimbang antara sosial, ekonomi, lingkungan, dan Allah SWT.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui implementasi, dampak, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap I-CSR sehingga diharapkan dapat menambah karya yang bermanfaat serta memperbanyak informasi, meningkatkan implementasi I-CSR baik bagi pembaca, peneliti, maupun bank terkait. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak perbankan syariah, khususnya PT. Bank Syariah Indonesia dalam pengembangan dan evaluasi terkait dengan kebijakan I-CSR yang dijalankan agar dapat terus memberikan kepuasan terhadap karyawan sehingga produktivitas karyawan dapat terus meningkat dan menghasilkan pengaruh positif terhadap perusahaan dan para *stakeholder* lainnya.

1.7.Kajian Pustaka

Analisis mengenai tingkat kepuasan kerja dan dalam kaitannya dengan implementasi atau penerapan *Islamic Corporate Social Responsibility* (I-CSR) telah diteliti oleh beberapa pihak peneliti sebelumnya dengan kajian yang berbeda-beda pada buku, jurnal, tesis dan lainnya. Hal ini sangat diperlukan dalam penelitian ini guna mendukung materi yang akan dibahas dan membandingkannya dengan penelitian sebelumnya. Terdapat

beberapa hasil penelitian atau kajian-kajian terdahulu yang relevan pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3
Kajian Pustaka

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	“Pengaruh <i>Good Governance Business Syariah, Islamic Corporate Social Responsibility</i> , dan Maqashid Syariah Terhadap <i>Islamic Financial Performance Index Pada Bank Umum Syariah di Indonesia tahun 2016-2020</i> ”.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel <i>Good Governance Business Syariah</i> , dan <i>Maqashid Syariah</i> tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap <i>Profit Sharing Ratio</i> dan <i>Zakat Performance Ratio</i> . Sedangkan, variabel <i>Islamic Corporate Social Responsibility</i> berpengaruh tidak signifikan terhadap <i>Profit Sharing Ratio</i> . Namun, variabel <i>Islamic Corporate Social Responsibility</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Zakat Performance Ratio</i> . ²⁷
	Devi Rianasari, 2022.	
2.	“Analisis <i>Islamic Corporate Social Responsibility</i> dan Reputasi Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Pada Bank Umum Syariah di Indonesia Periode 2016-2020”.	Pada penelitian ini menunjukkan bahwa I-CSR dan reputasi perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan yang diprosikan ROA (<i>Return On Asset</i>) dan ROE (<i>Return On Equity</i>), tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan yang di prosikan NPM (<i>Net Profit Margin</i>). ²⁸
	Nazilatus Sa’adah, 2022.	
3.	“Pengaruh Persepsi Karyawan atas Praktik <i>Corporate Social Responsibility</i> Perusahaan Terhadap <i>Social Responsibility</i> Perusahaan”.	Pada penelitian ini menunjukkan hasil, bahwa persepsi karyawan atas CSR (internal dan eksternal) yang dilakukan secara parsial dan silmultan signifikan berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan pada

²⁷ Devi Rianasari, “Pengaruh *Good Governance Business Syariah, Islamic Corporate Social Responsibility*, dan *Maqashid Syariah Terhadap Islamic Financial Performance Index Pada Bank Umum Syariah di Indonesia tahun 2016-2020*” (Program Studi Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Kudus, 2022), <http://repository.iainkudus.ac.id/7675/>.

²⁸ Nazilatus Sa’adah, “Analisis *Islamic Corporate Social Responsibility* dan Reputasi Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Pada Bank Umum Syariah di Indonesia Periode 2016-2020” (Program Studi Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Kudus, 2022), <http://repository.iainkudus.ac.id/6948>.

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	<p>terhadap Komitmen Organisasi karyawan”.</p> <p>Paramitha Setyoastuti dan Eva Hotnaidah Saragih, 2021.</p>	<p>organisasi. Dari hasil analisis deskriptif ditemukan bahwa <i>health & safety and human right instrument development</i>, dan dimensi <i>environment protection</i> untuk CSR eksternal.²⁹</p>
4.	<p>Analisis Implementasi <i>Corporate Social Responsibility</i> Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Pada “Program Bantuan Bina Lingkungan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Banda Aceh”.</p> <p>Mauriska Amalia, Ayumiati., dan Jalilah, 2021.</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi CSR pada PBBL disalurkan melalui Program Bantuan Sosial, Bantuan Pendidikan, olahraga, seni budaya, dan pariwisata daerah, Bantuan Kesehatan, dan Bantuan Yayasan. Dampaknya yaitu tercapainya indikator kesejahteraan masyarakat dalam bidang sosial, pendidikan dan kesehatan masyarakat Banda Aceh dan tercapainya kesejahteraan masyarakat berdasarkan prinsip syariah yaitu.³⁰</p>
5.	<p>“Analisis Penerapan <i>Corporate Social Responsibility</i> (CSR) Dalam Perspektif <i>Sharia Enterprise Theory</i>”.</p> <p>Feri Irawan dan Eva Muarifa, 2020.</p>	<p>Hasil penelitian ini menjukukkan dalam pelaksanaan CSR di BSM bekerjasama dengan LAZNAS BSM. LAZNAS mengambil 3 program unggulan, yaitu: Program Mitra Umat, Didik Umat, dan Simpati Umat. Secara garis besar CSR yang dilakukan BSM KC Majalengka sudah sesuai dengan konsep <i>shariah enterprise theory</i>.³¹</p>

²⁹ Paramitha Setyoastuti dan Eva Hotnaidah Saragih, “Pengaruh Persepsi Karyawan Atas Praktik Corporate Social Responsibility Perusahaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan,” *Management and Business Review* 18, no. 2 (2021): 464–77, <https://jmbr.ppm-school.ac.id/index.php/jmbr/article/view/297>.

³⁰ Mauriska Amalia, Ayumiati, dan Jalilah, “Analisis Implementasi Corporate Social Responsibility Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Pada Program Bantuan Bina Lingkungan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Banda Aceh,” *Global Journal of Islamic Banking and Finance* 3, no. 2 (2021): 109–31, <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/jihbiz/article/view/10456/5822>.

³¹ Feri Irawan dan Eva Muarifah, “Analisis Penerapan Corporate Social Responsibility (CSR) Dalam Perspektif Shariah Enterprise Theory,” *Minhaj: Jurnal Ilmu Syariah* 1, no. 2 (27 Oktober 2020): 149–78, <https://doi.org/10.52431/minhaj.v1i2.309>.

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
6.	<p>“Analisis Efektivitas <i>Corporate Social Responsibility</i> Terhadap Kemaslahatan <i>stakeholder</i> Berdasarkan Konsep Maqashid Syariah Bank Syariah (Studi Pada PT. Bank Muallamat Indonesia Cabang Malang)”.</p> <p>Indah Gita Kartika Sari, 2020.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi program CSR dari BMI Cabang Malang telah efektif dalam mencapai kemaslahatan stakeholder. Hal ini dikarenakan BMI mampu memenuhi setiap kriteria yaitu <i>maqashid ad-dharu'iryyah</i> serta <i>al-Hajjiyyah</i>., namun tidak mampu terpenuhinya kriteria dalam aspek <i>maqashid al-Tahsiniyyah</i>.³²</p>
7.	<p>“<i>Islamic Corporate Social Responsibility</i> (I-CSR) Pada Lembaga Keuangan Syariah (LKS): Teori dan Praktik”.</p> <p>Muhammad Yasir Yusuf, 2017</p>	<p>Hasil kajian menunjukkan bahwa persepsi nasabah dan pekerja terhadap praktik CSR bank syariah di Aceh berada di tahap tinggi. Dari sisi kepuasan terhadap praktik CSR, 72,5% nasabah puas dan hanya 27,5% karyawan puas.³³</p>
8.	<p>“<i>Shariah Enterprise Theory</i> Sebagai Alat Analisis Pengimplementasian <i>Corporate Social Responsibility</i> (Studi Kasus Pada PT Bank BRI Syariah Cabang Malang)”.</p> <p>Ririn Nur Indah Sari, 2017.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan CSR pada BRIS sudah terlaksana dengan baik, namun masih terdapat beberapa item yang belum dilaksanakan seperti belum adanya upaya untuk meningkatkan kualitas keluarga karyawan, kebijakan pembiayaan yang mempertimbangkan isu-isu lingkungan, alasan melakukan pembiayaan yang berpotensi merusak lingkungan, meningkatkan kesadaran lingkungan kepada pegawai, dan kebijakan internal bank yang mendukung program hemat energi dan konservasi.³⁴</p>

³² Indah Gita Kartikasari, “Analisis Efektifitas Corporate Social Responsibility Terhadap Kemaslahatan stakeholder Berdasarkan Konsep Maqashid Syariah Bank Syariah (Studi Pada PT. Bank Muallamat Indonesia Cabang Malang)” (Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Islam Malang, 2020), <http://etheses.uin-malang.ac.id/5966/>.

³³ Yusuf, *Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR) Pada Lembaga Keuangan Sosial (LKS): Teori dan Praktik*,.

³⁴ Ririn Nur Indah Sari, “Shariah Enterprise Theory Sebagai Alat Analisis Pengimplementasian Corporate Social Responsibility (Studi Kasus Pada PT Bank

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
9.	<p>“Analisis <i>Corporate Social Responsibility</i>, Loyalitas Nasabah, <i>Corporate Image</i> dan Kepuasan Nasabah Pada Perbankan Syariah”.</p> <p>Fetria Eka Yudiana dan Joko Setyono, 2016.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan CSR berpengaruh positifnya dan signifikan terhadap <i>coporate image</i>, CSR berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan nasabah. <i>Corporate Image</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas nasabah, kepuasan nasabah berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas nasabah, CSR berpengaruh positif namun belum signifikan terhadap loyalitas nasabah.³⁵</p>
10.	<p>“Persepsi <i>Stakeholder</i> Terhadap Pelaksanaan <i>Corporate Social Responnsibility</i>: Kasus Pada Bank Syariah di DIY”.</p> <p>MB Hendrie Anto dan Dwi Retno Astuti, 2008.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan persepsi di antara <i>stakeholder</i> mengenai manfaat CSR yang dilakukan oleh bank syariah dalam hal pembangunan <i>image</i> dan peningkatan daya saing. Selain itu, bank syariah seharusnya lebih bertanggung jawab secara sosial daripada yang konvensional.³⁶</p>

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Devi Rianasari³⁷. *Good Governance Business Syariah* dan I-CSR merupakan suatu elemen yang memiliki pengaruh dan dapat meningkatkan kinerja keuangan. Pengukuran kinerja keuangan yang digunakan yaitu berdasarkan dengan *Islamicity Financial Performance Index*, memiliki jenis penelitian deskriptif kuantitatif yang bersumber dari data sekunder, populasinya yaitu BUS di Indonesia yang terdaftar di

BRI Syariah Cabang Malang)” (Program Studi Pherbankan Syariah, fakultas Ekonomi, UIN Maulana, Malik Ibrahim Malang, 2017), <http://etheses.uin-malang.ac.id/5966/>.

³⁵ Fetria Eka Yudiana dan Joko Setyono, ““Analisis *Corporate Social Responsibility*, Loyalitas Nasabah, *Corporate Image*, dan Kepuasan Nasabah Pada Perbankan Syariah,” *INFERENSI* 10, no. 1 (1 Juni 2016): 93, <https://doi.org/10.18326/infsl3.v10i1.93-114>.

³⁶ Anto dan Astuti, “Persepsi *Stakeholder* terhadap Pelaksanaan *Corporate Social Responsibility*: Kasus pada Bank Syariah di DIY.”

³⁷ Rianasari, “Pengaruh *Good Governance Business Syariah*, *Islamic Corporate Social Responsibility*, dan *Maqashid Syariah* Terhadap *Islamic Financial Performance Index* Pada Bank Umum Syariah di Indonesia tahun 2016-2020.”

OJK pada tahun 2016-2020, menggunakan teknik *purposive sampling* sehingga memperoleh sampel sebanyak 8 BUS, dan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Good Governance Business Syariah*, dan *maqashid syariah* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *profit sharing ratio* dan *zakat performance ratio*, sedangkan pada variabel I-CSR memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap *profit sharing ratio*, namun variabel I-CSR memiliki pengaruh terhadap *zakat performance ratio*³⁸.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Nazilatus Sa'adah,³⁹ Penelitian ini menggunakan sumber dari *annual report* BUS, sampelnya yaitu terdapat 4 BUS terbesar di Indonesia periode 2016-2020 dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa I-CSR dan reputasi perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja keuangan yang diprosikan *Return on Asset* (ROA) dan *Return on Equity* (ROE), tetapi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan yang di proksikan *Net Profit Margin* (NPM)⁴⁰.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Paramitha Setoastuti dan Eva Hotnaidah Saragih⁴¹. Perusahaan yang melakukan CSR tidak hanya untuk menunjukkan kepedulian dan kontribusi bagi *stakeholder*, namun juga untuk mendapatkan keunggulan kompetitif yang dalam jangka panjang akan meningkatkan citra dan reputasi perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial persepsi karyawan atas CSR internal dan CSR eksternal yang dilakukan perusahaan secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen

³⁸ Rianasari.

³⁹ Sa'adah, "Analisis Islamic Corporate Social Responsibility dan Reputasi Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Pada Bank Umum Syariah di Indonesia Periode 2016-2020."

⁴⁰ Sa'adah.

⁴¹ Setyoastuti dan Saragih, "Pengaruh Persepsi Karyawan Atas Praktik Corporate Social Responsibility Perusahaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan," 465-378.

organisasional karyawan pada organisasi dan pada variabel kedua juga memperoleh yang sama secara simultan⁴².

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Mauriska Amalia, Ayumiati, dan Jalilah⁴³. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif melalui data primer. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi CSR pada Program Bantuan Bina Lingkungan diwujudkan melalui kegiatan-kegiatan yang bermanfaat untuk masyarakat Banda Aceh yang disalurkan melalui Program Bantuan Sosial, Program Bantuan Pendidikan, Olahraga, Seni Budaya, dan Pariwisata Daerah, Program Bantuan Kesehatan, dan Program Bantuan Yayasan, adapun dampaknya yaitu tercapainya indikator kesejahteraan masyarakat dalam bidang sosial, pendidikan dan kesehatan masyarakat Banda Aceh dan tercapainya kesejahteraan masyarakat berdasarkan prinsip syariah⁴⁴.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Feri Irawan dan Eva Muarifah⁴⁵. Penelitian ini menggunakan metode studi kasus terhadap BSM dan analisis didasarkan pada item-item pengungkapan tanggung jawab sosial berdasarkan *shariah enterprise theory*, data primer dan sekunder, teknik pengumpulan data melalui teknik dokumentasi guna mengambil bukti dilaksanakannya data yang berkaitan dengan BSM KC Majalengka dengan cara pengamatan langsung serta wawancara terhadap pihak yang bersangkutan atau informan dengan metode kualitatif. Penelitian ini dilakukan dengan

⁴² Setyoastuti dan Saragih, “Pengaruh Persepsi Karyawan Atas Praktik Corporate Social Responsibility Perusahaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan.”

⁴³ Amalia, Ayumiati, dan Jalilah, “Analisis Implementasi Corporate Social Responsibility Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Pada Program Bantuan Bina Lingkungan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Banda Aceh,” 109–31.

⁴⁴ Amalia, Ayumiati, dan Jalilah, “Analisis Implementasi Corporate Social Responsibility Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Pada Program Bantuan Bina Lingkungan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Banda Aceh.”

⁴⁵ Irawan dan Muarifah, “Analisis Penerapan Corporate Social Responsibility (CSR) Dalam Perspektif Syariah Enterprise Theory.”

menganalisis kesesuaian penerapan CSR di BSM. Hasil penelitian ini menjunjukkan bahwa dalam pelaksanaan CSR di BSM bekerjasama dengan Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) BSM yang menjalankan tiga program unggulan, antara lain: Program Mitra Umat, Program Didik Umat, dan Program Simpati Umat. Secara garis besar CSR yang dilakukan BSM KC Majalengka sudah sesuai dengan konsep *shariah enterprise theory*⁴⁶.

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Indah Gita Kartikasari⁴⁷. Pendekatan menggunakan metode kualitatif, dengan proses teknik analisis data yaitu berupa: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data serta verifikasi dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi program CSR dari BMI Cabang Malang telah efektif dalam mencapai kemaslahatan *stakeholder*, hal ini dikarenakan, mampu memenuhi setiap kriteria yang terdapat dalam skala prioritas utama dan yang kedua, yaitu *maqashid ad-dharuiriyyah* serta *al-Hajiyyah* namun tidak mampu mencapai tingkat kemaslahatan yang sempurna, dikarenakan tidak terpenuhinya kriteria dalam aspek *maqashid al-Tahsiniyyah*⁴⁸. BMI Cabang Malang diharapkan dapat mempertahankan dan diupayakan untuk meningkatkan setiap kualitas dari program CSR yang mengusung konsep syari'ah, sehingga dapat lebih efektif dalam memberikan dampak kemaslahatan terhadap *stakeholder*.

Ketujuh, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Yasir Yusuf⁴⁹. Buku ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas konsep CSR dalam pandangan Islam, menganalisis dan membentuk kriteria-kriteria I-CSR LKS dan kriteria I-CSR yang telah dibuat diuji pada

⁴⁶ Irawan dan Muarifah.

⁴⁷ Kartikasari, "Analisis Efektifitas Corporate Social Responsibility Terhadap Kemaslahatan stakeholder Berdasarkan Konsep Maqashid Syariah Bank Syariah (Studi Pada PT. Bank Muallamat Indonesia Cabang Malang)."

⁴⁸ Kartikasari.

⁴⁹ Yusuf, *Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR) Pada Lembaga Keuangan Sosial (LKS): Teori dan Praktik*, 1–183.

stakeholder perbankan syariah di Aceh terhadap I-CSR bank syariah berdasarkan kriteria-kriteria I-CSR LKS. Adapun hasil kajian menunjukkan bahwa persepsi nasabah dan pekerja terhadap praktik CSR bank syariah di Aceh berada di tahap tinggi, nasabah dan pekerja bank syariah menjadikan kriteria kepatuhan syariah sebagai kriteria paling utama dalam pemilihan bank syariah, dimana dari sisi kepuasan terhadap praktik CSR, 72,5% nasabah puas dan hanya 27,5% karyawan puas⁵⁰.

Kedelapan, penelitian yang dilakukan oleh Ririn Nur Indah Sari⁵¹. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan CSR pada BRIS sudah terlaksana dengan baik, namun masih terdapat beberapa item yang belum dilaksanakan seperti belum adanya upaya untuk meningkatkan kualitas keluarga karyawan, kebijakan pembiayaan yang mempertimbangkan isu-isu lingkungan, alasan melakukan pembiayaan yang berpotensi merusak lingkungan, meningkatkan kesadaran lingkungan kepada pegawai, dan kebijakan internal bank yang mendukung program hemat energi dan konservasi⁵².

Kesembilan, penelitian yang dilakukan oleh Fetria Eka Yudiana dan Joko Setyono⁵³. Penelitian ini merupakan jenis penelitian survei dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengujian model penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur atau *path analysis* dengan menggunakan *multiple regression*. Hasil penelitian ini menunjukkan CSR berpengaruh positifnya dan signifikan terhadap *coporate image*, CSR berpengaruh positif dan

⁵⁰ Yusuf, *Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR) Pada Lembaga Keuangan Sosial (LKS): Teori dan Praktik*.

⁵¹ Sari, "Shariah Enterprise Theory Sebagai Alat Analisis Pengimplementasian Corporate Social Repsonsibility (Studi Kasus Pada PT Bank BRI Syariah Cabang Malang)."

⁵² Sari.

⁵³ Yudiana dan Setyono, "Analisis Corporate Social Responsibility, Loyalitas Nasabah, Corporate Image, dan Kepuasan Nasabah Pada Perbankan Syariah."

signifikan terhadap kepuasan nasabah. *Corporate image* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas nasabah, kepuasan nasabah berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas nasabah, CSR berpengaruh positif namun belum signifikan terhadap loyalitas nasabah⁵⁴.

Kesepuluh, penelitian yang dilakukan oleh MB Hendrie Anto dan Dwi Retno Astuti⁵⁵. CSR kini mendapatkan perhatian lebih tidak hanya dari *stockholder* tetapi juga *stakeholder*. CSR dianggap sebagai konsekuensi alami dari keberadaan perusahaan di masyarakat untuk mempertahankan keuntungan dalam jangka panjang. Sehingga, manfaat CSR akan kembali ke perusahaan itu sendiri. Dalam perspektif bank syariah, CSR tertanam dalam dasar ajaran agama Islam yang memandang bisnis sebagai entitas untuk menciptakan masalah di masyarakat. Keuntungan diperlukan tetapi tidak cukup untuk membenarkan bisnis Islam. *Kruskal Wallist Test*, *Mann Whithey U-Test*, dan *content analysis* digunakan untuk menganalisis data dari 116 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Secara umum, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan persepsi di antara *stakeholder* mengenai manfaat CSR yang dilakukan oleh bank syariah dalam hal pembangunan *image* dan peningkatan daya saing. Selain itu, bank syariah seharusnya lebih bertanggung jawab secara sosial daripada yang konvensional.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa penelitian sebelumnya maka dapat dilihat bahwa secara umum terdapat persamaan dalam pengambilan variabel I-CSR, jenis penelitian kuantitatif, serta teknik analisis data. Kemudian, yang menjadi perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu terletak pada hubungan yang diteliti antara implementasi keenam kriteria I-CSR

⁵⁴ Yudiana dan Setyono.

⁵⁵ Anto dan Astuti, "Persepsi Stakeholder terhadap Pelaksanaan Corporate Social Responsibility: Kasus pada Bank Syariah di DIY," 19–30.

yaitu kepatuhan syariah, keadilan dan kesetaraan, bertanggung jawab dalam bekerja, jaminan kesejahteraan, jaminan kelestarian alam, dan bantuan kebajikan terhadap tingkat kepuasan kerja serta pada lokasi penelitian yaitu BSI KC Banda Aceh Diponegoro, T. Panglima Nyak Makam, dan Ahmad Dahlan. Jika pada penelitian sebelumnya lebih tertarik mengangkat pembahasan pada pihak nasabah maka penelitian ini memfokuskan pada pihak karyawan, selain itu periode penelitian ini adalah penelitian terbaru dari penelitian yang terkait diatas.

1.8. Sistematika Pembahasan

Dalam penulisan penelitian ini, terdapat beberapa bab yang dimana bab tersebut saling berhubungan dan mendukung antara satu dengan lainnya. Adapun sub bab tersebut, yaitu:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan terdapat delapan sub bab yang berisikan: latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian, kajian pustaka, dan sistematika pembahasan.

BAB II: LANDASAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR, DAN PENGKAJIAN HIPOTESIS

Pada bab landasan teori, kerangka berpikir, dan pengkajian hipotesis terdapat tiga sub bab yang berisikan: deskripsi teori, kerangka berpikir, dan hipotesis.

BAB III: PROSEDUR PENELITIAN

Pada bab prosedur penelitian terdapat enam sub bab yang berisikan: metode penelitian, populasi dan sampel, instrument penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan jadwal penelitian.

BAB IV: HASIL PENELITIAN

Pada bab ini disajikan temuan dan pembahasan setelah dilakukan analisis data secara jelas, akurat, dan hubungan-hubungan yang logis.

BAB V: PENUTUP

Pada bab penutup terdapat dua sub bab yang berisikan: kesimpulan dan saran. Selanjutnya juga akan melampirkan daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan biografi penulis.



BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR, DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1 Konsep Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan beberapa hal, yaitu: pekerjaan itu sendiri, suasana kerja, dan kerja sama antar pimpinan dengan sesama karyawan, hal ini sebagai bentuk wujud atas perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan aspek penting yang harus dipahami dan dikuasai oleh setiap karyawan. Kepuasan kerja mengacu pada sejauh mana individu merasakan hal positif atau negatif dalam banyak aspek, seperti: pekerjaan, tempat kerja, dan hubungan dengan rekan kerja⁵⁶. Perusahaan memiliki harapan bahwa setiap karyawannya memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi agar dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan⁵⁷. Karyawan yang merasakan kepuasan akan cenderung bertahan meskipun aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja tidak semua atau belum terpenuhi. Kepuasan kerja dapat juga diartikan sebagai suatu perilaku emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Perilaku ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, serta prestasi kerja⁵⁸. Karyawan yang memiliki rasa puas terhadap perusahaan akan mampu menghasilkan komitmen atau afeksi yang lebih besar terhadap perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang tidak bahagia.

⁵⁶ Wibowo, *Manajemen Kerja*, 3 ed. (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 501.

⁵⁷ I Putu Bagus Aldi Andaresta Pratama, Ni Ketut Sariyani, dan I A Cynthia Saisaria Mandasari, "Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Poyan di Tabanan," *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)* 4, no. 1 (31 Januari 2022): 42, <https://doi.org/10.22225/wmbj.4.1.2022.41-50>.

⁵⁸ Malayu Hasibuan, *Dasar-Dasar Perbankan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 202.

Sikap umum dari karyawan terhadap pekerjaannya yaitu karyawan akan selalu membandingkan imbalan yang diterima dengan yang seharusnya diterima dan kemudian perbandingan tersebutlah yang dimaknai dengan kepuasan kerja⁵⁹. Karyawan dalam bekerja harus merasa puas atas apa yang mereka lakukan, terima, dan rasakan, hal tersebut dilakukan agar dapat bekerja dengan baik dan dapat terlaksanakannya visi dan misi perusahaan dengan lancar dan efektif. Apabila kepuasan kerja tidak dapat diperoleh atau dirasakan oleh pihak karyawan maka akan berperilaku negatif karena tidak mencapai kepuasan psikologis yang pada akhirnya dapat menimbulkan frustrasi dan mengurangi tingkat semangat dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Sementara itu, karyawan yang merasa puas akan terus bekerja dengan semangat, baik, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik. Keberhasilan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) ditandai dengan semakin tingginya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan, meningkatkan kinerja, dan tercapainya tujuan perusahaan. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda, tergantung kepada sistem penilaian yang berlaku untuk setiap orang. Pada umumnya karyawan akan merasa puas apabila pekerjaannya sesuai dengan tujuan dan harapan yang mereka pikirkan saat melakukan pekerjaan⁶⁰. Pada dasarnya, kepuasan kerja seseorang akan terbentuk atas adanya intensi, kebutuhan, ataupun nilai atas perasaan atau persepsi mereka telah dicapai melalui pekerjaannya. Seseorang akan dapat dikatakan puas apabila tidak adanya

⁵⁹ SB Diah Pudjiastuti, Karen Ariana, dan Dewi Wuisan, “Dampak Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Usia Milenial,” *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 5, no. 2 (1 Januari 2022): 349, <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v5i2.16513>.

⁶⁰ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015).

kesenjangan antara apa yang mereka inginkan dengan persepsi atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah dipenuhi⁶¹.

Teori kepuasan kerja terdiri atas beberapa hal sebagai berikut⁶²: *Pertama, the theory of value* (teori nilai) yaitu kepuasan kerja akan terjadi pada tingkat dimana apa yang diharapkan akan sesuai dengan hasil pekerjaan yang diterima oleh individu. *Kedua, equity theory* (teori ekuitas) yaitu terdiri dari komponen: *input, output, dan equity in quity*. *Ketiga, two factor theory* (teori dua faktor), yaitu terdiri atas faktor ekstrinsik dan instrksik. *Keempat, need fulfillment theory* (teori pemenuhan kebutuhan), yaitu kepuasan kerja tergantung kepada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Setiap perusahaan perlu melakukan analisis berkala untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan agar dapat melihat situasi perusahaan serta peluang yang dapat dikembangkan dan manajemen perusahaan akan dapat melakukan perbaikan dan peningkatan apabila diperlukan. Tanpa adanya analisis terkait dengan tingkat kepuasan kerja para karyawan maka perusahaan tidak memiliki *baseline* dalam melakukan perbaikan atau peningkatan⁶³.

⁶¹ Manda Dwipayani Bhastary, "Pengaruh Etika Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Ilmiah Magister Manajemen (Maneggio)* 3, no. 2 (2020): 162, <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5287/4637>.

⁶² Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

⁶³ Rocky Potale dan Yantje Uhing, "Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Phada PT Bank Sulut Cabang Utama Manado," *EMBA* 3, no. 1 (2015): 64, <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.3.1.2015.6567>; Dhany Iskandar, "Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan," *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia* 12, no. 1 (1 Februari 2018): 26, <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8>; N Sunarsih, "Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi: Strategi Meningkatkan Kemampuan Daya Saing Perusahaan," *Akrab Juara* 3, no. 1 (2018): 18, <https://www.mendeley.com/catalogue/7dd3e9e1-988e-3bfb-b8bc-764848716edd/>; Siti Nur Kayatun et al., "Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan," *Metode : Jurnal Teknik Industri* 8, no. 1 (14 Maret 2022): 32, <https://doi.org/10.33506/mt.v8i1.1697>.

Berdasarkan definisi dan justifikasi sebelumnya, dalam kajian ini kepuasan kerja mengacu pada emosi atau reaksi yang dirasakan oleh karyawan ketika menerima hasil dari tindakan yang dilakukan dan direncanakan oleh perusahaan, dimana karyawan akan menerima hasil yang dikerjakan sesuai dengan apa yang diharapkan, ketentuan yang berlaku, atau dipikirkan.

2.1.1 Manfaat Analisis Tingkat Kepuasan Kerja

Komponen-komponen atas dampak karyawan memiliki kepuasan kerja terdiri atas beberapa hal, yaitu⁶⁴:

- a. Menyenangi pekerjaannya, karyawan sadar arah yang dituju, punya alasan memilih tujuannya, dapat mengerti cara dalam bekerja. Sehingga karyawan menyenangi pekerjaan atau tugasnya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.
- b. Mencintai pekerjaannya, yaitu karyawan tidak hanya menyukai pekerjaannya tetapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.
- c. Moral kerja positif, merupakan kesepakatan batin yang muncul dari diri seseorang atau perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu atas suatu program yang akan dilaksanakan sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai.
- d. Disiplin kerja, merupakan situasi yang terbentuk melalui proses serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketertiban, kesetiaan, dan kepatuhan.
- e. Prestasi kerja, merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang dirasakan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

⁶⁴ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Apabila karyawan tidak merasakan puas terhadap pekerjaannya maka juga akan memiliki dampak. Seorang individu akan merasakan puas atau tidaknya terhadap pekerjaan merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, dimana hal tersebut tergantung dari bagaimana mereka memersepsikan dari adanya kesesuaian atau pertentangan antar keinginan-keinginan dengan hasil keluarnya (yang didapat). Analisis tingkat kepuasan kerja digunakan sebagai penilaian yang positif atau negatif sehingga dapat digunakan sebagai langkah selanjutnya dalam mengambil keputusan yang tepat bagi penanggung jawab atau pimpinan. Terdapat beberapa manfaat dalam analisis kepuasan kerja, yaitu⁶⁵:

- a. Pimpinan memperoleh indikasi tentang tingkat kepuasan kerja pada perusahaan.
- b. Timbulnya komunikasi yang berharga ke semua arah saat orang-orang merencanakan, melaksanakan, dan membahas hasil survei.
- c. Membaiknya sikap karena survei dijadikan sebagai katup pengaman, penyaluran emosi, dan kesempatan untuk mengeluarkan keluhan-keluhan.
- d. Kebutuhan pelatihan bagi para penyelia perusahaan berdasarkan apa yang dirasakan para pekerja yang diawasi tentang seberapa baik penyelia melakukan tugasnya.
- e. Data bagi serikat pekerja.
- f. Perencanaan dan pemantauan perubahan kebijakan perusahaan.

⁶⁵ Restyaha Nurbahar, *Kepuasa Kerja Karyawan di PT. POS Indonesia (PERSERO) Cabang Kebumen Yogyakarta* (Yogyakarta, 2015).

2.1.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Adanya faktor kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan akan mempengaruhi perusahaan dan dengan harapan bahwa karyawan akan memberikan kinerja semaksimal mungkin sehingga produktivitas perusahaan juga akan mendapatkan hasil yang tinggi. Pengukuran kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh tujuh faktor, diantaranya yaitu: isi pekerjaan, atasan, organisasi dan manajemen, adanya kesempatan untuk perkembangan atau promosi, upah atau insentif, teman sejawat dalam dunia pekerjaan, dan kondisi dari pekerjaan itu sendiri⁶⁶.

Dalam mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan terdapat empat faktor⁶⁷. *Pertama*, faktor psikologi yaitu hubungan yang terjadi terhadap kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan ketrampilan. Turunnya tingkat kepuasan kerja atas faktor psikologi dikarenakan kurangnya semangat dalam diri karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dapat menyebabkan kurangnya minat kerja karyawan. *Kedua*, faktor sosial yaitu berhubungan dengan interaksi sosial yang terjadi baik itu dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan di perusahaan. Turunnya tingkat kepuasan kerja atas faktor sosial dikarenakan kurang baiknya hubungan atau kerja sama yang tercipta antar sesama karyawan, atasan, dan atau bawahan. *Ketiga*, faktor fisik yaitu yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, seperti: jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, jam istirahat, perlengkapan kerja, situasi ruangan (udara, suhu, penerangan), kesehatan

⁶⁶ Surya Kelana Basri dan Rusdianan Rauf, "Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Journal of Management (YUME)* 4, no. 1 (2021): 108, <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/836/503>.

⁶⁷ Tatang Mulyana, Dodi Yudiardi, dan Ilham Wahidin, "Mencari Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan," *Jurnal Wacana Ekonomi* 20, no. 1 (27 Februari 2021): 2–3, <https://doi.org/10.52434/jwe.v20i1.1093>.

karyawan, umur, dan lainnya. *Keempat*, faktor finansial yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan. Hal ini meliputi: promosi jabatan, jaminan sosial, sistem besarnya upah gaji, tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan lainnya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang sedang atau telah dijalankan. Ketidakpuasan kerja akan muncul pada saat keinginan atau apa yang diharapkan oleh mereka tidak terpenuhi.

2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan respon aktif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja tidak hanya dilihat dari seberapa baik seseorang bekerja namun juga dari seberapa jauh harapan atau keinginan atas pekerjaan yang akan, sedang, dan telah dikerjakan oleh setiap karyawan⁶⁸. Terdapat beberapa indikator atau aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu⁶⁹:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu gambaran rasa dari karyawan terkait dengan situasi pekerjaan yang ditugaskan saat ini, termasuk dari apakah pekerjaan itu menantang, menarik, respek, dan membutuhkan ketrampilan dibandingkan dengan pekerjaan yang pengulangannya tidak begitu baik.
- b. Atasan (*supervisor*), yaitu gambaran dari rasa karyawan terkait dengan atasannya, hal tersebut termasuk kompetensi atasan, kesopanan, dan komunikator yang baik.

⁶⁸ Rizal Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 2 (30 September 2019): 174, <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>.

⁶⁹ Ilyas dan Lestari, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP)," 233.

- c. Teman sekerja (*workers*), yaitu rasa karyawan mengenai rekan berkerja, termasuk kecerdasan, tanggung jawab, suka menolong, ramah, dan lainnya. Hubungan yang terjadi antara karyawan yang harmonis akan menghasilkan sistem pergaulan yang positif, saling percaya, menghormati sehingga akan mempengaruhi peningkatan kinerja, kenyamanan, dan lainnya.
- d. Kesempatan promosi (*promotion*), yaitu gambaran dari rasa karyawan terhadap kebijakan perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk promosi jabatan yang adil berdasarkan kemampuan dari karyawan tersebut.

Dalam mencapai tujuan, visi, dan misi perusahaan maka sangatlah dibutuhkan keikutsertaan atau peranan pihak karyawan perusahaan. Salah satu penilaian dari kinerja karyawan yaitu dengan bagus atau tidaknya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pihak karyawan. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang memiliki sifat individual, dimana setiap individual tersebut memiliki tingkatan kepuasan yang dirasakan dengan berbagai macam perbedaan⁷⁰. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dirasakan di dalam diri setiap karyawan. Kepuasan kerja akan bermunculan apabila setiap tugas atau tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan baik itu sedang, telah, dan akan sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Semakin tinggi tingkat kesesuaian tersebut maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang para karyawan rasakan.

⁷⁰ Rika M Yusuf, Rita N Taroreh, dan Genita G. Lumitntang, "Pengaruh Employee Engagement , Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Indospice di Manado," *Jurnal EMBA* 7, no. 4 (2019): 4788, <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/25429>.

2.2 Konsep *Corporate Social Responsibility* (CSR)

Terbentuknya perancangan *Corporate Social Responsibility* (CSR) didasari oleh alasan mengapa setiap lembaga diharuskan untuk terlaksanakannya pengungkapan tanggung jawab sosial, hal tersebut dikarenakan dalam lingkungan bermasyarakat setiap lembaga seharusnya tidak hanya berfokus kepada bagaimana mencapai tujuan lembaga semata namun juga diharuskan agar dapat memberikan nilai dan keseimbangan antara sosial, ekonomi, dan lingkungan. CSR dalam UU No 40 Tahun 2007 Pasal 1 Ayat 93), menyebutkan bahwa: ‘komitmen perusahaan untuk berperan serta dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungannya yang bermanfaat, baik bagi perusahaan, komunitas, maupun masyarakat pada umumnya. CSR dalam buku “*Business and Society, Corporate Strategy, Public Policy, Ethics*” oleh William C. Freedick, Keith Davis, dan James E. Post, adalah bentuk tanggung jawab atau kepedulian perusahaan terhadap lingkungan maupun kepedulian sosial dengan cara melindungi serta memberi kontribusi pada masyarakat di mana perusahaan itu berada⁷¹. *The World Business Council for Sustainable Development* (WBCSD) menyebutkan bahwa: ‘*CSR is the continuing commitment by business to behave ethically and contribute to economic development while improving the quality of life of the workforce and their families as well as of the local community and society at large*’ atau CSR adalah keberlanjutan komitmen bisnis untuk berusaha secara beretika dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi dengan meningkatkan kualitas hidup para pekerja, keluarga pekerja, masyarakat setempat, maupun masyarakat secara umum⁷².

⁷¹ Budi Gautama Siregar, “Penerapan *Corporate Social Responsibility* (CSR) Dalam Pandangan Islam,” *JURIS* 14, no. 2 (2015): 139.

⁷² Yusuf, *Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR) Pada Lembaga Keuangan Sosial (LKS): Teori dan Praktik*,.

Adanya konsep CSR yang muncul di negara-negara maju telah menjadi perdebatan sejak tahun 1970-an dengan 3 alasan utama, yaitu: lembaga sebagai salah satu dari makhluk masyarakat maka diharapkan untuk dapat memberikan hubungan timbal balik atas permintaan masyarakat; semangat tanggung jawab sosial akan memberikan dampak yang bagus kepada kepentingan bisnis dalam jangka panjang; aktivitas CSR sebagai salah satu cara agar dapat mengurangi atau menghindari dari kritikan-kritikan masyarakat, ikut andil dalam mempengaruhi iklim politik, dan mempengaruhi kebijakan regulasi pemerintah⁷³.

Pemahaman negara-negara maju dalam realitas sosial telah berubah (dulunya sangat individualistis namun sekarang telah memberikan perhatian kepada masyarakat dan menghargai adanya hal dan kewajiban bagi setiap warga negara); ketidakpuasan masyarakat kepada kebanyakan perusahaan yang melakukan bisnis yang tidak beretika; dan bentuk evolusi perusahaan dari kepemilikan pribadi menjadi kepemilikan umum (perusahaan tidak hanya sebagai instansi bisnis namun juga lebih dari itu dengan menjadi instansi sosial) telah melahirkan CSR dalam dunia Barat. Uni Eropa telah melakukan penetapan bahwa CSR sebagai peraturan negara-negara di kawasan Eropa dalam strategi bisnis dan tahun 2005 sebagai tahun CSR dinegara-negaranya⁷⁴.

CSR atau tanggung jawab sosial perusahaan menjadi semakin populer dan menjadi ukuran penting kesuksesan operasi

⁷³ Asyraf Wajdi Dusuki dan Humayon Dar, "Stakeholder's Perceptions of Corporate Social Responsibility of Islamic Banks: Evidence From Malaysia Economy," *Advances in Islamic Economics and Finance* 1 (1991): 390; Musa Obalola, "Beyond philanthropy: corporate social responsibility in the Nigerian insurance industry," *Social Responsibility Journal* 4, no. 4 (3 Oktober 2008): 538, <https://doi.org/10.1108/17471110810909939>; Yusuf, *Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR) Pada Lembaga Keuangan Sosial (LKS): Teori dan Praktik*, 3.

⁷⁴ Jawed Akhtar Mohammed, "Corporate Social Responsibility in Islam" (2007), 13.

pada setiap perusahaan di dunia. Perusahaan yang baik yaitu yang tidak hanya berfokus pada keuntungan semata, namun juga berkepentingan terhadap kelestarian lingkungan dan ketenteraman masyarakat.⁷⁵ Perbankan syariah dituntut tidak hanya memiliki profitabilitas yang tinggi, namun juga memiliki kepedulian terhadap lingkungan, nasabah, dan masyarakat.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2012 merupakan salah satu dasar hukum implementasi CSR yang menjelaskan tentang tanggung jawab sosial dan lingkungan perseroan terbatas. Hal-hal yang terkait dalam peraturan pemerintah tersebut, yaitu: CSR wajib bagi perusahaan yang menjalankan kegiatan usahanya di bidang dan atau berkaitan dengan SDA, namun bagi perusahaan yang tidak berkewajiban juga diperbolehkan untuk melaksanakan program CSR; CSR dapat dilaksanakan di dalam ataupun di luar lingkungan perusahaan; CSR dilaksanakan oleh direksi berdasarkan rencana kerja tahunan yang membuat rencana kegiatan dan anggaran yang dibutuhkan untuk pelaksanaannya; pelaksanaan CSR disusun dengan memperhatikan kepatutan dan kewajaran; pelaksanaan CSR wajib dimuat dalam laporan tahunan perseroan untuk dipertanggungjawabkan kepada RUPS; dan perseroan yang telah berperan dan melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungan dapat diberikan penghargaan oleh instansi yang berwenang. Dalam pelaksanaan CSR tentu munculnya pihak *stakeholder*, yaitu pihak pemangku kepentingan yang memiliki kepentingan dalam perusahaan yang dapat mempengaruhi atau dipengaruhi oleh tindakan dari bisnis secara keseluruhan. *Stakeholder* dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu: *stakeholder*

⁷⁵ Maya Indriastuti dan Naila Najihah, "Improving Financial Performance Through Islamic Corporate Social Responsibility and Islamic Corporate Social Governance," *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Airlangga* 5, no. 1 (1 Juni 2020): 819, <https://doi.org/10.31093/jraba.v5i1.206>.

internal dan *stakeholder* eksternal⁷⁶. *Stakeholder internal* terdiri dari: *stockholder* (pemegang saham), pemilik bisnis, dan para karyawan. Sedangkan *stakeholder eksternal* terdiri dari: nasabah atau konsumen, *supplier*, investor, pesaing, pemerintah, masyarakat, dan lainnya. Penyeimbangan peran dan hubungan antara *stakeholder* maka perusahaan memerlukan tanggung jawab sosial atau CSR agar dapat menyelaraskan keberlangsungan operasi perusahaan dalam jangka panjang.

Berdasarkan kajian-kajian dan peraturan tersebut menunjukkan bahwa pentingnya setiap perusahaan dalam melakukan atau melaksanakan CSR sebagai bentuk dari tanggung jawab mereka terhadap masyarakat dan mendorong perusahaan untuk merumuskan norma, etika perusahaan, buku pedoman, dan peraturan pelaksanaan CSR dengan tujuan untuk mendukung, mengukur, dan menilai pelaksanaan CSR dan menggambarkan pencapaian produksi perusahaan dalam laporan tahunan terhadap isu-isu CSR.

2.3 Konsep *Islamic Corporate Social Responsibility* (I-CSR)

Dalam Islam, tanggung jawab sosial sudah ada penerapannya sejak 14 abad yang lalu dan telah dibahas dalam al-Qur'an dan as-Sunnah. I-CSR muncul untuk melengkapi dasar pemikiran yang cukup kuat mengenai pentingnya inisiatif CSR apabila dilihat dari segi keislaman⁷⁷. Pertumbuhan perbankan syariah yang sangat pesat dalam taraf internasional mengakibatkan semakin meningkatnya

⁷⁶ Riesta Devi Kumalasari, "Stakeholder dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan," *Binus University*, 2018, <https://binus.ac.id/malang/2018/10/stakeholder-dan-tanggung-jawab-sosial-perusahaan/#:~:text=Stakeholder internal meliputi organisasi%2F industri,%2C masyarakat secara umum%2C dll>.

⁷⁷ Afandi dan Ningsih, "Pengaruh *Islamic Corporate Social Responsibility* (I-CSR) Terhadap Reputasi Perusahaan (Studi Empiris Pada Bank Umum Syariah di Indonesia yang Terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan Indonesia Periode 2014-2017)," 39.

minat yang besar dalam pengkajian implementasi I-CSR. Barat dan Islam meyakini bahwa CSR sebagai kewajiban yang harus dipenuhi oleh setiap perusahaan. Namun yang membedakannya pada konsep CSR dalam Islam dibangun atas dasar *tassawur* dan epistemologi⁷⁸. Dalam Islam *tassawur* dan epistemologi didasarkan pada al-Qur'an dan as-Sunnah yang kemudian menjadikannya sebagai rujukan utama dalam pembentukan konsep serta kriteria CSR, sedangkan dalam dunia Barat hanya menggunakan rasionalitas dan dipengaruhi oleh keyakinan agama Kristen dan budaya yang berkembang di wilayah mereka sendiri. Aktivitas I-CSR tidak hanya melihat dari sisi ekonomi dan perintah undang-undangnya saja namun juga bertumpu pada nilai-nilai rohani dan atas rasa tanggung jawab terhadap perintah Allah SWT⁷⁹.

I-CSR diyakini sebagai tolak ukur yang tepat untuk pengungkapan CSR. Perusahaan yang menerapkan bisnis berbasis syariah pada hakikatnya berakar pada filosofi Al Qur'an dan Sunnah, sehingga menjadi dasar bagi para pelaksananya ketika berhubungan dengan lingkungan dan masyarakat. I-CSR sebagai salah satu cara untuk mengetahui tanggung jawab dan kegiatan sosial atas suatu perusahaan dalam mendukung kegiatan usahanya berdasarkan syariat Islam⁸⁰.

⁷⁸ Mohammed, "Corporate Social Responsibility in Islam"; Asyraf Wajdi Dusuki, "What Does Islam Say About Corporate Social Responsibility? Internasional Association for Islamic Economics," *Review of Islamic Economics* 12, no. 1 (2008): 2–18.

⁷⁹ Yusuf, *Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR) Pada Lembaga Keuangan Sosial (LKS): Teori dan Praktik*, 49–50.

⁸⁰ Chintya Zara Ananda dan Erinor NR, "Pengaruh Islamic Corporate Governance Dan Islamic Corporate Social Responsibility Terhadap Kinerja Perbankan Syariah (Studi Empiris Pada bank Umum Syariah Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2012-2018)," *Eksplorasi Akuntansi* 2, no. 1 (5 Februari 2020): 2069, <https://doi.org/10.24036/jea.v2i1.198>; Safira, "Analisis Persepsi Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh Terhadap Penerapan Corporate Social Responsibility (CSR)."

I-CSR adalah sebuah konsep CSR islami yang dikembangkan dari CSR konvensional dan merupakan kewajiban perusahaan untuk mempertimbangkan kepentingan karyawan, nasabah, masyarakat, pemegang saham, alam, dan lainnya⁸¹. I-CSR dimaknai sebagai konsep tanggung jawab sosial perusahaan yang berdimensi islam, legal islam, etika islam, dan filantropi islam berdasarkan nilai-nilai keislama yang ada pada al-Qur'an dan as-Sunnah⁸². Menurut *Accounting and Auditing Organization for Islamic Financial Institution (AAOIFI)* memaknai I-CSR sebagai segala kegiatan yang dilakukan oleh institusi finansial Islam untuk dapat memenuhi kepentingan religious, ekonomi, hukum, etika, dan *discretionary responsibilities* sebagai *financial intermediary* baik bagi individu maupun institusi⁸³.

Garis panduan antara halal dan haram pada aktivitas I-CSR menjadi ukuran tetap yang tidak dapat berubah karena didasarkan oleh syariat. Berikut penjelasan terkait perbedaan I-CSR dan CSR pada Tabel 2.4.

⁸¹ Gustika Nurmalia dan Yudshistira Ardhana, "Analisis Pelaporan Zakat, ICSR, Dewan Pengawas Syariah, dan Leverage Dalam Mengungkapkan Kinerja Bank Umum Syariah di Indonesia," *Cakrawala: Jurnal Studi Islam* 14, no. 2 (2019): 115; Arshry Salamayrika Rahmawaty dan Nayang Helmayunita, "Pengaruh Islamic Corporate Social Responsibility (ICSR) dan Shariah Governance Terhadap Kinerja Bank Umum Syariah," *JEA (Jurnal Eksplorasi Akuntansi)* 3, no. 4 (2021): 882; Ichwan Sidik dan Reskino, "Pengaruh Zakat dan I-CSR Terhadap Reputasi dan Kinerja," *SNA XIX* (2016).

⁸² Ali Khursyid, "Development an Islamic Corporate Social Responsibility Model," *Competitiveness* 24, no. 4 (2014): 258–74.

⁸³ Naning Fatmawati, "Pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR) Dalam Akuntansi Sosial Ekonomi Ditinjau Dari Syariah," *EQUILIBRIUM* 3, no. 2 (2015): 233.

Tabel 2.4
Perbedaan I-CSR dan CSR⁸⁴

No.	Keterangan	I-CSR	CSR
1	Sumber	Al-Qur'an dan as-Sunnah	Akal
2	Motif	<p>Sebagai ibadah dengan bentuk pertanggung jawaban setiap individu kepada Allah SWT untuk mencapai visi misi dan tujuan utama dari perusahaan demi tercapainya kemaslahatan bersama dan mencapai <i>falāh</i> (keberlangsungan hidup), kebebasan, berkeinginan, serta kekuatan dan kehormatan.</p> <p>Sebagai kewajiban antara sesama manusia sebagai makhluk sosial untuk saling membantu satu sama lain dan menjaga lingkungan untuk keberlangsungan kesejahteraan jangka panjang</p>	<p>Menghindari kerugian perusahaan</p> <p>Menjaga eksistensi perusahaan</p>
3	Pelaksanaan	Dilaksanakan dengan ikhlas meskipun tidak terjadi permasalahan sosial di masyarakat dan dilaksanakan sebagai bentuk penghambat kepada Allah SWT agar dapat mencapai <i>idrak shilah billah</i> (kedekatan hubungan dengan Allah SWT karena mendapat ridha-Nya) yang mengacu kepada aturan halal dan haram.	<p>Dilaksanakan ketika terjadi permasalahan sosial di masyarakat dengan harapan masyarakat akan bersimpati perusahaan dan tidak mengganggu aktivitas perusahaan.</p> <p>CSR dilaksanakan dengan terpaksa dan tidak sepenuh hati karena perusahaan harus mengikuti aturan yang sudah diterapkan oleh pemerintah.</p>

⁸⁴ Indra Kharisma dan Imron Mawardi, "Implementasi Islamic Corporate Social Responsibility (ICSR) Pada PT. Bumi Lingga Pertiwi di Kabupaten Gresik," *JESTT* 1, no. 1 (2014): 36–63.

No.	Keterangan	I-CSR	CSR
4	Tujuan	Mencapai falah (kelangsungan hidup, kebebasan berkeinginan, serta kekuatan dan kehormatan) di dunia ataupun di akhirat	Mendapatkan simpati dari masyarakat agar perusahaan terus berkebang ketika terjadi permasalahan sosial
5	Implementasi dalam akad atau transaksi	Terdapat akad dengan niat kebaikan tanpa mengharapkan keuntungan secara ekonomi di dunia tetapi lebih mengedepankan keuntungan atau manfaat sosial demi menjaga keberlangsungan generasi sekarang dan yang akan datang baik di dunia maupun di akhirat.	Tidak terdapat akad dengan niat kebaikan tanpa mengharapkan keuntungan secara ekonomi

I-CSR merupakan konsekuensi *inheren* dari ajaran agama itu sendiri⁸⁵. Perusahaan yang mendasari sistem operasinya berdasarkan hakikat, pastinya berlandaskan al-Qur'an dan as-Sunnah hingga menjadi dasar interaksi dengan lingkungannya bagi para pelaku. Oleh karena itu, keterkaitan perusahaan dengan lingkungan yang berlandaskan nilai-nilai Islam akan lebih kuat dari pada jalinan yang berlandaskan ajaran konvensional. I-CSR sering disebutkan dalam al-Qur'an, salah satunya seperti firman Allah SWT dalam Q.S *al-Baqarah* ayat 205:

وَإِذَا تَوَلَّى سَعَىٰ فِي الْأَرْضِ لِيُفْسِدَ فِيهَا وَيُهْلِكَ الْحَرْثَ
وَالنَّسْلَ ۗ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الْفُسَادَ

Artinya: “Dan apabila ia berpaling (dari kamu), ia berjalan di bumi untuk mengadakan kerusakan padanya, dan merusak

⁸⁵ Ali Syukron, “CSR Dalam Perspektif Islam dan Perbankan Syariah,” *Ekonomi dan Hukum Islam* 5, no. 1 (2015): 3, <http://ejournal.kopertais4.or.id/tapalkuda/index.php/economic/article/download/793/558/>.

tanam-tanaman dan binatang ternak, dan Allah tidak menyukai kebinasaan” (Q.S *Al-Baqarah* [2]: 205).⁸⁶

Dalam Q.S *al-Baqarah* ayat 205 tersebut menyebutkan bahwasanya, Allah SWT tidak menyukai orang-orang seperti ‘mereka yang memegang suatu kekuasaan namun tidak mengusahakan perbajikan bahkan menggunakannya untuk merusak dan menghancurkan tanaman-tanaman dan binatang ternak’, karena Dia tidak menyukai kerusakan⁸⁷. Selanjutnya, al-Qur’an terus menghubungkan terkait dengan kesuksesan bisnis dan pertumbuhan ekonomi yang sangat dipengaruhi oleh moral para pengusaha dalam menjalankan bisnisnya, seperti firman Allah SWT dalam Q.S *al-Israa’* ayat 35:

وَأَوْفُوا الْكَيْلَ إِذَا كِلْتُمْ وَزَنُوا بِالْقِسْطَاسِ الْمُسْتَقِيمِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: “Dan sempurnakanlah takaran apabila kamu menakar, dan timbanglah dengan neraca yang benar. Itulah yang lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”. (Q.S *Al-Israa’* [17]: 35).⁸⁸

Dalam Q.S *al-Israa’* ayat 35, Allah SWT menganjurkan untuk menyempurnakan takaran saat proses jual beli. Sesungguhnya menepati takaran dan timbangan lebih baik bagi kalian di dunia. Hal tersebut dapat membuat orang senang bermuamalah dengan kalian dan sesungguhnya kesudahan yang paling baik adalah di akhirat⁸⁹.

⁸⁶ Kementerian Agama, “Qur’an Kemenag,” 2018, <https://quran.kemenag.go.id/>.

⁸⁷ Tafsirq, “Tafsir Al-Qur’an,” JavanLabs, 2015, <https://tafsirq.com/>.

⁸⁸ Kementerian Agama, “Qur’an Kemenag.”

⁸⁹ Tafsirq, “Tafsir Al-Qur’an.”

Pelaksanaan I-CSR memiliki nilai falsafah yang kemudian dalam berbagai aktivitas kehidupan dijadikan pedoman termasuk salah satunya dalam pelaksanaan CSR yang dibentuk berdasarkan nilai-nilai syariah. Selanjutnya, dapat menyeimbangkan terkait dengan kepentingan ekonomi, sosial, dan moral yang mengandung nilai kebajikan (dihadapan manusia maupun Allah SWT)⁹⁰. Falsafah Islam menjadi ruh pembeda nilai-nilai yang berasal dari Islam dan bukan.

Tujuan I-CSR bukan untuk memperdayai masyarakat, tetapi untuk memberdayakan masyarakat. Pelaku I-CSR yang baik tidak memisahkan aktivitas dengan *Good Coporate Governance* (GCG), hal tersebut dikarenakan satu kesatuan yang dimana I-CSR tidak hanya mencakup apa yang seharusnya dilakukan tetapi juga melihat apa yang sebaiknya dijalankan.⁹¹ Manfaat menjalankan program I-CSR secara rutin adalah menciptakan pemberdayaan, kesejahteraan, dan kemandirian masyarakat.⁹²

Berdasarkan definisi dan justifikasi sebelumnya, maka dalam kajian ini I-CSR yang dimaksud merupakan suatu komitmen kesatuan perwujudan kinerja perusahaan dalam pembangunan ekonomi dalam melaksanakan tata kelola yang teratur, baik, dan lancar, hal tersebut akan dapat terpenuhi melalui hubungan kerja sama antara karyawan, nasabah, masyarakat, lingkungan, Allah SWT, dan lainnya.

⁹⁰ Yusuf, *Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR) Pada Lembaga Keuangan Sosial (LKS): Teori dan Praktik*, 50.

⁹¹ Kholid Murtadlo, "Pengaruh Penerapan Corporate Social Responsibility Terhadap Citra Perusahaan PT. Tirta Investama Keboncandi Pada Masyarakat Desa Jeladri Pasuruan," *Sketsa Bisnis* 1, no. 1 (2014): 5–6, <https://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/SKETSABISNIS/article/view/19>.

⁹² Situmeang, *Corporate Social Responsibility* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2016), 84.

2.3.1. Jenis-Jenis Program dan Prinsip *Islamic Corporate Social Responsibility* (I-CSR)

I-CSR menjadi penting karena masih kurangnya kesadaran masyarakat dan pelaku bisnis terhadap isu-isu sosial dan lingkungan.⁹³ Terdapat empat jenis program I-CSR, yaitu⁹⁴: *Pertama*, pendidikan merupakan salah satu fondasi pembangunan nasional dan ketika perusahaan mengadopsi CSR maka pendidikan tidak bisa dilupakan. *Kedua*, kesehatan, peningkatan kesehatan masyarakat merupakan salah satu target perusahaan. *Ketiga*, lingkungan dan tanggung jawab sering kali dipandang sebagai publik yang dominan. *Keempat*, peningkatan taraf hidup masyarakat di bidang ekonomi merupakan tugas penting bagi pemangku kebijakan I-CSR.

Konsep I-CSR terdiri dari zakat, adil, maslahat, tanggung jawab, dan falah (kesuksesan).⁹⁵ Tujuan hukum Islam (*maqashid al syariah*) adalah *maslahah*, sehingga bisnis dapat menjadi cara untuk membangun *maslahah*, bukan hanya untuk mencari keuntungan. Pelaksanaan I-CSR juga merupakan salah satu upaya meningkatkan produktivitas di masyarakat dan menjaga keseimbangan distribusi kekayaan di masyarakat. Di Indonesia, terdapat empat model pola I-CSR yang diberlakukan yaitu keterlibatan langsung, melalui organisasi sosial perusahaan, bermitra dengan pihak lain, dan mendukung atau bergabung dalam suatu konsorsium.

2.3.2. Prinsip *Islamic Corporate Social Responsibility* (I-CSR)

Pelaksanaan I-CSR dalam pandangan ekonomi Islam berpegang pada prinsip dan falsafah yang bersumber dari al-Qur'an dan as-Sunnah sehingga dapat menjadi pedoman dalam berbagai

⁹³ Rini Setyaningsih dan Doddy Setiawan, "Recent Development of Islamic Corporate Social Responsibility," *ETIKONOMI* 18, no. 2 (22 September 2019): 288, <https://doi.org/10.15408/etk.v18i2.10807>.

⁹⁴ Edi Suharto, *CSR dan COMDEV Investasi Kreatif Perusahaan di Era Globalisasi* (Bandung: Alfabeta, 2012), 137–66.

⁹⁵ Syukron, "CSR Dalam Perspektif Islam dan Perbankan Syariah," 6.

aktivitas kehidupan⁹⁶. Penerapan I-CSR terdiri dari beberapa prinsip, diantaranya yaitu: *pertama*, prinsip tauhid (penyerahan diri dan mengabdikannya kepada Allah SWT yang telah menciptakan dan mengatur alam semesta); *kedua*, keadilan (pelaksanaan I-CSR diwajibkan berdasarkan nilai-nilai keadilan untuk mengurangi kesenjangan ekonomi sehingga dapat mencapai tujuan pembangunan ekonomi terhadap seluruh *stakeholder*), dan *ketiga*, khalifah (perusahaan dituntut untuk memaksimalkan fungsi dan peranannya agar dapat terus meningkatkan dan semakin memberdayakan pertumbuhan ekonomi dalam pelaksanaan I-CSR)⁹⁷. Selanjutnya terdapat dua penambahan prinsip lainnya yaitu *ukhuwwah* atau persaudaraan (nilai-nilai persaudaraan di antara sesama dinilai sangatlah penting dalam suatu komunitas masyarakat muslim khususnya) dan penciptaan *masalah* (memudahkan pengelolaan untuk memilih dan menentukan program I-CSR yang terbaik untuk dijalankan sehingga akan dapat menciptakan kesejahteraan yang stabil dan terus meningkat)⁹⁸.

Prinsip tauhid lahir dari perkembangan keyakinan bahwasanya sumber daya yang ada dimuka bumi merupakan ciptaan dan milik Allah SWT, dan manusia hanya diberi amanah untuk memiliki, mengelola, dan memanfaatkannya untuk sementara. Kemudian, akan berkembang pada pemikiran bahwa seluruh aktivitas manusia termasuk aktivitas ekonominya diawasi oleh Allah SWT dan akan dipertanggungjawabkan di hari kelak pada Allah

⁹⁶ Muslihati Muslihati, Siradjuddin Siradjuddin, dan Syahrudin Syahrudin, "Corporate Social Responsibility (CSR) Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada Bank Syariah," *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah* 2, no. 1 (16 Desember 2018): 1, <https://doi.org/10.26618/j-hes.v2i1.1390>; Muhammad Yasir Yusuf, *Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR) Pada Lembaga Keuangan Sosial (LKS: Teori dan Praktik* (Depok: Kencana, 2017), 56–58.

⁹⁷ Dusuki, "What Does Islam Say About Corporate Social Responsibility? Internasional Association for Islamic Economics," 8; Mohammed, "Corporate Social Responsibility in Islam."

⁹⁸ Yusuf, *Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR) Pada Lembaga Keuangan Sosial (LKS): Teori dan Praktik*, 58–72.

SWT⁹⁹. Dasar utama dari keyakinan dalam Islam adalah keyakinan bahwa tidak ada Tuhan selain Allah SWT untuk disembah. CSR dalam teori Islam dinyatakan bagian dari keharusan kolektif agama, hal ini diperoleh oleh dimensi tauhid dan diinspirasi melalui dimensi takwa.

Manusia merupakan khalifah atau perwakilan dimuka bumi ini, dalam prinsip I-CSR khalifah merujuk kepada peranan manusia agar dapat memelihara, menggunakan, dan mengembangkan seluruh harta milik Allah SWT untuk kesejahteraan manusia. Dalam konsep I-CSR, pelaksanaan prinsip khalifah menuntut setiap perbankan syariah untuk dapat memaksimalkan fungsi dan perannya sehingga dapat pertumbuhan ekonomi seluruh *stakeholder* (karyawan, nasabah, masyarakat, dan lainnya) dapat semakin meningkat.

Islam mengarah pada suatu bentuk kesejahteraan sosial dimana semua individu disatukan oleh ikatan peursaudaraan atau *ukhuwwah* dan saling membantu seperti layaknya sebuah keluarga¹⁰⁰. *Ukhuwwah* bersifat universal, terhubung, dan tidak terlepas dari prinsip keadilan. Dalam perbankan syariah, prinsip *ukhuwwah* seharusnya menjadi sebagai penguat dalam peningkatan pertumbuhan ekonomi, kesejahteraan masyarakat, dan kelestarian alam. Penciptaan *masalah* merupakan tujuan utama perbankan syariah, salah satunya dalam pelaksanaan I-CSR. Apabila pelaksanaan I-CSR menuju dengan adanya prinsip *masalah* maka akan semakin memudahkan pengelolaan perbankan syariah dalam penentuan program-program I-CSR dengan menyentuh dasar-dasar keperluan masyarakat¹⁰¹.

⁹⁹ Rozalinda, *Ekonomi Islam: Teori dan Aplikasinya pada Aktivitas Ekonomi*, Cetakan ke (Jakarta: Rajawali Press, 2015), 18.

¹⁰⁰ Veithzal Rivai dan Andi Buchari, *Islamic Economics: Ekonomi Syariah Bukan Opsi Tetapi Solusi*, Edisi Kedu (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 50–53.

¹⁰¹ Yusuf, *Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR) Pada Lembaga Keuangan Sosial (LKS): Teori dan Praktik*, 70–71.

Pelaksanaan I-CSR pada perbankan syariah menjadi bentuk pertanggung jawaban sosial sebagai fungsi kekhalifahan kepada Allah SWT, sesama manusia, dan lingkungan. Pengimplementasian I-CSR dianggap sebagai suatu cara pelaksanaan takwa dan menunaikan kewajiban moral seseorang sebagai wakil Allah SWT agar dapat mencapai *falah* atau keberhasilan di dunia dan akhirat¹⁰². Dengan adanya prinsip-prinsip Islam dalam pelaksanaan I-CSR maka akan dapat meringankan masalah sosial (baik dalam perbankan syariah maupun masyarakat) sehingga dapat ikut serta dalam meningkatkan pemberdayaan ekonomi.

2.3.3. Kriteria *Islamic Corporate Social Responsibility* (I-CSR)

Kriteria I-CSR memiliki keterikatan dengan konsep hubungan CSR yang diperankan oleh manusia sebagai khalifah di bumi kemudian menjadi penunjang terhadap kriteria-kriteria I-CSR dan sebagai panduan bagi perbankan syariah dalam mengoperasikan usahanya. Sehingga terbentuk 6 kriteria I-CSR dan 33 *item* sebagai instrumen untuk mengukur implementasi I-CSR perbankan syariah, yaitu: kepatuhan syariah, keadilan dan kesetaraan, bertanggung jawab dalam bekerja, jaminan kesejahteraan, jaminan kelestarian alam, dan bantuan sosial¹⁰³.

Kepatuhan syariah didasarkan pada kepentingan untuk menjaga setiap praktik dan investasi perbankan syariah dilakukan pada tempat dan produk yang halal sebagaimana yang telah digariskan dalam al-Qur'an dan as-Sunnah. Allah SWT telah berfirman terkait dengan kepatuhan syariah, salah satunya dalam surah *al-Mu'minuun* ayat 51.

¹⁰² Internasional Shari'ah Research Academy For Islamic Finance (ISRA), *Sistem Keuangan Islam: Prinsip dan Operasi*, Cetakan 1, (Jakarta: Rajawali Press, 2015), 834.

¹⁰³ Muhammad Yasir Yusuf, *Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR) Pada Lembaga Keuangan Sosial (LKS: Teori dan Praktik)*, 76–86.

يَا أَيُّهَا الرُّسُلُ كُلُّوَا نَ الطَّيِّبَاتِ وَاعْمَلُوا صَالِحًا إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ عَلِيمٌ

Artinya: “Wahai para rasul! Makanlah dari (makanan) yang baik-baik, dan kerjakanlah kebajikan. Sungguh, Aku Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan” (Q.S al-Mu’minuun [23]:51).¹⁰⁴

Dalam *al-Mu’minuun* ayat 51, menerangkan perintah memakan makanan halal dan mengerjakan amal saleh sebagai isyarat bahwa makanan halal berpengaruh terhadap amal saleh, yang maknanya yaitu makanan tersebut dapat membangkitkan seseorang untuk berbuat kebaikan. Makanan akan mempengaruhi perilaku karena makanan halal dan *thayyib* akan membuat seseorang cenderung berbuat kebaikan. Dan begitupula sebaliknya, apabila makanan yang tidak baik maka akan mempengaruhi perilaku buruk seseorang. Allah mengharamkan makanan-makanan yang buruk lantaran mengandung unsur yang dapat menimbulkan kerusakan, baik pada akal, akhlak ataupun aspek lainnya. Keganjilan perilaku akan nampak pada orang-orang yang menghalalkan makanan dan minuman yang haram tersebut sesuai dengan kadar kerusakan yang terkandung dalam makanan tersebut¹⁰⁵.

Dalam pengukuran kriteria kepatuhan syariah terhadap kaitannya dengan implementasi I-CSR terdapat 5 *item* yang memiliki hubungan erat dan jelas untuk dijadikan instrument. Berikut Tabel 2.5 yang menjelaskan hubungan antara kriteria kepatuhan syariah dan hubungan prinsip-prinsip I-CSR.

¹⁰⁴ Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur’an (penerjemah), *Al-Qur’an dan terjemahnya / penerjemah, Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur’an*, Edisi tran (Solo: Tiga Serangkai, 2018).

¹⁰⁵ Tafsirq, “Tafsir Al-Qur’an.”

Tabel 2.5
Item Kepatuhan Syariah¹⁰⁶

No	Indikator	Hubungan Prinsip-Prinsip I-CSR
1	Instrumen perusahaan sesuai ketentuan syariah	Tauhid
2	Pembiayaan diberikan sesuai dengan ketentuan syariah	Tauhid, khalifah, dan keadilan
3	Investasi pada tempat dan produk yang halal	Tauhid, khalifah, dan keadilan
4	Menghindari keuntungan yang didapat secara tidak halal	Tauhid dan khalifah
5	Pemilihan <i>stakeholder</i> sesuai dengan kehendak syariah	Tauhid, khalifah, dan keadilan

Keadilan dan kesetaraan dalam operasional perbankan syariah harus mengutamakan nilai-nilai keadilan dalam memberikan pelayanan semaksimal mungkin kepada siapa saja yang memerlukan dan membutuhkan pelayanannya. Allah SWT telah berfirman terkait dengan keadilan dan kesetaraan, salah satunya dalam surah *Ali 'Imran* ayat 103.

وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا ۗ وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِّنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُم مِّنْهَا ۚ كَذَٰلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ

Artinya: “Dan berpegangteguhlah kamu semuanya pada tali (agama) Allah dan janganlah kamu bercerai berai dan ingatlah nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa jahililah) bermusuhan lalu Allah mempersatukan hatimu sehingga dengan karunia-Nya kamu menjadi bersaudara, sedangkan (ketika itu) kamu berada di tepi jurang neraka,

¹⁰⁶ Muhammad Yasir Yusuf, *Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR) Pada Lembaga Keuangan Sosial (LKS: Teori dan Praktik*, 87.

lalu Allah menyelamatkan kamu dari sana. Demikianlah, Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu agar kamu mendapat petunjuk” (Q.S Ali ‘Imran [3]: 103).¹⁰⁷

Dalam Q.S *Ali ‘Imran* ayat 103 menerangkan bahwa, berpegang teguhlah kepada agama Allah SWT, janglah berbuat perpecahan dan renungkanlah karunia-Nya. Allah SWT menyatukan hati melalui Islam sehingga menjadi saling mencintai dan saat berada di jurang neraka lalu Allah SWT menyelamatkan dengan Islam¹⁰⁸. Dengan penjelasan yang baik seperti itulah, Allah SWT selalu menerangkan berbagai jalan kebaikan untuk kalian tempuh.

Dalam pengukuran kriteria keadilan dan kesetaraan terhadap kaitannya dengan implementasi I-CSR terdapat 4 *item* yang memiliki hubungan erat dan jelas untuk dijadikan instrument. Berikut Tabel 2.6 yang menjelaskan hubungan antara kriteria keadilan dan kesetaraan dan hubungan prinsip-prinsip I-CSR.

Tabel 2.6
Item Keadilan dan Kesetaraan¹⁰⁹

No	Indikator	Hubungan Prinsip-Prinsip I-CSR
1	Adanya nilai-nilai persaudaraan	<i>Ukhuwwah</i> dan khalifah
2	Pelayanan yang berkualitas	Khalifah dan <i>ukhuwwah</i>
3	Tidak adanya diskriminasi	Keadilan
4	Mempunyai kesempatan yang sama	Keadilan, <i>ukhuwwah</i> , dan penciptaan <i>masalah</i>

Bertanggung jawab dalam bekerja menghendaki bahwa seluruh dana yang diperoleh dalam sistem perbankan syariah dikelola dengan integritas tinggi dan sangat hati-hati dengan

¹⁰⁷ (penerjemah), *Al-Qur'an dan terjemahnya / penerjemah*, Yayasan Penyelenggara Penerjemah *Al-Qur'an*.

¹⁰⁸ Tafsirq, “Tafsir *Al-Qur'an*.”

¹⁰⁹ Muhammad Yasir Yusuf, *Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR) Pada Lembaga Keuangan Sosial (LKS: Teori dan Praktik*, 87.

mencerminkan nilai *siddiq, amanah, tabligh, dan fatanah*. Allah SWT telah berfirman terkait dengan bertanggung jawab dalam bekerja, salah satunya dalam surah *at-Taubah* ayat 105.

طُفِّلُوا أَعْمَلُوا فَسَدَّيْرِي اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 وَسَدَّيْرُ دُونَ إِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنذِرُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
 تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (Q.S *at-Taubah* [9]: 105).¹¹⁰

Dalam Q.S *at-Taubah* ayat 105 terdapat beberapa isi kandungan, yaitu: Allah SWT memerintah hamba-Nya untuk beramal dan bekerja dan melarang sikap malas dan membuang waktu; Allah SWT melihat dan menilai setiap amal hamba-Nya, karena setiap amal harus dilakukan dengan ikhlas bukan karena riya' dan mengharapkan pujian; Allah SWT memotivasi hamba-Nya untuk bersungguh-sungguh dalam proses amal dan pekerjaannya karena proses itulah yang dilihat dan dinilai-Nya, serta Allah SWT tidak menilai hasil dari usaha tersebut; Allah Maha Mengetahui seluruh perbuatan manusia baik yang tersembunyi maupun yang terang-terangan; dan setiap manusia akan kembali kepada Allah dan mempertanggungjawabkan setiap amalnya¹¹¹.

Dalam pengukuran kriteria bertanggung jawab dalam bekerja terhadap kaitannya dengan implementasi I-CSR terdapat 9

¹¹⁰ (penerjemah), *Al-Qur'an dan terjemahnya / penerjemah, Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur'an.*

¹¹¹ Tafsirq, “Tafsir Al-Qur'an.”

item yang memiliki hubungan erat dan jelas untuk dijadikan instrument. Berikut Tabel 2.7 yang menjelaskan hubungan antara kriteria bertanggung jawab dalam bekerja dan hubungan prinsip-prinsip I-CSR.

Tabel 2.7
Item Bertanggung Jawab dalam Bekerja¹¹²

No	Indikator	Hubungan Prinsip-Prinsip I-CSR
1	Amanah	Tauhid
2	Bekerja sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab	Keadilan
3	Memenuhi tuntutan akad	Keadilan
4	Ikhlas	Tauhid
5	Optimal dalam penggunaan waktu dan kepakaran	Keadilan
6	Mengurangi <i>image</i> buruk dalam investasi	Tauhid dan penciptaan <i>masalah</i>
7	Integritas dalam bekerja	Tauhid dan keadilan
8	Berlaku adil dalam persaingan	Keadilan, penciptaan <i>masalah</i> , dan <i>ukhuwwah</i>
9	Akuntabilitas	Keadilan, penciptaan <i>masalah</i> , dan <i>ukhuwwah</i>

Jaminan kesejahteraan dalam kriteria ini mengharuskan operasionalisasi perbankan syariah memberikan perhatian utama agar dapat memastikan penjaminan kesejahteraan kepada setiap *stakeholder* salah satunya karyawan di perbankan syariah. Allah SWT telah berfirman terkait dengan jaminan kesejahteraan, salah satunya dalam surah *an-Nahl* ayat 90.

إِنَّ اللَّهَ يَأْتُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ
الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۗ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

¹¹² Muhammad Yasir Yusuf, *Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR) Pada Lembaga Keuangan Sosial (LKS: Teori dan Praktik*, 87–88.

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkar, dan permusuhan” (Q.S an-Nahl [16]: 90).¹¹³

Dalam Q.S *an-Nahl* ayat 90 menerangkan bahwa Allah SWT memerintahkan para hamba-Nya untuk berlaku adil dalam setiap perkataan dan perbuatan; menyeruh untuk selalu berusaha menuju yang lebih; memerintahkan untuk memberikan apa yang dibutuhkan oleh para kerabat; melarang berbuat dosa; dan melarang menyakiti orang lain. Dengan perintah dan larangan tersebut, Allah SWT bermaksud membimbing menuju kemaslahatan dalam setiap aspek kehidupan agar untuk ingat karunia-Nya dan menaati firman-firman-Nya¹¹⁴.

Dalam pengukuran kriteria jaminan kesejahteraan terhadap kaitannya dengan implementasi I-CSR terdapat 6 *item* yang memiliki hubungan erat dan jelas untuk dijadikan instrument. Berikut Tabel 2.8 yang menjelaskan hubungan antara kriteria jaminan kesejahteraan dan hubungan prinsip-prinsip I-CSR.

Tabel 2.8
Item Jaminan Kesejahteraan¹¹⁵

No	Indikator	Hubungan Prinsip-Prinsip I-CSR
1	Tempat berekja aman dan nyaman	Tauhid, khalifah, dan <i>ukhuwwah</i>
2	Kebebasan berkehendak	Khalifah
3	Upah yang sesuai	Keadilan dan <i>ukhuwwah</i>
4	Pelatihan dan Pendidikan	Khalifah

¹¹³ (penerjemah), *Al-Qur'an dan terjemahnya / penerjemah*, Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur'an.

¹¹⁴ Tafsir, “Tafsir Al-Qur'an.”

¹¹⁵ Muhammad Yasir Yusuf, *Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR) Pada Lembaga Keuangan Sosial (LKS: Teori dan Praktik*, 88.

No	Indikator	Hubungan Prinsip-Prinsip I-CSR
5	Jam kerja yang manusiawi	Keadilan dan penciptaan <i>masalah</i>
6	Pembagian keuntungan dan kerugian yang adil	Keadilan dan <i>ukhuwwah</i>

Kelima, jaminan kelestarian alam, dimana setiap tindakan perbankan syariah dalam mewujudkan I-CSR dilakukan dengan tiga prinsip utama, yaitu: menghargai keseimbangan *sunatullah* dalam penciptaan alam semesta, tidak merusak dan membahayakan alam semesta, dan menjamin kelestarian lingkungan dalam sistem operasionalnya. Allah SWT telah berfirman terkait dengan jaminan kelestarian alam, salah satunya dalam surah *ar-Rum* ayat 41.

ظَهَرَ الْفُسَادُ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ بِمَا كَسَبَتْ أَيْدِي النَّاسِ لِيُذِيقَهُمْ
بَعْضَ الَّذِي عَمِلُوا لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ

Artinya: “Telah tampak kerusakan di darat dan di laut disebabkan karena perbuatan tangan manusia; Allah menghendaki agar mereka merasakan Sebagian dari (akibat) perbuatan mereka, agar mereka Kembali (ke jalan yang benar)” (Q.S *ar-Rum* [30]: 41).¹¹⁶

Dalam Q.S *ar-Rum* ayat 41, menerangkan bahwa: telah terlihat kebakaran, kekeringan, kerusakan, kerugian perniagaan dan ketentraman yang disebabkan oleh kejahatan, dan dosa-dosa yang diperbuat manusia. Allah SWT menghendaki untuk menghukum manusia di dunia dengan perbuatan-perbuatan mereka agar mereka bertobat dari kemaksiatan¹¹⁷.

Dalam pengukuran kriteria jaminan kelestarian alam terhadap kaitannya dengan implementasi I-CSR terdapat 4 *item* yang

¹¹⁶ (penerjemah), *Al-Qur'an dan terjemahnya / penerjemah*, Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur'an.

¹¹⁷ Tafsirq, “Tafsir Al-Qur'an.”

memiliki hubungan erat dan jelas untuk dijadikan instrument. Berikut Tabel 2.9 yang menjelaskan hubungan antara kriteria jaminan kelestarian alam dan hubungan prinsip-prinsip I-CSR.

Tabel 2.9
Item Jaminan Kelestarian Alam¹¹⁸

No	Indikator	Hubungan Prinsip-Prinsip I-CSR
1	Memastikan realisasi program perbankan syariah tidak merusak alam sekitar	Tauhid dan khalifah
2	Ikut berperan aktif dalam menjaga alam sekitar	Tauhid dan khalifah
3	Mendidik pekerja untuk menjaga dan merawat alam sekitar	Tauhid dan khalifah
4	Menggunakan bahan-bahan ramah lingkungan dalam memenuhi keperluan perbankan syariah	Tauhid, khalifah, dan penciptaan <i>maslahah</i>

Bantuan kebajikan dalam kriteria ini diartikan sebagai penyumbang kebaikan dalam pemenuhan visi dan misi sosial ekonomi serta mewujudkan keadilan dan kesejahteraan dalam lingkungan kemasyarakatan. Allah SWT telah berfirman terkait dengan jaminan kelestarian alam, salah satunya dalam surah *al-Isra* ayat 26.

وَاتِ ذَا الْقُرْبَىٰ حَقَّهُ وَالْمِسْكِينَ وَابْنَ السَّبِيلِ وَلَا تُبَذِّرْ
تَبْذِيرًا

Artinya: “Dan berikanlah kepada keluarga-keluarga yang dekat akan haknya, kepada orang miskin dan orang yang dalam perjalanan dan janganlah kamu menghambur-hamburkan (hartamu) secara boros.” (Q.S al-Isra [17]: 26)¹¹⁹.

¹¹⁸ Muhammad Yasir Yusuf, *Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR) Pada Lembaga Keuangan Sosial (LKS: Teori dan Praktik*, 88.

¹¹⁹ (penerjemah), *Al-Qur'an dan terjemahnya / penerjemah*, Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur'an.

Dalam Q.S *al-Isra* ayat 26 menerangkan bahwa, berilah keluarga dekatmu kebajikan dan jalinan silaturahmi; hak orang-orang miskin yang membutuhkan; dan musafir yang kehabisan harta dalam bentuk zakat dan sedekah. Namun, jangan menghambur-hamburkan hartamu pada hal-hal yang tidak mendatangkan masalah secara berlebih-lebih¹²⁰.

Dalam pengukuran kriteria bantuan kebajikan terhadap kaitannya dengan implementasi I-CSR terdapat 5 *item* yang memiliki hubungan erat dan jelas untuk dijadikan instrument. Berikut Tabel 2.10 yang menjelaskan hubungan antara kriteria bantuan kebajikan dan hubungan prinsip-prinsip I-CSR.

Tabel 2.10
Item Bantuan Kebajikan¹²¹

No	Indikator	Hubungan Prinsip-Prinsip I-CSR
1	Pemilihan lembaga yang menunjang visi perbankan syariah memenuhi visi I-CSR	Tauhid, khalifah, dan penciptaan <i>masalah</i>
2	Ikut meringankan masalah sosial	<i>Ukhuwwah</i> dan penciptaan <i>masalah</i>
3	Membantu program sosial kemasyarakatan	<i>Ukhuwwah</i> dan penciptaan <i>masalah</i>
4	Menjalankan program I-CSR dengan tidak hanya berorientasi pada keuntungan semata-mata	<i>Ukhuwwah</i> dan penciptaan <i>masalah</i>
5	Pemberdayaan masyarakat melalui produk-produk perbankan syariah	<i>Ukhuwwah</i> dan penciptaan <i>masalah</i>

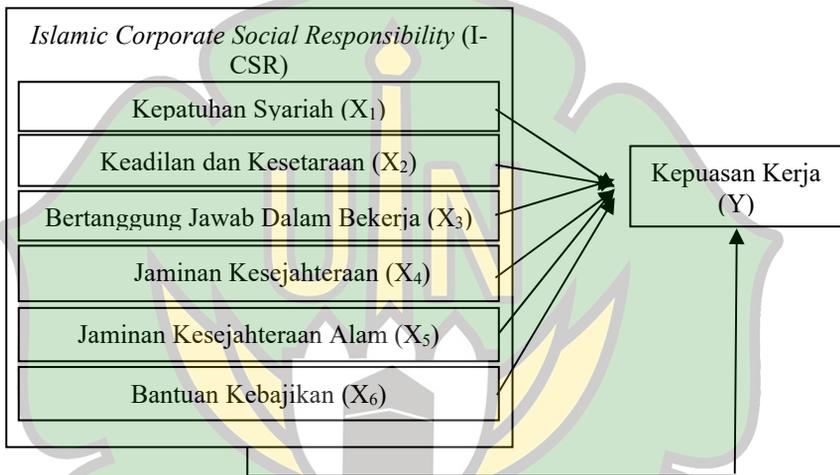
2.4 Kerangka Berpikir

Setiap LKS kususannya BSI memerlukan adanya implementasi I-CSR atau tanggung jawab sosial yang berlandaskan al-Qur'an dan as-Sunnah agar dapat membentuk keharmonisan antara kepentingan komersial, sosial, dan lingkungan sekitar.

¹²⁰ Tafsirq, "Tafsir Al-Qur'an."

¹²¹ Muhammad Yasir Yusuf, *Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR) Pada Lembaga Keuangan Sosial (LKS: Teori dan Praktik)*, 88–89.

Dengan demikian, tingkat kepercayaan, keharmonisan, dan reputasi akan semakin meningkat serta akan berdampak kepada implikasi pencapaian nilai tambah yang mendorong kelancaran kestabilan dan pertumbuhan usaha perusahaan. Berdasarkan teori dan justifikasi yang telah dipaparkan sebelumnya, maka untuk memudahkan pemahaman alur penelitian yang dilakukan, maka disajikan pula model kerangka berpikir dari variabel-variabel yang akan diuji. Berikut model kerangka berpikir dalam penelitian ini yang tertera pada Gambar 2.1.



Gambar. 2.1
Model Kerangka Berpikir

Model kerangka berpikir pada gambar diatas, menggambarkan implementasi I-CSR yang akan diteliti secara kuantitatif atas pengaruh kepatuhan syariah, keadilan dan kesetaraan, bertanggung jawab dalam bekerja, jaminan kesejahteraan, jaminan kelestarian alam, serta bantuan kebajikan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial dan simultan. Melalui implementasi dan kepuasan kerja karyawan yang baik terhadap I-CSR secara konsisten dengan harapan akan dapat memenuhi nilai

perbankan syariah secara konsisten dalam kontribusinya terhadap pembangunan sosial, ekonomi, dan lingkungan berkelanjutan dan tetap mengutamakan kualitas hidup karyawan dan masyarakat luas secara maksimal.

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil pemaparan pembahasan sebelumnya, maka hipotesis yang dapat diajukan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H_{a1} : Implementasi kepatuhan syariah mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan BSI KC Banda Aceh.
- H_{a2} : Implementasi keadilan dan mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan BSI KC Banda Aceh.
- H_{a3} : Implementasi bertanggung jawab dalam bekerja mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan BSI KC Banda Aceh.
- H_{a4} : Implementasi jaminan kesejahteraan mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan BSI KC Banda Aceh.
- H_{a5} : Implementasi jaminan kelestarian alam mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan BSI KC Banda Aceh.
- H_{a6} : Implementasi bantuan kebajikan mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan BSI KC Banda Aceh.
- H_{a7} : Implementasi kepatuhan syariah, keadilan dan kesetaraan, bertanggung jawab dalam bekerja, jaminan kesejahteraan, jaminan kelestarian alam, dan bantuan kebajikan secara simultan mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

BAB III

PROSEDUR PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu penelitian positif yang datanya berupa angka-angka sebagai pengukur variabel-variabel dan kemudian diolah menggunakan metode statistika (*numerik*) yang bertujuan untuk menjelaskan, mengontrol, meramalkan fenomena melalui pengumpulan data¹²². Adapun jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif, dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran hasil analisis terhadap fenomena pada implementasi *Islamic Corporate Social Responsibility* (I-CSR) terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan BSI KC Banda Aceh.

3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini melalui data primer dan data sekunder. Data primer pada penelitian ini diperoleh dari pembagian kuesioner kepada karyawan-karyawan BSI sebagai subjek penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan informasi terkait implementasi I-CSR terhadap tingkat kepuasan kerja secara langsung. Sedangkan data sekunder bersumber dari laporan BSI melalui website resmi BSI yang dijadikan sampel penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BSI KC Banda Aceh Diponegoro, BSI KC Banda Aceh T. Panglima Nyak Makam, dan BSI KC Banda Aceh Ahmad Dahlan. Penentuan jumlah sampel menggunakan non probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik

¹²² Ninit Alfianika, *Buku Ajaran Metode Penelitian Pengajaran Bahasa Indonesia* (Yogyakarta: Deepublish, 2018).

pengambilan sampel sejumlah seluruh populasi yang ada yaitu sebanyak 123 responden.

3.4 Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner atau angket yang dibagikan oleh peneliti kepada sejumlah karyawan BSI Kantor Cabang Banda Aceh yang telah dijadikan sampel penelitian. Skala pengukuran dalam kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala likert sebagai pengukur pendapat dan sikap responden tentang fenomena sosial¹²³. Dengan kriteria yang dijawab untuk skor semua pernyataan positif dengan pilihan 5 bobot yang dijabarkan pada Tabel 3.11.

Tabel 3.11
Penilaian Skala Likert¹²⁴

Jawaban Responden	Bobot Penilaian
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dengan penggunaan penilaian skala likert, maka variabel yang diukur akan dijabarkan menjadi dimensi yang kemudian menjadi sub variabel dan akan menjadi indikator-indikator yang dapat diukur.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner atau angket dan dokumentasi. Dalam teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan peneliti menggunakan model kuesioner tertutup sehingga responden harus memutuskan

¹²³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kauntatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018), 154.

¹²⁴ Sudaryono, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Rajawali Press, 2017).

jawaban atas pilihan jawaban pernyataan yang diberikan sehingga dapat memudahkan peneliti untuk mengukur dan menganalisis data. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumen dilakukan untuk mendapatkan informasi mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan BSI atas implementasi I-CSR sehingga dapat menjawab permasalahan-permasalahan yang dikaji. Dalam penelitian ini penyebaran kuesioner dilakukan dengan dua cara yaitu melalui *google form* dan penyebaran angket secara langsung.

3.6 Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dependen dan independen. Variabel dependen (Y) adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya variabel dependen dan variabel inilah yang menjadi objek utama dalam penelitian¹²⁵. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Variabel independen (X) adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhinya variabel dependen¹²⁶. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepatuhan syariah, kesetaraan dan keadilan, bertanggung jawab dalam bekerja, jaminan kesejahteraan, jaminan kelestarian alam, dan bantuan kebajikan.

Operasional variabel akan menjelaskan indikator untuk menyusun pernyataan kuesioner dengan jawaban semua instrumen akan diukur atau diuji menggunakan validitas dan reliabilitas data untuk setiap pernyataan.

Tabel 3.12
Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Jumlah Item	Skala
1	Kepuasan Kerja (Y) "Suatu perasaan ataupun respon seseorang terhadap	Pekerjaan itu sendiri (<i>work itself</i>)	10	Ordinal

¹²⁵ Sugiarto, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Yogyakarta: ANDI, 2017), 78.

¹²⁶ Sugiarto, 78.

No	Variabel	Indikator	Jumlah Item	Skala
	kegiatan-kegiatan yang direncanakan dan dilaksanakan atas suatu program yang dilaksanakan oleh suatu perusahaan, dimana karyawan tersebut menerima hasil dari apa yang dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan, dipikirkan, ketentuan yang berlaku, atau dipikirkan pantas untuk diterima”	Atasan (<i>supervisor</i>) Temannya sekerja (<i>workers</i>) Kesempatan promosi (<i>promotion</i>)		
2	Kepatuhan Syariah (X_1) “Kepentingan untuk menjaga setiap praktik dan investasi bank syariah dilakukan pada tempat dan produk yang halal sebagaimana yang telah digariskan dalam al-Qur’an”	Instrumen-instrumen perusahaan sesuai ketentuan syariah Pembiayaan perusahaan diberikan sesuai dengan ketentuan syariah Investasi pada tempat dan produk yang halal Menghindari keuntungan yang didapat secara tidak halal Pemilihan <i>stakeholder</i> sesuai dengan kehendak syariah	8	Ordinal
3	Keadilan dan Kesetaraan (X_2) “Mengedepankan nilai-nilai keadilan dalam memberikan pelayanan kepada siapa saja yang memerlukan pelayanan perbankan syariah”	Adanya nilai-nilai persaudaraan Pelayanan yang berkualitas Tidak adanya diskriminasi Memiliki kesempatan yang sama	6	Ordinal
4		Amanah	15	Ordinal

No	Variabel	Indikator	Jumlah Item	Skala
	Bertanggung Jawab Dalam Bekerja (X_3) “Menghendaki bahwa semua dana yang diperoleh dalam sistem perbankan syariah dikelola dengan integritas tinggi dan sangatlah hati-hati dengan mencerminkan nilai-nilai <i>shiddiq, tabligh, amanah, dan fatanah</i> ”	Bekerja sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab Memenuhi tuntutan akad Ikhlas Optimal dalam penggunaan waktu dan kepakaran Mengurangi <i>image</i> buruk dalam investasi Integritas dalam bekerja Berlaku adil dalam persaingan Akuntabilitas		
5	Jaminan Kesejahteraan (X_4) “Memberikan perhatian utama untuk menjamin kesejahteraan terhadap pihak-pihak yang berkepentingan dengan perbankan syariah”	Tempat bekerja yang aman dan nyaman Kebebasan berkehendak Upah yang sesuai Pelatihan dan Pendidikan Jam kerja yang manusiawi Pembagian keuntungan dan kerugian yang adil	9	Ordinal
6	Jaminan Kelestarian Alam (X_5) “Setiap tindakan perbankan syariah dalam mewujudkan I-CSR bagi kelestarian alam dilakukan dengan prinsip utama: menghargai keseimbangan <i>sunatullah</i> dalam penciptaan alam semesta, tidak merusak dan	Memastikan realisasi program perusahaan tidak merusak alam sekitar Ikut berperan aktif dalam menjaga alam sekitar Mendidik pekerja untuk menjaga dan	6	Ordinal

No	Variabel	Indikator	Jumlah Item	Skala
	membahayakan, dan menjamin kelestarian lingkungan dalam operasionalnya”	merawat alam sekitar		
		Menggunakan bahan-bahan ramah lingkungan dalam memenuhi keperluan perusahaan		
7	Bantuan Kebajikan (X_6) “Sebagai pemenuhan visi sosio-ekonomi dan mewujudkan masyarakat yang adil dan sejahtera dan sudah seharusnya pihak perbankan syariah melaksanakan salah satu tujuan mereka sebagai penyumbang kebaikan”	Pemilihan lembaga yang dapat menjunjung visi perusahaan memenuhi misi CSR	6	Ordinal
		Ikut meringankan masalah sosial		
		Membantu program sosial kemasyarakatan		
		Menjalankan program CSR dengan tidak hanya berorientasi pada keuntungan semata-mata		
		Pemberdayaan masyarakat melalui produk-produk LKS		

Tabel 3.12 menggambarkan definisi operasional, indikator, jumlah indikator, dan skala yang digunakan untuk pernyataan kuesioner setiap variabel. Item variabel yang digunakan pada variabel kepuasan kerja diantaranya yaitu: ‘Saya merasa tidak terbebani dengan pekerjaan yang diberikan karena sesuai dengan kemampuan latar belakang Pendidikan, serta agama yang sama miliki sehingga saya merasa berkompeten dalam bekerja’, ‘Saya merasa puas karena didukung dengan fasilitas yang memadai oleh perusahaan’, pemimpin memberikan dorongan dan perhatian

terhadap pekerjaan yang saya lakukan’, Keterlibatan atasan dalam menyelesaikan permasalahan yang muncul di perusahaan cukup memuaskan saya’, ‘Saya memiliki teman kerja yang korporatif atau dapat diajak kerjasama dengan baik’, ‘Teman kerja senantiasa memberikan nasihat apabila menghadapi kesulitan dalam bekerja’, ‘perusahaan tempat saya bekerja memberikan pelatihan yang dapat menunjang pengembangan karir karyawan’, dan ‘Saya merasa puas karena adanya peluang promosi sehingga dapat memotivasi untuk lebih berkembang dan maju’.

Selanjutnya item variabel yang digunakan pada variabel kepatuhan syariah, yaitu: ‘Produk-produk BSI dilaksanakn sesuai dengan ketentuan syariah’, ‘Produk tabungan/deposito BSI dikelola sesuai dengan peraturan-peraturan syariah’, ‘BSI mengelola dana titipan nasabah sesuai dengan tuntutan syariah’, ‘BSI melakukan investasi pada tempat dan produk yang halal’, ‘BSI menghindari keuntungan yang didapati secara tidak halal’, ‘Pemilihan nasabah BSI dilakukan dengan kriteriaan (seperti: jujur, beritikad baik, Amanah, dan tidak menimbulkan masalah di kemudian hari), dan ‘Saya memilih BSI karena saya yakin prinsip-prinsip operasional BSI sesuai dengan ketentuan-ketentuan syariah’. Item variabel pada variabel keadilan dan kesetaraan, yaitu: ‘Saya menghormati setiap nasabah’, ‘Saya mempermudah transaksi keuangan nasabah’, ‘Saya memberikan pelayanan yang berkualitas’, ‘Saya tidak melakukan diskriminasi dalam melayani nasabah’, ‘Saya memilih BSI karena BSI mengutamakan keadilan dan kesamaan hak dalam setiap beban kerja yang ditugaskan’, dan ‘Saya memberikan pelayanan yang sama kepada semua nasabah’.

Selanjutnya item variabel pada variabel bertanggung jawab dalma bekerja, yaitu: ‘Saya memilih BSI karena BSI mempunyai teman sekerja yang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas’, ‘Saya menepati setiap janji dengan nasabah’, ‘Saya bekerja sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab saya’, ‘Teman kerja saya selalu melaksanakn tugas sesuai hak dan tanggung jawabnya’, ‘Saya

memenuhi setiap tuntutan akad dengan nasabah', 'Semua tuntutan akad dengan nasabah dapat saya penuhi sebagai wakil BSI', 'Saya melakukan transaksi keuangan secara ikhlas', 'Saya bekerja secara optimal sesuai dengan waktu dan keahlian saya dalam melayani nasabah', 'BSI menghindari investasi yang boleh menimbulkan dampak sosial yang buruk bagi masyarakat seperti investasi yang boleh mamtikan ekonomi rakyat kecil', 'Investasi pada BSI tidak saja untuk mencari keuntungan', 'Saya mempunyai integritas dalam memberikan pelayanan kepada nasabah', 'Persaingan dengan sehat dan adil, 'BSI mempunyai nilai akuntabilitas yang baik', 'Untuk meningkatkan pelayanan, saya perlu mendapatkan Pendidikan dan pelatihan', dan 'Pendidikan dan pelatihan bagi karyawan BSI dapat meningkatkan profesionalisme perbankan syariah'.

Kemudian, item variabel yang termasuk dalam variabel jaminan kesejahteraan, yaitu: 'Saya memilih untuk menjadi keryawan BSI karena BSI mempraktikkan prinsip keadilan kepada karyawan', 'Saya memilih bekerja di BSI karena BSI memberikan kesejahteraan hidup untuk saya', 'Kantor tempat saya bekerja aman dan nyaman', 'Saya mempunyai kebebasan berkehendak untuk melaksanakan keyakinan saya selama tidak bertentangan dengan syariat Islam', 'Saya bekerja sesuai dengan kemampuan', 'Saya bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan', 'Saya mendapatkan upah yang layak dalam bekerja', 'Saya mendapatkan jaminan asuransi karyawan', dan 'Saya diperlukan secara adil dalam bekerja'. Pada item variabel jaminan kelestarian alam terdiri dari: 'Saya memilih BSI karena mempunyai tanggung jawab untuk menjaga kelestarian alam sekitar', 'Setiap pemberian investasi atau pembiayaan, saya memperhatikan kepada kelestarian alam (dengan adanya analisis dampak lingkungan)', 'BSI ikut berperan dalam menjaga alam sekitar', 'BSI peduli dengan kelestarian alam', 'BSI mendidik pekerjanya untuk menjaga dan merawat alam sekitar', dan 'Fasilitas, infrastruktur, dan kantor BSI ramah lingkungan'.

Selanjutnya item pada variabel bantuan kebijakan diantaranya: ‘BSI mengutamakan nasabah-nasabah yang mendukung aktivitas kebijakan dalam pemberian pembiayaan bank’, ‘BSI ikut berperan dalam meringankan masalah-masalah sosial’, ‘BSI mendukung dan membantu dana-dana kebijakan’, ‘Bantuan dana sosial dalam BSI tidak melihat pada keuntungan semata-mata yang diperoleh dari bantuan tersebut’, ‘Produk-produk BSI dapat memberdayakan ekonomi masyarakat’, dan ‘Saya memilih bekerja di BSI karena BSI mempunyai tanggung jawab sosial yang baik kepada masyarakat’.

3.7 Teknik Analisis Data

Langkah-langkah analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini dimulai dari pengujian instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, hingga uji hipotesis.

3.7.1. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup yang berisi 60 item soal. Proses instrumen penelitian pada tahap ini dilakukan dengan pengujian validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Instrumen penelitian pada tahap uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah instrumen pada kuesioner menghasilkan data yang valid (sah) atau tidak. Pada penelitian ini menggunakan pengolahan data *person correlation* dengan program IBM statistik, dengan kriteria pengujian sebagai berikut: apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (dengan signifikan 0.05), maka pengukuran tersebut valid sedangkan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (dengan signifikan 0.05), maka dinyatakan tidak valid¹²⁷.

¹²⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 121.

2. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel (konstan atau stabil) terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda atau apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pada penelitian ini menggunakan pengolahan data teknik *alpha cronbach* dengan IBM statistik. Besarnya nilai r alpha indeks korelasi dapat diinterpretasikan sesuai dengan ketentuan pada Tabel 3.13.

Tabel 3.13
Indeks Nilai r Alpha Indeks Korelasi¹²⁸

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik pada penelitian ini dilakukan untuk memastikan bahwa persamaan regresi yang diperoleh, memiliki ketetapan dalam estimasi, konsisten, dan memenuhi kaidah *best linear unbiased estimation*. Proses asumsi klasik pada penelitian ini dilakukan dengan 3 tahapan, yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa populasi data yang terkumpul berasal dari distribusi yang normal¹²⁹. Pada penelitian ini menggunakan analisis grafik (grafik histogram) dan statistik (normal *probability plot*).

¹²⁸ Sugiyono, 184.

¹²⁹ Vironika Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan* (Bandung: Refika Aditama, 2015).

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah adanya penemuan korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Pada tahap penelitian ini untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari *tolerance value* atau *value variance inflation factor* (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut: apabila $VIF > 10$ atau *tolerance value* < 0.10 maka terjadi multikolinearitas; dan apabila $VIF < 10$ atau *tolerance value* > 0.10 maka tidak terjadi dianggap multikolinearitas¹³⁰.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan tidak terdeteksinya gejala heteroskedastisitas. Pada tahap penelitian ini dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot*, dengan ketentuan: apabila titik-titik yang menyebar tidak berbentuk pola yang jelas, maka dapat dinyatakan tidak terdeteksinya gejala heteroskedastisitas; dan apabila titik-titik yang menyebar berbentuk pola yang jelas, maka dapat dinyatakan terdeteksinya gejala heteroskedastisitas¹³¹.

3.7.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menguji variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Pengaruh regresi linear berganda dapat berbentuk seperti:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel tingkat kepuasan karyawan
 a = Intercept (konstanta)

¹³⁰ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), 105.

¹³¹ Ghozali, 119.

b_1	= Koefisien regresi X_1
b_2	= Koefisien regresi X_2
b_3	= Koefisien regresi X_3
X_1	= Variabel kepatuhan syariah
X_2	= Variabel keadilan dan kesetaraan
X_3	= Variabel bertanggung jawab dalam bekerja
X_4	= Variabel jaminan kesejahteraan
X_5	= Variabel jaminan kelestarian alam
X_6	= Variabel bantuan kebajikan
e	= nilai residu

3.7.4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Apabila angka koefisien determinasi (0-1) semakin mendekati 1 maka semakin besar pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan sebaliknya. Nilai R^2 yang besar dimaknai dengan semakin bagusnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen¹³².

3.7.5. Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan dua tahap, yaitu: uji parsial (uji-T) dan uji simultan (uji-f).

1. Uji Parsial (Uji-T)

Uji parsial digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen¹³³. Ketentuan uji-t pada penelitian ini yaitu: apabila $t \text{ tabel} < t \text{ hitung}$, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dan

¹³² Ghozali, 119.

¹³³ Ghozali, 97.

sebaliknya. Serta diamati juga dengan nilai signifikan t pada tingkat α yang digunakan (tingkat α sebesar 0.05 atau 5%), dengan ketentuan: apabila signifikansi $t < 0.005$ maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (H diterima) dan sebaliknya¹³⁴.

2. Uji Simultan (Uji-F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimaksudkan dalam regresi secara simultan terhadap variabel dependen yang diuji¹³⁵. Berikut ketentuan pada tahap pengujian simultan:

- a) Apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka variabel-variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Cara pengujian uji F pada penelitian ini menggunakan suatu tabel ANOVA (*Analysis of Variance*) dengan melihat nilai signifikan ($\text{Sig} < 0.05$ atau 5%), dengan syarat: apabila nilai signifikan < 0.05 , maka hipotesis dapat diterima, dan sebaliknya.

3.8 Jadwal Penelitian

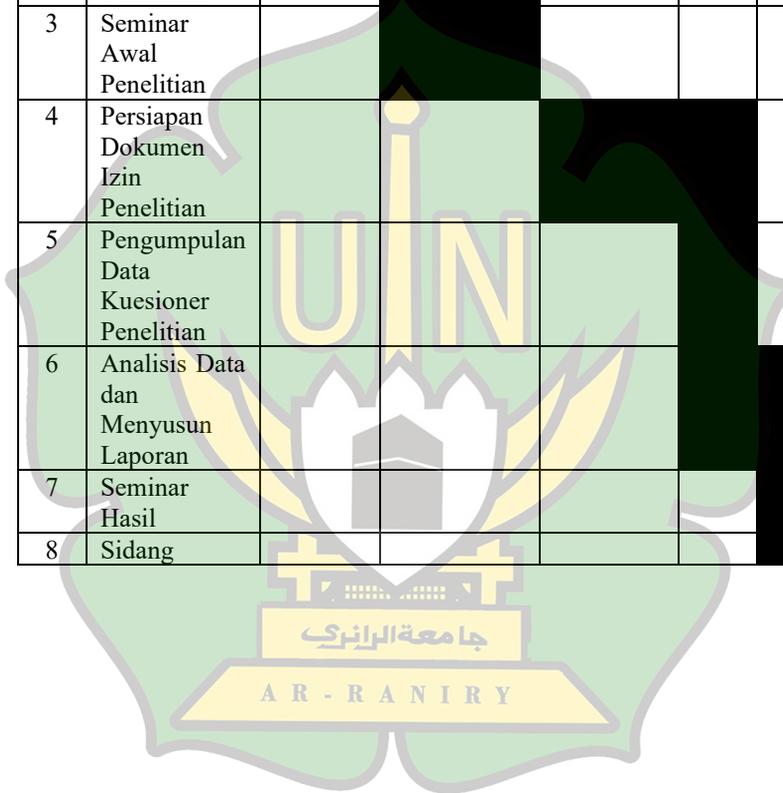
Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus 2022 sampai dengan bulan Juli 2023 di BSI KC Banda Aceh. Adapun secara rinci terkait jadwal penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.14 berikut.

¹³⁴ Ghozali, 98.

¹³⁵ Ghozali, 96.

Tabel 3.14
Jadwal Penelitian

No.	Rencana Kegiatan	Tahun 2022-2023				
		Agustus	September- Oktober	Februari- Mei	Juni	Juli- Agustus
1	Study Awal					
2	Penyusunan Instrumen dan Data Awal Penelitian					
3	Seminar Awal Penelitian					
4	Persiapan Dokumen Izin Penelitian					
5	Pengumpulan Data Kuesioner Penelitian					
6	Analisis Data dan Menyusun Laporan					
7	Seminar Hasil					
8	Sidang					



BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum

BSI merupakan hasil merger dari 3 bank syariah terbesar di Indonesia¹³⁶ yaitu: PT. Bank Mandiri Syariah, Tbk, PT. Bank Negara Indonesia Syariah, Tbk, dan PT. Bank Rakyat Indonesia Syariah (Persero), Tbk secara resmi dengan dikeluarkannya surat Nomor SR-3/PB.1/2021 dan diresmikan oleh Presiden Joko Widodo pada 1 Februari 2021¹³⁷. Penggabungan ini menyatukan kelebihan dari ketiga bank syariah tersebut sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta kapasitas permodalan yang lebih baik sehingga pada tahun 2023 BSI berhasil naik satu peringkat menjadi bank keenam terbesar di Indonesia karena tahun 2021 dan 2022 kinerja BSI tumbuh signifikan¹³⁸. Berikut visi dan misi BSI¹³⁹:

Visi:

“Top 10 Global Islamic Bank”

Misi:

1. Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia *Melayani >20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan asset (500+T) dan nilai buku 50T di tahun 2025.*

¹³⁶ CNBC Indonesia, “Ini Dia Top 10 Bank Dengan Aset Terbesar di RI,” 2023, <https://www.cnbcindonesia.com/market/20230310092808-17-420529/ini-dia-top-10-bank-dengan-aset-terbesar-di-ri/amp>.

¹³⁷ PT. Bank Syariah Indonesia Tbk, “Sejarah Perseroan,” 2022, https://ir.bankbsi.co.id/corporate_history.html.

¹³⁸ Tim CNN Indonesia, “Eric Thohir Sebut BSI Sudah Jadi Bank Terbesar keenam di RI,” *CNN Indonesia*, 2023, <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20230221172024-78-915969/erick-thohir-sebut-bsi-sudah-jadi-bank-terbesar-ke-6-di-ri>.

¹³⁹ BSI Maslahat, “Profil Lembaga,” *BSI Maslahat*, 2022, <https://www.bsimaslahat.org/tentang-kami/>.

2. Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham
Top 5 bank yang paling profitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2).
3. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia
Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja

Nilai-nilai perusahaan yang diterapkan oleh BSI yaitu AKHLAK yang terdiri dari: Amanah (kami memegang teguh kepercayaan yang diberikan), Kompeten (kami terus belajar dan mengembangkan kapasitas), Harmonis (kami saling peduli dan menghargai perbedaan), Loyal (kami berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara), Adaptif (kami terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan), dan Kolaboratif (kami membangun kerja sama yang sinergis)¹⁴⁰.

BSI dalam mencapai keberlanjutan jangka panjang menempatkan kegiatan-kegiatan dengan senantiasa memberikan kinerja yang maksimal dan optimal untuk para *stockholder* dan juga secara menyeluruh agar usaha yang dijalankan dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam aspek lingkungan dan sosial, salah satunya adalah I-CSR. BSI dalam mengimplementasikan I-CSR mengacu kepada ISO 26000 dengan lingkup tanggung jawab diantaranya yaitu: tata kelola tanggung jawab sosial, hak asasi manusia, operasi yang adil, lingkungan hidup, ketenakerjaan kerja,

¹⁴⁰ BSI Maslahat.

keselamatan, dan kesehatan kerja, produk dan pelanggan, serta sosial dan kemasyarakatan¹⁴¹.

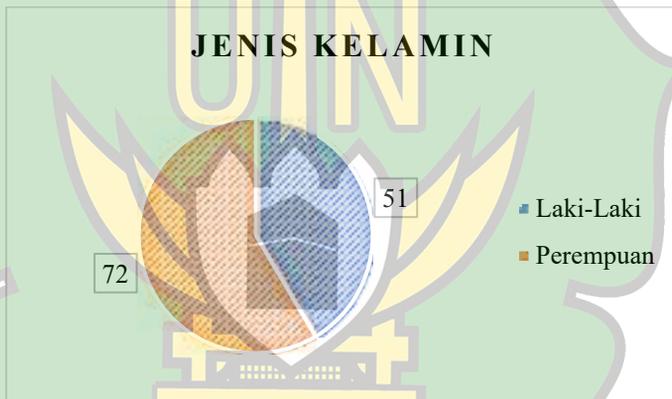
4.2 Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini sebanyak 123 karyawan BSI KC Banda Aceh pada lokasi penelitian.

4.1.1. Jenis Kelamin Responden

Informasi terkait jenis kelamin responden dilakukan untuk mengetahui jenis kelamin yang dominan terdata pada penelitian ini. Berikut adalah data responden pada penyebaran kuesioner berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada Gambar 4.2.

Gambar 4.2
Jenis Kelamin



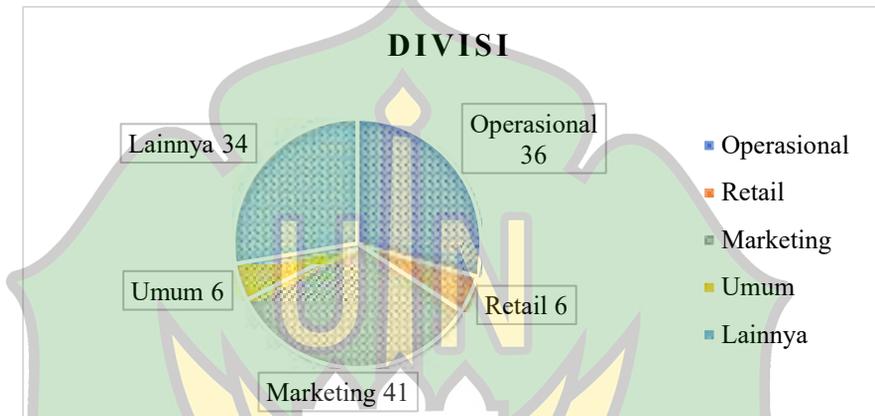
Berdasarkan Gambar 4.2, dapat dilihat bahwa karyawan berjenis kelamin perempuan yang lebih dominan dengan jumlah 72 karyawan dan persentase sebesar 58,54%. Sedangkan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 51 karyawan dengan persentase sebesar 41,46%.

¹⁴¹ Bank Syariah Indonesia Tbk, "Annual Report PT Bank Syariah Indonesia Tahun"; PT Bank Syariah Indonesia Tbk, "Annual Report Bank Syariah Indonesia," 2022, <https://ir.bankbsi.co.id/misc/AR/AR2022-ID/26/#zoom=true>.

4.1.2. Divisi Responden

Informasi terkait divisi responden dilakukan untuk mengetahui divisi-divisi yang ada pada objek penelitian dan divisi yang paling dominan terdata pada penelitian ini. Berikut adalah data responden pada penyebaran kuesioner berdasarkan divisi ditunjukkan pada Gambar 4.3.

Gambar 4.3
Divisi



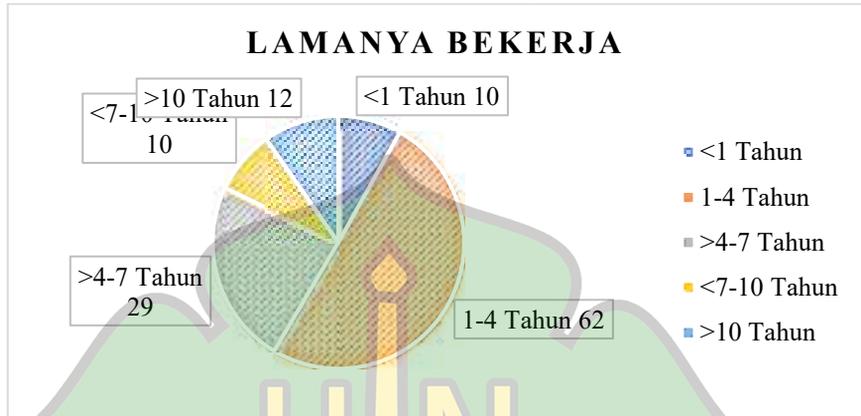
Berdasarkan Gambar 4.3, dapat dilihat bahwa divisi yang paling dominan adalah marketing dengan jumlah 41 dan persentase sebesar 33,33%. Sedangkan divisi yang paling sedikit yaitu retil dan umum dengan jumlah 6 karyawan atau 4,88%. Selanjutnya divisi operasional berjumlah 36 karyawan dengan persentase sebesar 29,27% dan divisi lainnya berjumlah 34 karyawan dengan persentase sebesar 27,64%.

4.1.3. Lamanya Bekerja Responden

Informasi terkait lamanya berkerja responden dilakukan untuk mengetahui rentang waktu menjadi karyawan di objek penelitian. Berikut adalah data responden pada penyebaran

kuesioner berdasarkan lamanya bekerja ditunjukkan pada Gambar 4.4.

Gambar 4.4
Lamanya Bekerja



Berdasarkan Gambar 4.4, dapat dilihat bahwa lama bekerjanya responden yang terlibat dalam penelitian ini bervariasi. Responden yang paling dominan yaitu lama bekerjanya pada rentan 1-4 tahun sebanyak 62 karyawan dengan persentase sebesar 50,41%. Sedangkan responden yang paling sedikit yaitu rentan lama bekerjanya <1 Tahun dan <7-10 Tahun dengan persentase 8,13%. Selanjutnya lama bekerjanya responden pada rentan >4-7 tahun sebanyak 29 responden dengan persentase 23,57 dan >10 tahun sebanyak 12 responden dengan persentase 9,76%.

4.3 Tanggapan Responden

4.2.1. Tanggapan Terhadap Kepatuhan Syariah

Berikut hasil tanggapan responden terhadap variabel kepatuhan syariah pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15
Tanggapan Terhadap Kepatuhan Syariah

Pernyataan	1	2	3	4	5	Rata-Rata	Rerata
KS 1	0	0	9	244	295	4,46	4,55
KS 2	0	0	3	232	320	4,51	
KS 3	0	0	12	220	320	4,49	
KS 4	0	0	0	256	340	4,85	
KS 5	0	2	0	216	320	4,54	
KS 6	0	4	3	228	340	4,51	
KS 7	0	0	9	208	340	4,53	
KS 8	0	0	3	216	340	4,54	
Total	0	6	39	1820	2615	36,42	

Berdasarkan pada Tabel 4.15 di atas, diketahui hasil dari 123 responden sangat setuju terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel kepatuhan syariah pada BSI KC Banda Aceh. Hal ini dikarenakan pernyataan-pernyataan pada variabel tersebut menghasilkan rerata sebesar 4,55. Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat juga bahwa rata-rata tertinggi diperoleh pada item pernyataan ke 4 dengan nilai 4,85, yaitu: “BSI mengelola dana titipan nasabah sesuai dengan tuntutan syariah”. Sedangkan nilai rata-rata terendah diperoleh pada item ke 1 dengan nilai 4,46, yaitu: “Produk-produk BSI dilaksanakan sesuai dengan ketentuan-ketentuan syariah”.

4.2.2. Tanggapan Terhadap Keadilan dan Kesetaraan

Berikut hasil tanggapan responden terhadap variabel keadilan dan kesetaraan pada Tabel 4.16.

Tabel 4.16
Tanggapan Terhadap Keadilan dan Kesetaraan

Pernyataan	1	2	3	4	5	Rata-Rata	Rerata
KNK 1	0	0	0	140	440	4,72	4,66
KNK 2	0	0	3	148	425	4,68	
KNK 3	0	0	0	136	445	4,72	
KNK 4	0	0	6	148	400	4,50	

Pernyataan	1	2	3	4	5	Rata-Rata	Rerata
KNK 5	1	0	3	164	400	4,62	
KNK 6	0	0	0	128	455	4,74	
Total	1	0	12	864	2565	27,98	

Berdasarkan pada Tabel 4.16 di atas, diketahui hasil dari 123 responden sangat setuju terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel keadilan dan kesetaraan pada BSI KC Banda Aceh. Hal ini dikarenakan pernyataan-pernyataan pada variabel tersebut menghasilkan rerata sebesar 4,66. Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat juga bahwa rata-rata tertinggi diperoleh pada item pernyataan ke 6 dengan nilai 4,74, yaitu: “Saya memberikan pelayanan yang sama kepada semua nasabah”. Sedangkan nilai rata-rata terendah diperoleh pada item ke 4 dengan nilai 4,50, yaitu: “Saya tidak melakukan diskriminasi dalam melayani nasabah”.

4.2.3. Tanggapan Terhadap Bertanggung Jawab Dalam Bekerja

Berikut hasil tanggapan responden terhadap variabel bertanggung jawab dalam bekerja pada pada Tabel 4.17.

Tabel 4.17

Tanggapan Terhadap Bertanggung Jawab Dalam Bekerja

Pernyataan	1	2	3	4	5	Rata-Rata	Rerata
BB 1	1	2	3	228	315	4,46	4,54
BB 2	0	0	0	192	375	4,61	
BB 3	0	0	6	152	415	4,66	
BB 4	0	0	6	256	335	4,85	
BB 5	0	0	3	220	335	4,54	
BB 6	0	0	12	228	310	4,47	
BB 7	0	0	9	188	365	4,57	
BB 8	0	0	6	180	335	4,24	
BB 9	1	2	6	196	350	4,51	
BB 10	0	0	3	208	350	4,56	
BB 11	0	0	0	188	380	4,62	
BB 12	1	2	39	168	330	4,39	

BB 13	0	0	18	220	310	4,46	
BB 14	0	0	9	192	360	4,56	
BB 15	0	0	6	200	355	4,56	
Total	3	6	42	3016	5220	68,06	

Berdasarkan pada Tabel 4.17 di atas, diketahui hasil dari 123 responden sangat setuju terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel bertanggung jawab dalam bekerja pada BSI KC Banda Aceh. Hal ini dikarenakan pernyataan-pernyataan pada variabel tersebut menghasilkan rerata sebesar 4,54. Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat juga bahwa rata-rata tertinggi diperoleh pada item pernyataan ke 4 dengan nilai 4,85, yaitu: “Teman kerja Saya selalu melaksanakan tugas sesuai hak dan tanggung jawabnya”. Sedangkan nilai rata-rata terendah diperoleh pada item ke 8 dengan nilai 4,24, yaitu: “Saya bekerja secara optimal sesuai dengan waktu dan keahlian Saya dalam melayani nasabah”.

4.2.4. Tanggapan Terhadap Jaminan Kesejahteraan

Berikut hasil tanggapan responden terhadap variabel jaminan kesejahteraan pada pada Tabel 4.18.

Tabel 4.18

Tanggapan Terhadap Jaminan Kesejahteraan

Pernyataan	1	2	3	4	5	Rata-Rata	Rerata
JK 1	1	4	12	240	280	4,37	4,41
JK 2	0	2	18	232	290	4,41	
JK 3	0	0	6	240	305	4,48	
JK 4	0	0	9	236	315	4,55	
JK 5	0	0	6	232	315	4,50	
JK 6	0	0	9	232	310	4,48	
JK 7	1	6	39	224	250	4,23	
JK 8	3	0	6	248	280	4,37	
JK 9	1	2	27	252	245	4,28	
Total	6	14	132	2136	2590	39,66	

Berdasarkan pada Tabel 4.18 di atas, diketahui hasil dari 123 responden sangat setuju terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel jaminan kesejahteraan pada BSI KC Banda Aceh. Hal ini dikarenakan pernyataan-pernyataan pada variabel tersebut menghasilkan rerata sebesar 4,41. Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat juga bahwa rata-rata tertinggi diperoleh pada item pernyataan ke 4 dengan nilai 4,55, yaitu: “Saya mempunyai kebebasan berkehendak untuk melaksanakan keyakinan Saya, selama tidak bertentangan dengan syariat Islam”. Sedangkan nilai rata-rata terendah diperoleh pada item ke 7 dengan nilai 4,23, yaitu: “Saya mendapatkan upah yang layak dalam bekerja”.

4.2.5. Tanggapan Terhadap Jaminan Kelestarian Alam

Berikut hasil tanggapan responden terhadap variabel jaminan kesejahteraan pada pada Tabel 4.19.

Tabel 4.19
Tanggapan Terhadap Jaminan Kelestarian Alam

Pernyataan	1	2	3	4	5	Rata-Rata	Rerata
JKA 1	0	2	21	248	265	4,36	4,40
JKA 2	0	2	12	256	270	4,39	
JKA 3	0	2	6	248	290	4,44	
JKA 4	0	4	0	248	300	4,49	
JKA 5	0	0	21	224	300	4,43	
JKA 6	0	6	18	256	250	4,31	
Total	0	16	78	1480	1675	26,41	

Berdasarkan pada Tabel 4.19 di atas, diketahui hasil dari 123 responden sangat setuju terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel jaminan kelestarian alam pada BSI KC Banda Aceh. Hal ini dikarenakan pernyataan-pernyataan pada variabel tersebut menghasilkan rerata sebesar 4,40. Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat juga bahwa rata-rata tertinggi diperoleh pada item pernyataan ke 4 dengan nilai 4,49, yaitu: “BSI peduli dengan kelestarian alam sekitar”. Sedangkan nilai rata-rata terendah diperoleh pada item ke 6

dengan nilai 4,31, yaitu: “Fasilitas, infrastruktur, dan kantor BSI ramah lingkungan”.

4.2.6. Tanggapan Terhadap Bantuan Kebajikan

Berikut hasil tanggapan responden terhadap variabel bantuan kebajikan pada pada Tabel 4.20.

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Terhadap Bantuan Kebajikan

Pernyataan	1	2	3	4	5	Rata-Rata	Rerata
BK 1	0	0	9	236	305	4,47	4,50
BK 2	0	0	9	220	325	4,50	
BK 3	0	0	6	240	305	4,48	
BK 4	0	4	12	236	315	4,61	
BK 5	0	2	15	216	315	4,46	
BK 6	0	0	12	216	325	4,50	
Total	0	6	63	1364	1890	27,02	

Berdasarkan pada Tabel 4.20 di atas, diketahui hasil dari 123 responden sangat setuju terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel bantuan kebajikan pada BSI KC Banda Aceh. Hal ini dikarenakan pernyataan-pernyataan pada variabel tersebut menghasilkan rerata sebesar 4,50. Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat juga bahwa rata-rata tertinggi diperoleh pada item pernyataan ke 4 dengan nilai 4,61, yaitu: “Bantuan dana sosial dalam BSI tidak melihat pada keuntungan semata-mata yang diperoleh dari bantuan tersebut”. Sedangkan nilai rata-rata terendah diperoleh pada item ke 5 dengan nilai 4,46, yaitu: “Produk-produk BSI dapat memberdayakan ekonomi masyarakat”.

4.2.7. Tanggapan Terhadap Kepuasan Kerja

Berikut hasil tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja pada pada Tabel 4.21.

Tabel 4.21
Tanggapan Terhadap Kepuasan Kerja

Pernyataan	1	2	3	4	5	Rata-Rata	Rerata
KK 1	0	2	12	276	245	4,35	4,37
KK 2	0	8	15	264	240	4,28	
KK 3	0	0	15	272	250	4,37	
KK 4	0	0	12	276	295	4,74	
KK 5	0	0	6	248	295	4,46	
KK 6	0	0	18	220	310	4,46	
KK 7	1	10	39	224	240	4,18	
KK 8	1	8	48	236	215	4,13	
Total	2	28	165	2016	2090	34,97	

Berdasarkan pada Tabel 4.21 di atas, diketahui hasil dari 123 responden sangat setuju terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel kepuasan kerja pada BSI KC Banda Aceh. Hal ini dikarenakan pernyataan-pernyataan pada variabel tersebut menghasilkan rerata sebesar 4,37. Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat juga bahwa rata-rata tertinggi diperoleh pada item pernyataan ke 4 dengan nilai 4,74, yaitu: “Keterlibatan atasan dalam menyelesaikan permasalahan yang muncul di perusahaan cukup memuaskan”. Sedangkan nilai rata-rata terendah diperoleh pada item ke 8 dengan nilai 4,13, yaitu: “Saya merasa puas karena adanya peluang promosi sehingga dapat memotivasi Saya untuk lebih berkembang dan maju”.

4.4 Pengujian Instrumen Penelitian

4.3.1. Uji Validitas

Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan secara statistik dengan *person corelation*. Setiap pernyataan pada kuesioner akan dinyatakan valid apabila skor $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau skor signifikan $< 0,05$. Hasil data yang diuji untuk uji validitas berjumlah 123 responden ($n=123$), sehingga skor r_{tabel} dengan taraf signifikan 5% adalah 0,172. Berikut hasil uji validitas pada penelitian ini.

Tabel 4.22
Uji Validitas Kepatuhan Syariah

Item Variabel	r-hitung	r-tabel	Sig	Hasil
KS 1	0,889	0,172	0,00	Valid
KS 2	0,841	0,172	0,00	Valid
KS 3	0,863	0,172	0,00	Valid
KS 4	0,801	0,172	0,00	Valid
KS 5	0,833	0,172	0,00	Valid
KS 6	0,834	0,172	0,00	Valid
KS 7	0,803	0,172	0,00	Valid
KS 8	0,790	0,172	0,00	Valid

Tabel 4.23
Uji Validitas Keadilan Dan Kesetaraan

Item Variabel	r-hitung	r-tabel	Sig	Hasil
KK 1	0,840	0,172	0,00	Valid
KK 2	0,900	0,172	0,00	Valid
KK 3	0,906	0,172	0,00	Valid
KK 4	0,849	0,172	0,00	Valid
KK 5	0,768	0,172	0,00	Valid
KK 6	0,792	0,172	0,00	Valid

Tabel 4.24
Uji Validitas Bertanggung Jawab Dalam Bekerja

Item Variabel	r-hitung	r-tabel	Sig	Hasil
KS 1	0,747	0,172	0,00	Valid
KS 2	0,802	0,172	0,00	Valid
KS 3	0,718	0,172	0,00	Valid
KS 4	0,762	0,172	0,00	Valid
KS 5	0,802	0,172	0,00	Valid
KS 6	0,814	0,172	0,00	Valid
KS 7	0,766	0,172	0,00	Valid
KS 8	0,764	0,172	0,00	Valid
KS 9	0,794	0,172	0,00	Valid

Item Variabel	r-hitung	r-tabel	Sig	Hasil
KS 10	0,761	0,172	0,00	Valid
KS 11	0,813	0,172	0,00	Valid
KS 12	0,751	0,172	0,00	Valid
KS 13	0,841	0,172	0,00	Valid
KS 14	0,622	0,172	0,00	Valid
KS 15	0,681	0,172	0,00	Valid

Tabel 4.25
Uji Validitas Jaminan Kesejahteraan

Item Variabel	r-hitung	r-tabel	Sig	Hasil
JK 1	0,779	0,172	0,00	Valid
JK 2	0,817	0,172	0,00	Valid
JK 3	0,768	0,172	0,00	Valid
JK 4	0,816	0,172	0,00	Valid
JK 5	0,733	0,172	0,00	Valid
JK 6	0,690	0,172	0,00	Valid
JK 7	0,821	0,172	0,00	Valid
JK 8	0,745	0,172	0,00	Valid
JK 9	0,820	0,172	0,00	Valid

Tabel 4.26
Uji Validitas Jaminan Kelestarian Alam

Item Variabel	r-hitung	r-tabel	Sig	Hasil
JK 1	0,872	0,172	0,00	Valid
JK 2	0,848	0,172	0,00	Valid
JK 3	0,892	0,172	0,00	Valid
JK 4	0,872	0,172	0,00	Valid
JK 5	0,775	0,172	0,00	Valid
JK 6	0,862	0,172	0,00	Valid

Tabel 4.27
Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Bantuan
Kebajikan

Item Variabel	r-hitung	r-tabel	Sig	Hasil
BK 1	0,843	0,172	0,00	Valid
BK 2	0,810	0,172	0,00	Valid
BK 3	0,821	0,172	0,00	Valid
BK 4	0,904	0,172	0,00	Valid
BK 5	0,877	0,172	0,00	Valid
BK 6	0,882	0,172	0,00	Valid

Tabel 4.28
Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item Variabel	r-hitung	r-tabel	Sig	Hasil
KS 1	0,669	0,172	0,00	Valid
KS 2	0,822	0,172	0,00	Valid
KS 3	0,805	0,172	0,00	Valid
KS 4	0,799	0,172	0,00	Valid
KS 5	0,652	0,172	0,00	Valid
KS 6	0,644	0,172	0,00	Valid
KS 7	0,811	0,172	0,00	Valid
KS 8	0,789	0,172	0,00	Valid

Berdasarkan Tabel 4.22 sampai 4.28, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada keseluruhan variabel adalah valid dalam hasil uji validitas melalui proses olah data menggunakan IBM *statistik*. Hal tersebut dikarenakan nilai korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{tabel} sebesar 0,172 dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$

4.3.2. Uji Reliabilitas

Hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.29.

Tabel 4.29
Uji Reliabilitas

Item	Banyaknya Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepatuhan Syariah	8	0,936	Reliabel
Keadilan Kesetaraan	6	0,913	Reliabel
Bertanggung Jawab Dalam Bekerja	15	0,946	Reliabel
Jaminan Kesejahteraan	9	0,914	Reliabel
Jaminan Kelestarian Alam	6	0,925	Reliabel
Bantuan Kebajikan	6	0,927	Reliabel
Kepuasan Kerja	8	0,885	Reliabel

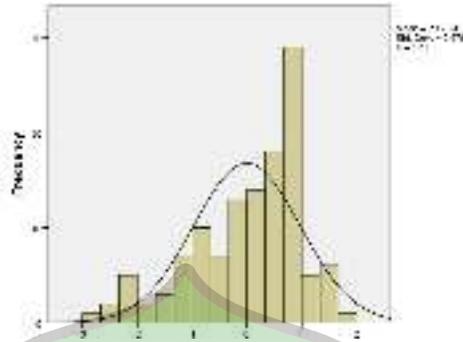
Berdasarkan Tabel 4.29, menunjukkan bahwa seluruh nilai pernyataan variabel reliabel atau reliabilitas diterima dan termasuk sangat tinggi karena nilai *cronbach's alpha* > 0.8000. Dengan demikian, nilai pada setiap variabel dalam penelitian ini dapat dipercaya dan konsisten pada hasilnya.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.4.1. Uji Normalitas

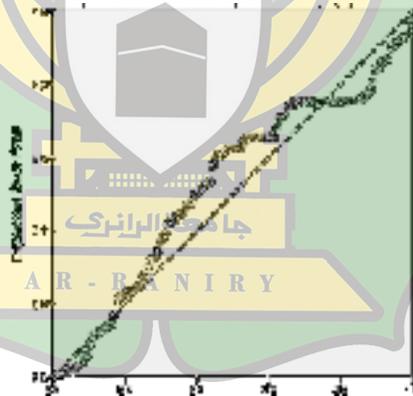
Uji normalitas dilakukan untuk melihat suatu mode regresi berdistribusi normal atau tidak pada variabel independen, dependen, atau keduanya. Metode regresi yang baik adalah distribusi yang mendekati normal atau normal. Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik *histogram* dan *probabilityplot*. Berikut pengujian melalui grafik *histogram* pada Gambar 4.5.

Gambar 4.5
Histogram



Pada Gambar 4.5 menunjukkan bahwa grafik *histogram* melengkung secara standar normalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut mempunyai distribusi normal atau membuat pola distribusi normal yang mendekati normal (residual terdistribusi secara normal).

Gambar 4.6
Normal Probability Plot



Pada Gambar 4.6 grafik normal *probability plot* menunjukkan jika titik-titik mengikuti arah garis diagonalnya yaitu residual didistribusi secara normal. Hasil data menyebar di area

sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan bahwa pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.4.2. Uji Multikolinearitas

Dalam pengujian multikolinearitas, peneliti melihat sebuah nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF nya kurang 10 atau *tolerance* lebih dari 0,10 maka data yang diuji mempunyai multikolinieritas.

Tabel 4.30
Uji Multikolinearitas

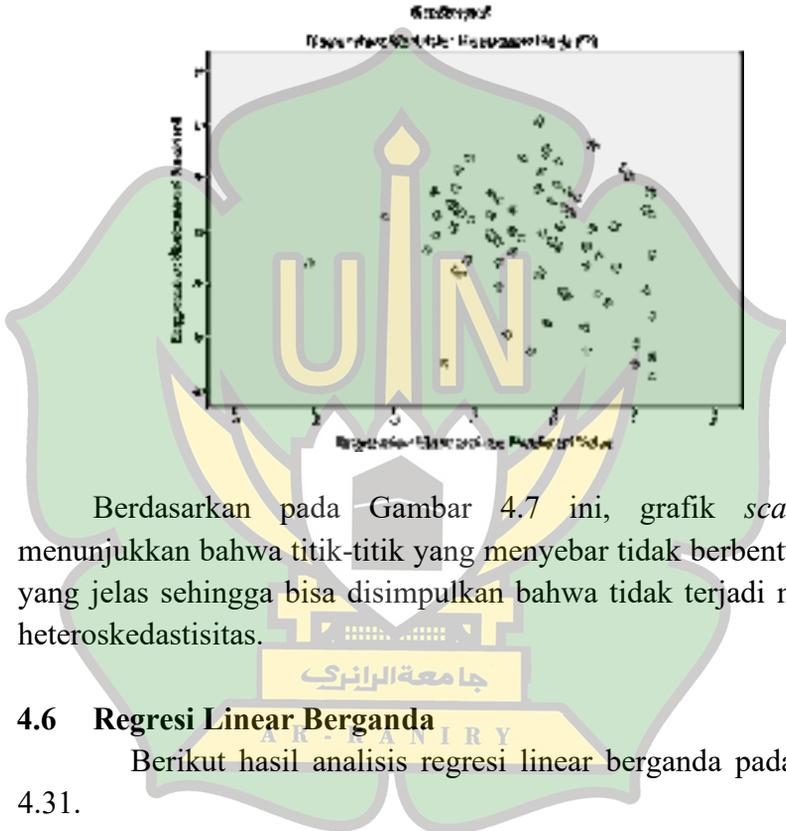
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
(Constan)			
Kepatuhan Syariah	0,369	2,711	Tidak Multikolinearitas
Keadilan dan Kesetaraan	0,368	2,721	Tidak Multikolinearitas
Bertanggung Jawab Dalam Bekerja	0,230	4,340	Tidak Multikolinearitas
Jaminan Kesejahteraan	0,210	4,760	Tidak Multikolinearitas
Jaminan Kelestarian Alam	0,205	4,872	Tidak Multikolinearitas
Bantuan Kebajikan	0,234	4,280	Tidak Multikolinearitas

Berdasarkan pada Tabel 4.30 diketahui bahwa *tolerance* seluruh variabel secara berturut-turut sebesar 0,369; 0,368; 0,230; 0,210; 0,205; dan 0,234, yang artinya memperoleh nilai *tolerance* lebih dari 0.10. Sedangkan nilai VIF secara berturut-turut sebesar 2,711; 2,721; 4,340; 4,760; 4,872; dan 4,280, yang artinya memperoleh nilai lebih kecil dari 10. Dengan demikian, berdasarkan data tersebut maka pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas sehingga dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat ada atau tidaknya penyimpangan saat uji regresi linear, hal tersebut dikarenakan adanya syarat dari uji regresi linear harus tidak boleh terdapat heteroskedastisitas.

Gambar 4.7
Scatterplot



Berdasarkan pada Gambar 4.7 ini, grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang menyebar tidak berbentuk pola yang jelas sehingga bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.6 Regresi Linear Berganda

Berikut hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 4.31.

Tabel 4.31
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>
<i>(Constant)</i>	1,992	2,921

<i>Model</i>	<i>Unstandardized. Coefficients</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>
Kepatuhan Syariah	0,389	0,110
Keadilan dan Kesetaraan	0,100	0,162
Bertanggung Jawab Dalam Bekerja	0,084	0,078
Jaminan Kesejahteraan	0,212	0,117
Jaminan Kelestarian Alam	-0,156	0,169
Bantuan Kebajikan	0,215	0,168

Berdasarkan Tabel 4.31, hasil persamaan uji regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,992 + 0,389 X_1 + 0,100 X_2 + 0,084 X_3 + 0,212 X_4 - 0,156 X_5 + 0,215 X_6$$

Dapat diketahui jika konstanta mempunyai nilai positif sebanyak 1,992, artinya variabel kepatuhan syariah, keadilan dan kesetaraan, bertanggung jawab dalam bekerja, jaminan kesejahteraan, jaminan kelestarian alam, dan bantuan kebajikan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini juga dapat diartikan apabila X_1 , X_2 , X_3 , X_3 , X_4 , X_5 , dan X_6 mempunyai nilai 0 maka kepuasan kerja karyawan BSI KC Banda Aceh sebanyak 1,992. Koefisien regresi linear berganda pada variabel kepatuhan syariah mempunyai nilai positif sebanyak 0,389, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan 1 satuan kepatuhan syariah, maka akan meningkatkan pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja sebesar 0,389. Adapun koefisien regresi linear berganda pada variabel keadilan dan kesetaraan mempunyai nilai positif sebanyak 0,100, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan 1 satuan keadilan dan kesetaraan, maka akan meningkatkan pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja sebesar 0,100. Koefisien regresi linear berganda pada variabel bertanggung jawab dalam bekerja mempunyai nilai positif sebanyak 0,084, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan 1

satuan bertanggung jawab dalam bekerja, maka akan meningkatkan pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja sebesar 0,084.

Koefisien regresi linear berganda pada variabel jaminan kesejahteraan mempunyai nilai positif sebanyak 0,212, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan 1 satuan jaminan kesejahteraan, maka akan meningkatkan pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja sebesar 0,212. Adapun nilai koefisien regresi linear berganda pada variabel jaminan kelestarian alam negatif sebanyak -0,156, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan 1 satuan jaminan kelestarian alam maka akan mengurangi pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja sebesar 0,156. Selanjutnya koefisien regresi linear berganda pada variabel bantuan kebajikan mempunyai nilai positif sebanyak 0,215, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan 1 satuan bantuan kebijakan, maka akan meningkatkan pengaruh pada tingkat kepuasan kerja sebesar 0,215.

4.7 Pengujian Hipotesis

4.6.1. Uji Parsial (Uji-T)

Berikut hasil pengujian parsial pada Tabel 4.32.

Tabel 4.32
Uji Parsial (Uji-T)

<i>Model</i>	<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig
Kepatuhan Syariah	0,357	3,532	0,001
Keadilan dan Kesetaraan	0,063	0,621	0,536
Bertanggung Jawab Dalam Bekerja	0,138	1,078	0,283
Jaminan Kesejahteraan	0.243	1,814	0,007
Jaminan Kelestarian Alam	-0,125	-0,921	0,359
Bantuan Kebajikan	0,163	1,281	0,203

Berdasarkan hasil uji parsial pada Tabel 4.32, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Diketahui nilai sig untuk variabel kepatuhan syariah terhadap kepuasan kerja sebesar $0,001 < 0,05$ dan $t_{hitung}: 3,523 > t_{tabel}: 1,650$ yang diperoleh dari rumus $(\alpha; n-k-1)$ didapati hasil $(0,05; 123-6-1)$ sehingga nilai t tabel yang ditemukan adalah 1,650. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi variabel kepatuhan syariah memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel tingkat kepuasan kerja karena nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari pada tingkat signifikan 5% serta nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian, hipotesis H_{a1} diterima.
2. Diketahui nilai sig untuk variabel keadilan dan kesetaraan terhadap kepuasan kerja sebesar $0,621 > 0,05$ dan $t_{hitung}: 0,536 < t_{tabel}: 1,650$. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi variabel keadilan dan kesetaraan secara parsial tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karena nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari pada tingkat signifikan 5% serta nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. Dengan demikian, hipotesis H_{a2} ditolak.
3. Diketahui nilai sig untuk variabel bertanggung jawab dalam bekerja terhadap kepuasan kerja sebesar $0,283 > 0,05$ dan $t_{hitung}: 1,078 < t_{tabel}: 1,650$. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi variabel bertanggung jawab dalam bekerja secara parsial tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karena nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari pada tingkat signifikan 5% serta nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. Dengan demikian, hipotesis H_{a3} ditolak.
4. Diketahui nilai sig untuk variabel jaminan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja sebesar $0,007 < 0,05$ dan $t_{hitung}: 1,814 < t_{tabel}: 1,650$. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi variabel jaminan kesejahteraan secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karena nilai signifikan yang diperoleh lebih

besar dari pada tingkat signifikan 5% serta nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian, hipotesis H_{a4} diterima.

5. Diketahui nilai sig untuk variabel jaminan kelestarian alam terhadap kepuasan kerja sebesar $0,359 > 0,05$ dan t_{hitung} : -0,921 < t_{tabel} : 1,650. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi variabel jaminan kelestarian alam secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karena nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari pada tingkat signifikan 5% serta nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. Dengan demikian, hipotesis H_{a5} ditolak.
6. Diketahui nilai sig untuk variabel bantuan kebajikan terhadap kepuasan kerja sebesar $0,203 > 0,05$ dan t_{hitung} : 1,283 < t_{tabel} : 1,650. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi variabel bantuan kebajikan secara parsial tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karena nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari pada tingkat signifikan 5% serta nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. Dengan demikian, hipotesis H_{a6} ditolak.

4.6.2. Uji Simultan (Uji-F)

Berikut hasil uji similtas pada Tabel 4.33.

Tabel 4.33
Uji Simultan (Uji-F)

<i>Model</i>	F	Sig
<i>Regression</i>	24,906	0.000

Dari pengujian simultan (uji-f) pada Tabel 4.33, dapat di ketahui bahwa nilai F_{hitung} : 24,906 > F_{tabel} : 2,18 dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel tingkat kepuasan kerja. Sehingga hipotesis penelitian H_7 diterima.

4.8 Uji Koefisien Determinasi

Berikut hasil pengujian R^2 (*R-Square*) pada Tabel 4.34.

Tabel 4.34
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model</i>	R	<i>R-Square</i>
<i>Regression</i>	0,750	0.563

Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 4.34, dapat disimpulkan bahwa angka *R-Square* sebesar 0,563 artinya 56,3% variabel dependen kepuasan kerja mampu dijelaskan oleh variasi dari implementasi keenam variabel independen yaitu: kepatuhan syariah, keadilan dan kesetaraan, bertanggung jawab dalam bekerja, jaminan kesejahteraan, jaminan kelestarian alam, dan bantuan kebajikan. Sisanya sebanyak 43,7% dijelaskan oleh variabel lainnya yang dianggap memiliki pengaruh terhadap variabel dependen kepuasan kerja seperti variabel variabel kualitas perusahaan dan manajemen, stres kerja, motivasi kerja, dan lain sebagainya.

4.9 Pembahasan

4.8.1. Implementasi Kepatuhan Syariah Terhadap Tingkat Kepuasan Syariah Karyawan BSI KC Banda Aceh

Kepatuhan syariah merupakan bentuk ketaatan perbankan dalam menaati prinsip syariah dan kepatuhan kepada fatwa DSN-MUI untuk mewujudkan budaya kepatuhan dalam mengelola perbankan syariah¹⁴². Dasar dari adanya kepatuhan syariah diperlukan untuk memastikan dan menjaga setiap praktik dan investasi yang dijalankan oleh BSI dilakukan pada tempat dan produk yang halal sebagaimana yang telah digariskan dalam al-

¹⁴² Hasina Tazkiya dan Rifqi Muhammad, “Analisis Syariah Governance dan Struktur Modal Terhadap Tingkat Kepatuhan Syariah Berdasarkan Standar AAOIFI,” *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha* 31, no. 1 (2023): 34.

Qur'an dan as-Sunnah. Indikator yang terangkum dalam variabel kepatuhan syariah adalah: instrument-instrumen perusahaan sesuai ketentuan syariah, pembiayaan perusahaan diberikan sesuai dengan ketentuan syariah, investasi pada tempat yang halal, menghindari keuntungan yang didapat secara tidak halal, dan pemilihan *stakeholder* sesuai dengan kehendak syariah¹⁴³. Item yang digunakan untuk menjelaskan variabel kepatuhan syariah ada 8, diantaranya yaitu: produk-produk perbankan syariah, tabungan/deposito, pembiayaan dilaksanakan atau dikelola sesuai dengan peraturan serta ketentuan syariah; pengelolaan dana titipan sesuai dengan tuntutan syariah; investasi pada tempat serta produk yang halal; menghindari keuntungan yang didapat secara tidak halal; pemilihan nasabah sesuai dengan ketentuan UU. Nomor 21 Tahun 2008 seperti jujur, beritikad baik, Amanah, dan tidak menimbulkan masalah dikemudian hari; memilih BSI KC Banda Aceh karena yakin dengan prinsip operasional perusahaan diterapkan sesuai dengan ketentuan syariah¹⁴⁴.

Penelitian ini dilakukan terhadap 123 responden dari karyawan BSI KC Banda Aceh Diponegoro, T. Panglima Nyak Makam, dan Ahmad Dahlan. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial memperoleh t_{hitung} sebesar 3,532 dengan t_{tabel} sebesar 1,650 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai sig. 0,000 sehingga hipotesis H_{a1} diterima.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel kepatuhan syariah mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan BSI KC Banda Aceh secara signifikan dan positif. Semakin tinggi tingkatan atau level dari kepatuhan syariah yang dijalankan maka

¹⁴³ Muhammad Yasir Yusuf, *Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR) Pada Lembaga Keuangan Sosial (LKS: Teori dan Praktik*, 77; Yusuf dan Bahari, "Islamic Corporate Social Responsibility in Islamic Banking: Towards Poverty Alleviation."

¹⁴⁴ Otoritas Jasa Keuangan, "Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah."

menandakan bahwa kegiatan yang dijalankan oleh BSI KC Banda Aceh telah sesuai dengan syariah Islam. Selanjutnya, akan semakin memenuhi prinsip I-CSR, yaitu: tauhid (penyerahan diri dan mengabdikan kepada Allah SWT yang telah menciptakan dan mengatur alam semesta). Prinsip tauhidi tersebut lahir dari keyakinan bahwa sumber daya ciptaan Allah SWT termasuk manusia (karyawan) diberikan amanah untuk memiliki, mengelola, dan memanfaatkan untuk sementara, kemudian keyakinan bahwa segala perbuatan yang dilakukan di muka bumi ini akan dipertanggung jawabkan di akhir kelak. Dengan semakin tingginya nilai yang diperoleh pada variabel kepatuhan syariah menunjukkan bahwa aktivitas maupun kegiatan yang dilakukan pada BSI sudah sejalan dengan prinsip syariah dan Qanun No 11 Tahun 2018 Tentang LKS¹⁴⁵ dimana kegiatan lembaga keuangan salah satunya perbankan dalam rangka mewujudkan ekonomi masyarakat Aceh adil dan sejahtera dalam naungan syariat Islam. Sehingga, kepatuhan syariah yang dijalankan pada BSI KC Banda Aceh dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Variabel kepatuhan syariah dijadikan sebagai identitas BSI dalam menjalankan perbankan yang berlandaskan syariah dan integritasnya.

Perolehan rata-rata tertinggi pada variabel kepatuhan syariah terdapat dalam indikator “investasi pada tempat dan produk yang halal”, yaitu sebesar 4,85. Dimana hasil penelitian ini menghasilkan bahwa karyawan menunjukkan kesan positif terhadap kinerja dan implementasi kepatuhan syariah sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan BSI KC Banda Aceh.

BSI menyelaraskan pengelolaan I-CSR dengan tujuan pembangunan berkelanjutan serta *maqashid asy syariah*. *Maqashid asy syariah* memiliki makna tujuan-tujuan syariah Islam yang

¹⁴⁵ Aceh Provinsi, “Qanun Aceh Nomor 11 Tahun 2018 Tentang Lembaga Keuangan Syariah,” 2020, <https://ppid.acehprov.go.id/inpub/download/iwQLKGTf>.

terkandung dalam setiap aturannya¹⁴⁶. Dalam transaksinya, BSI tidak hanya memfokuskan diri untuk menghindari praktik bunga namun juga menerapkan prinsip-prinsip syariah sehingga dapat memaksimalkan keseimbangan antara menambah keuntungan dan pemenuhan prinsip-prinsip syariah menjadi hal yang dilakukan dalam pelaksanaan operasional kegiatan. Adanya praktik tersebut menghasilkan adanya pengaruh kepuasan yang dirasakan oleh setiap karyawan BSI KC Banda Aceh. Penentuan kebijakan pelaksanaan I-CSR menggunakan konsep *maqashid asy syariah* untuk membantu dan mengurus BSI dalam menyelesaikan pilihan-pilihan yang sulit dalam pelaksanaan I-CSR, konflik kepentingan antar pemegang berkepentingan, dan benturan-benturan dalam pelaksanaan program I-CSR. Sehingga I-CSR BSI tidak hanya sebagai pemenuhan kewajibannya saja namun lebih dari pada itu untuk kepentingan berkelanjutan, meringankan masalah atau menjawab isu-isu yang terjadi (tertera dalam laporan tahunan BSI), dan meringankan masalah-masalah yang ada.

4.8.2. Implementasi Keadilan dan Kesetaraan Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan BSI KC Banda Aceh

Keadilan dan kesetaraan merupakan suatu tingkat dimana seorang individu merasa diperlakukan sama rata dilingkungan ia berada¹⁴⁷. Dalam dunia perbankan syariah, keadilan dan kesetaraan diharuskan untuk mengutamakan nilai-nilai keadilan dalam memberikan pelayanan terbaik dan semaksimal mungkin kepada siapa saja yang membutuhkan pelayanan tersebut. Karyawan akan dapat merasakan kekuatan dan kelemahan suatu pekerjaan tergantung kepada penilaian, apakah dengan pekerjaan yang

¹⁴⁶ Bank Syariah Indonesia Tbk, “Annual Report Bank Syariah Indonesia.”

¹⁴⁷ Virginia Octavianly Rawung, Lucky O.H Dotulung, dan Yantje Uhing, “Pengaruh Determinan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Gran Puri Manado,” *EMBA* 10, no. 4 (2022): 1978.

dilakukan tersebut dapat memberikan kepuasan atau tidak. Indikator yang terangkum dalam variabel keadilan dan kesetaraan adalah: adanya nilai-nilai persaudaraan, pelayanan yang berkualitas, tidak adanya diskriminasi, dan mempunyai kesempatan yang sama¹⁴⁸. Item yang digunakan untuk menjelaskan variabel keadilan dan kesetaraan ada 6, diantaranya yaitu: karyawan menghormati nasabah, mempermudah transaksi keuangan, memberikan pelayanan berkualitas, tidak diskriminasi, memberikan pelayanan yang sama, dan memilih BSI karena BSI mengutamakan keadilan dan kesamaan hak dalam setiap beban kerja yang ditugaskan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial memperoleh nilai untuk t_{hitung} sebesar 0,621 dengan t_{tabel} sebesar 1,650 artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai sig. 0,536 sehingga hipotesis H_{a2} ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel keadilan dan kesetaraan tidak mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan BSI KC Banda Aceh secara signifikan dan bernilai positif.

Implementasi kriteria keadilan dan kesetaraan dalam pelaksanaan I-CSR terhadap kepuasan kerja belum memenuhi prinsip I-CSR yang kedua, yaitu keadilan. Pelaksanaan I-CSR di perbankan syariah dijiwai dengan sepenuhnya oleh nilai-nilai keadilan untuk mengurangi jurang ekonomi. Pelaksanaan program I-CSR wajib menjadi keadilan sebagai prinsip utama untuk mencapai tujuan pembanguann ekonomi terhadap semua *stakeholder*¹⁴⁹. Hal tersebut perlu menjadi perhatian yang lebih untuk pihak BSI agar meningkatkan nilai-nilai keadilan dan kesetaraan yang diterapkan dalam lingkungannya sehingga dapat dirasakan pelayanan dan

¹⁴⁸ Yusuf, *Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR) Pada Lembaga Keuangan Sosial (LKS): Teori dan Praktik*, 78.

¹⁴⁹ Fitri Indah Sari, Mediaty, dan Darwis Said, "Corporate Social Responsibility VS Creating Shared Value Melalui Kajian Perspektif Islam: Pendekatan Kritis Jürgen Habermas," *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban* 4, no. 1 (2020): 10–12.

kebijakan sesuai dengan harapan dan keinginan karyawan serta nasabah.

Dari hasil penelitian diperoleh rata-rata terendah ada pada indikator tidak adanya diskriminasi, yaitu sebesar 4,50. Praktik rendahnya pengaruh keadilan dan kesetaraan terhadap kepuasan kerja karyawan BSI KC Banda Aceh disebabkan oleh pelayanan yang diberikan belum maksimal dan masih adanya perbedaan peluang atau kesempatan yang sama sehingga pihak karyawan belum dapat memberikan kepuasan kerja secara maksimal terhadap nasabah dalam implementasi I-CSR. Implementasi yang dilihat oleh karyawan selama ini belum menemui keadilan yaitu belum memberikan kesetaraan terhadap nasabah namun masih sektoral. Hal ini didukung oleh semakin meningkatnya pengaduan yang diterima oleh BSI melalui situs internet, jejaring sosial, email, dan *customer service*¹⁵⁰. Total pengaduan yang diterima selama triwulan I, II, III, dan IV semakin meningkat secara berturut-turut yaitu: 33.402, 69.460, 61.986, dan 66.694. Sehingga dapat dilihat bahwa pelaksanaan program-program yang dijalankan oleh BSI belum maksimal sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang lemah yang dirasakan oleh karyawan.

Hal ini dapat menjadi perhatian bagi BSI KC Banda Aceh dalam menjaga keadilan dan kesetaraan dalam melaksanakan program-program I-CSR yang dilaksanakan oleh BSI yaitu tata kelola tanggung jawab sosial dan pemenuhan kepentingan pelanggan. Seperti dalam setiap beban kerja yang ditugaskan kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dimana karyawan tersebut dapat memberikan pelayanan yang sama terhadap nasabah dan berdampak kepada pengurangan angka pengaduan nasabah. Sehingga hubungan prinsip-prinsip I-CSR

¹⁵⁰ Bank Syariah Indonesia Tbk, "Annual Report Bank Syariah Indonesia," 534.

antara keadilan, *ukhuwwah*, dan penciptaan *masalah* dapat terpenuhi secara maksimal.

4.8.3. Implementasi Bertanggung Jawab Dalam Bekerja Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan BSI KC Banda Aceh

Bertanggung jawab dalam bekerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seseorang terhadap apa yang telah, sedang, dan akan ditugaskan kepadanya¹⁵¹. Bertanggung jawab menghendaki seluruh perolehan dana dalam sistem perbankan syariah dikelola dengan integritas yang tinggi dan hati-hati sehingga dapat mencerminkan sifat dan nilai *siddiq*, *amanah*, *tabligh*, dan *fatanah*¹⁵². Prinsip penerapan I-CSR sendiri yang erat kaitannya dengan bertanggung jawab dalam bekerja yaitu khalifah dan *ukhuwwah*. Perbankan syariah dituntut untuk dapat memaksimalkan fungsi dan peranannya agar dapat terus meningkatkan dan semakin memberdayakan pertumbuhan ekonomi dalam pelaksanaan I-CSR.

Indikator yang terangkum dalam variabel bertanggung jawab dalam bekerja, yaitu: amanah, bekerja sesuai dengan kewajiban dan bertanggung jawab, memenuhi tuntutan akad, ikhlas, optimal dalam penggunaan waktu dan kepakaran, mengurangi *image* buruk dalam investasi, integritas dalam bekerja, berlaku adil dalam persaingan, dan akuntabilitas.¹⁵³ Item yang digunakan untuk menjelaskan

¹⁵¹ Maya Felayati dan Hamdi Harmen, "Impplikasi Tanggung Jawab Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Aspirasi Karir Pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* 5, no. 1 (2020): 26–27, <https://jim.usk.ac.id/EKM/article/download/12387/pdf>.

¹⁵² Hikmah Endraswati, "Konsep Awal Islamic Corporate Governance: Peluang Penelitian Yang Akan Datang," *MUQTASID Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah* 6, no. 2 (2015): 93–98; Yusuf, *Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR) Pada Lembaga Keuangan Sosial (LKS): Teori dan Praktik*, 79–80.

¹⁵³ Yusuf, *Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR) Pada Lembaga Keuangan Sosial (LKS): Teori dan Praktik*, 81–83.

variabel bertanggung jawab dalam bekerja ada 15, diantaranya yaitu: pemelihan BSI karena mempunyai rekan kerja yang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, menepati janji dengan nasabah, bekerja sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab saya, rekan kerja selalu melakukan tugas sesuai hak dan tanggung jawabnya, memenuhi setiap tuntutan akad dengan nasabah, dan dipenuhi sebagai wakil BSI, melakukan transaksi keuangan secara ikhlas, bekerja secara optimal sesuai dengan waktu dan keahlian dalam melayani nasabah, BSI menghindari investasi yang boleh menimbulkan dampak sosial yang buruk bagi masyarakat, investasi pada BSI tidak saja untuk mencari keuntungan, mempunyai integritas dalam memberikan pelayanan kepada nasabah, persaingan antar perbankan syariah berjalan dengan sehat dan adil, BSI mempunyai nilai akuntabilitas yang baik, perlu mendapatkan Pendidikan dan pelatihan untuk dapat meningkatkan pelayanan, dan Pendidikan serat pelatihan tersebut dapat meningkatkan profesionalisme perbankan syariah.

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial memperoleh nilai untuk t_{hitung} sebesar 1,078 dengan t_{tabel} sebesar 1,650 artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai sig. 0,283, sehingga hipotesis H_{a3} ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel bertanggung jawab dalam bekerja tidak mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan BSI KC Banda Aceh secara signifikan dan bernilai positif.

Implementasi kriteria bertanggung jawab dalam bekerja terhadap kepuasan kerja belum memenuhi prinsip I-CSR kedua yaitu: khalifah. Pelaksanaan prinsip *khalifah* dalam konsep I-CSR perbankan syariah menuntut untuk dapat memaksimalkan fungsi serta peran perbankan syariah agar dapat meningkatkan dan memberdayakan pertumbuhan ekonomi seluruh *stakeholder*¹⁵⁴. Hal

¹⁵⁴ Sari, Mediaty, dan Said, "Corporate Social Responsibility VS Creating Shared Value Melalui Kajian Perspektif Islam: Pendekatan Kritis Jurgen Habermas," 10–12.

tersebut perlu menjadi salah satu poin penting yang untuk diperhatikan agar meningkatkan nilai-nilai bertanggung jawab dalam bekerja sehingga peranan yang diberikan oleh setiap karyawan dapat dilakukan lebih maksimal.

Dari hasil penelitian diperoleh rata-rata terendah ada pada indikator, berlaku adil dalam persaingan dengan nilai sebesar 4,24. Selanjutnya pada indikator, optimal dalam penggunaan waktu dan kepakaran, yaitu sebesar 4,50. Praktik rendahnya pengaruh bertanggung jawab dalam bekerja terhadap kepuasan kerja karyawan BSI KC Banda Aceh disebabkan oleh lemahnya optimalisasi posisi pekerjaan terhadap keahlian yang dapat dimiliki oleh karyawan sehingga pihak karyawan belum dapat memberikan kepuasan kerja secara maksimal terhadap nasabah dan BSI dalam implementasi I-CSR. Implementasi yang dilihat dan dirasakan oleh karyawan selama ini belum menemui bertanggung jawab dalam bekerja dimana pekerjaan yang dibebankan belum sesuai dengan keahlian yang dimiliki, terciptanya persaingan yang tidak sehat. Hal tersebut mengakibatkan meningkatnya perputaran karyawan yang mengundurkan diri. Pada tahun 2021 karyawan yang mengundurkan diri sebanyak 509 dan meningkat 762 karyawan mengundurkan diri di tahun 2022¹⁵⁵. Mergernya BSI berdampak kepada penyatuan karyawan, baik itu dari segi lingkungan, penempatan keahlian, dan beban kerja sehingga BSI masih butuh proses dalam melakukan pemaksimalan dalam jalannya operasional perusahaan. Sehingga dapat dilihat bahwa pelaksanaan program tanggung jawab sosial perusahaan terkait ketenagakerjaan yang dijalankan oleh BSI belum maksimal sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang lemah oleh karyawan.

Hal ini dapat menjadi penting diperhatikan oleh BSI terutama BSI KC Banda Aceh dalam menyatukan dan bersinergi atas visi misi sehingga karyawan dapat melaksanakan tanggung jawab dalam

¹⁵⁵ Tbk, "Laporan Keberlanjutan PT. Bank Syariah Indonesia," 2022, 57.

secara maksimal dalam bekerja yang mana selanjutnya akan berdampak pula pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan BSI. BSI juga dapat lebih memfokuskan pelatihan terkait dengan penguatan dan pendalaman atas skill sesuai dengan posisi yang ditempatkan saat ini agar dapat mendukung semakin tingginya profesionalismen dan keahlian karyawan. Sehingga hubungan prinsip-prinsip I-CSR antara keadilan, *ukhuwwah*, dan penciptaan *masalahah* dapat terpenuhi secara maksimal.

4.8.4. Implementasi Jaminan Kesejahteraan Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan BSI KC Banda Aceh

Jaminan kesejahteraan merupakan usaha perlindungan yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kenyamanan serta produktivitas karyawan tanpa mengurangi upah, seperti: mengingatkan kualitas, keamanan, dan suasana lingkungan kerja; jaminan asuransi; perlakuan adil; sistem pengelolaan perusahaan; dan kebebasan dalam berkendak yang tentunya tidak bertentangan dengan syariat Islam dan visi misi perusahaan¹⁵⁶. Perbankan syariah diharuskan untuk memberi perhatian utama dalam penjaminan kesejahteraan kepada setiap *stakeholder*, salah satunya adalah karyawan. Indikator yang terangkum dalam variabel jaminan kesejahteraan terdiri dari: tempat berkerja aman dan nyaman, kebebasan berkehendak, upah yang sesuai, pelatihan dan pendidikan, jam kerja yang manusiawi, dan pembagian keuntungan dan kerugian yang adil¹⁵⁷. Item yang digunakan untuk menjelaskan variabel kepatuhan syariah ada 9, diantaranya yaitu: pemilihan untuk menjadi karyawan BSI karena BSI mempraktikkan prinsip keadilan kepada para karyawan, dapat memberikan kesejahteraan hidup,

¹⁵⁶ Akbar Giannjar Saputra et al., "Pelaksanaan Kesejahteraan Karyawan Sebagai Wujud Corporate Social Responsibility Melalui Program BPJS Ketenagakerjaan," *Jurnal Unpad* 6, no. 3 (2019): 248.

¹⁵⁷ Yusuf, *Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR) Pada Lembaga Keuangan Sosial (LKS): Teori dan Praktik*, 81–83.

lingkungan kantor aman dan nyaman, mempunyai kebebasan dalam melaksanakan keyakinan saya selama tidak bertentangan dengan syariat Islam, bekerja sesuai dengan kemampuan, bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, mendapatkan upah yang layak dalam bekerja, adanya jaminan asuransi karyawan, dan diperlakukan secara adil.

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,814 dengan t_{tabel} sebesar 1,650, artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai sig. 0,007, sehingga hipotesis H_{a4} diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel jaminan kesejahteraan mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan BSI KC Banda Aceh secara signifikan dan bernilai positif. Semakin tinggi tingkatan atau level dari variabel jaminan kesejahteraan yang diterapkan maka kegiatan dan lingkungan kerja di BSI KC Banda Aceh telah memberikan rasa aman, nyaman, dan tentram pada karyawan.

Jaminan kesejahteraan merupakan suatu hal yang penting bagi karyawan karena dengan semakin tingginya jaminan kesejahteraan yang diperoleh atau dirasakan maka akan semakin berdampak kepada kepuasan kerja¹⁵⁸. Hal tersebut dikarenakan akan mempengaruhi kesehatan mental, meminimalisir stres, hingga karyawan dapat merasa diharga atas apa yang telah, sedang, dan akan dilakukan. Selanjutnya, akan berdampak pada peningkatan loyalitas, produktivitas, dan kontribusi yang semakin bagus terhadap perusahaan sehingga visi dan misi perusahaan akan lebih mudah untuk dicapai. Yang mana pada dasarnya, karyawan akan dapat merasakan kekuatan dan kelemahan suatu pekerjaannya tergantung kepada penilaian mereka apakah pekerjaannya dapat memberikan kepuasan atau tidak.

¹⁵⁸ Saputra et al., "Pelaksanaan Kesejahteraan Karyawan Sebagai Wujud Corporate Social Responsibility Melalui Program BPJS Ketenagakerjaan."

Komitmen terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sangatlah penting bagi terciptanya produktivitas kerja yang optimal. BSI berkomitmen tinggi untuk memberikan perhatian dan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja seluruh karyawan tanpa adanya diskriminasi hal ini dengan adanya pelaporan terkait dengan tanggung jawab sosial perusahaan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja. Pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh BSI dalam meningkatkan I-CSR pada jaminan kesejahteraan karyawan yaitu: kesetaraan gender dalam kesempatan kerja (contohnya: memberikan reward pegawai seperti insentif dan bonus, memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi, memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran berupa pembinaan dan peringatan, mutasi/promosi/rotasi karyawan dan pejabat unit kerja, dan lainnya), kesetaraan dalam program pendidikan dan pelatihan (sepanjang tahun 2021 sebanyak 340.237 peserta telah mengikuti pendidikan dan pelatihan dengan realisasi anggaran sebesar Rp82,65 miliar dan pada tahun 2022 sebanyak 340.237 peserta dengan realisasi anggaran sebesar Rp97,22 miliar), remunerasi, promosi, pelatihan pensiun (realisasi anggaran sebesar Rp 190.866.000), internalisasi *culture core values* AKHLAK pada kegiatan ketenagakerjaan (19.364 karyawan), kegiatan kesehatan (sebesar Rp74,3 miliar), dan keselamatan kerja¹⁵⁹.

Peroleh rata-rata tertinggi pada variabel jaminan kesejahteraan terdapat dalam indikator “kebebasan berkendak”, yaitu sebesar 4,55. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kesan positif terhadap implementasi jaminan kesejahteraan pada BSI KC Banda Aceh sehingga dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja serta telah memenuhi

¹⁵⁹ Tbk, “Laporan Keberlanjutan PT. Bank Syariah Indonesia,” 2022; Bank Syariah Indonesia Tbk, “Annual Report PT Bank Syariah Indonesia Tahun”; Bank Syariah Indonesia Tbk, “Annual Report Bank Syariah Indonesia.”

hubungan prinsip-prinsip I-CSR, yaitu: tauhid, khalifah, *maslahah*, dan *ukhuwwah*.

4.8.5. Implementasi Variabel Jaminan Kelestarian Alam Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan BSI KC Banda Aceh

Jaminan kelestarian alam adalah suatu bentuk perlindungan atas upaya untuk memastikan generasi mendatang memiliki SDA yang tersedia dengan baik dalam menjalani kehidupan¹⁶⁰. Upaya kelestarian alam dalam mewujudkan I-CSR perbankan syariah dilakukan atas 3 prinsip, yaitu: menghargai keseimbangan *sunatullah* dalam penciptaan alam semesta, tidak merusak dan membahayakan alam semesta, dan menjamin kelestarian lingkungan dalam sistem operasionalnya¹⁶¹. I-CSR diperlukan untuk membangun dan menghasilkan harmonisasi keseimbangan antar kepentingan sosial, alam atau lingkungan hidup, dan Allah SWT, sehingga BUS akan berjalan dengan stabil dan terarah yang mana kemudiann akan menumbuhkan kepercayaan, terbentuk harmonisasi, dan peningkatan reputasi.

Indikator yang terangkum dalam variabel jaminan kelestarian alam, yaitu: memastikan realisasi program perbankan syariah tidak merusak alam sekitar, ikut berperan aktif dalam menjaga alam sekitar, mendidik pekerja untuk menjaga dan merawat alam sekitar, dan menggunakan bahan-bahan ramah lingkungan dalam memenuhi keperluan perbankan syariah¹⁶². Item yang

¹⁶⁰ Abdul Karim, "Mengembangkan Kesadaran Melestarikan Lingkungan Hidup Berbasis Humanisme Pendidikan Agama," *Edukasia: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam* 12, no. 2 (2017): 309–30, <https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/Edukasia/article/download/2780/pdf>.

¹⁶¹ Desi Wahyuni, "Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) Perbankan (analisis Hukum Pelaksanaan CSR Pada Bank Aman Syariah, Lampung Timur, Indonesia)," *Jurnal Hukum: ISTINBATH* 15, no. 2 (2018): 194, <file:///C:/Users/hp/Downloads/1212-13-3763-1-10-20181230.pdf>.

¹⁶² Yusuf, *Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR) Pada Lembaga Keuangan Sosial (LKS): Teori dan Praktik*, 84–85.

digunakan untuk menjelaskan variabel jaminan kelestarian alam ada 6, diantaranya yaitu: karyawan memilih tempat bekerja sekarang karena mempunyai tanggung jawab untuk menjaga kelestarian alam sekitar, setiap pemberian investasi atau pembiayaan karyawan memperhatikan kepada aspek kelestarian alam seperti adanya analisis dampak lingkungan, BSI ikut berperan dalam menjaga alam sekitar, BSI peduli dengan kelestarian alam, BSI perlu mendidik pekerjanya untuk menjaga dan merawat alam sekitar, dan fasilitas infrastruktur dan kantor BSI ramah lingkungan.

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial memperoleh nilai untuk t_{hitung} sebesar $-0,921$ dengan t_{tabel} sebesar $1,650$ artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai sig. $0,359$, sehingga hipotesis H_{a5} ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel jaminan kelestarian alam tidak mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan BSI KC Banda Aceh secara signifikan dan bernilai negatif.

Hasil perolehan penelitian menyatakan bahwa semakin tinggi tingkatan atau level jaminan kelestarian alam tidak mempengaruhi tingginya tingkatan kepuasan kerja karyawan BUS Kantor Cabang Banda Aceh. Sehingga dapat diartikan bahwa implementasi I-CSR pada jaminan kelestarian alam belum memenuhi prinsip I-CSR kesatu, ketiga, dan kelima, yaitu: tauhid, khalifah, dan *masalahah*. Pelaksanaan prinsip *khalifah* dalam konsep I-CSR dalam variabel jaminan kelestarian alam merujuk kepada peranan karyawan dan BSI untuk memanfaatkan, mengembangkan, dan memelihara harta milik Allah SWT salah satunya adalah alam sehingga dapat melestarikan ummat¹⁶³. Hal tersebut perlu menjadi salah satu poin penting yang perlu diperhatikan lebih dari pihak BUS Kantor Cabang Banda Aceh agar meningkatkan nilai-nilai jaminan

¹⁶³ Muslihati, Sirajuddin, dan Syahrudin, "Corporate Social Responsibility (CSR) Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada Bank Syariah," *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah* 2, no. 1 (2018): 29–33, <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/jhes/article/download/1390/1252>.

kelestarian alam sehingga lingkungan sekitar dapat dijaga, dirawat, dan menghasilkan manfaat lebih maksimal.

Dari hasil penelitian diperoleh rata-rata terendah ada pada indikator, menggunakan bahan-bahan ramah lingkungan dalam memenuhi keperluan perbankan syariah dengan nilai sebesar 4,31. Praktik rendahnya pengaruh jaminan kelestarian alam terhadap kepuasan kerja karyawan BSI KC Banda Aceh disebabkan lemahnya penggunaan bahan-bahan ramah lingkungan sehingga dapat menghasilkan limbah. Hal ini seperti peningkatan sampah kertas yang dihasilkan oleh BSI dimana pada tahun 2021 sebanyak 4.228 dan meningkat pada tahun 2022 sebanyak 7.042 rim kertas¹⁶⁴. Hal tersebut terjadi karena peningkatan jumlah nasabah di BSI, namun seharusnya BSI mengupayakan cara untuk mengurangi efisiensi penggunaan kertas seperti: *double slide printing* dan penggunaan kertas bekas (*double printing*) yang masih kosong secara konsisten, digitalisasi permintaan barang cetak yang dapat dilakukan melalui aplikasi online dan proses pengadaan dapat dilakukan secara digital, perhitungan intensitas penggunaan kertas agar dapat mengatasi peningkatan hasil sampah kertas, dan lainnya.

Hasil ini dapat menjadi penting untuk diperhatikan lebih oleh BSI KC Banda Aceh terutama dalam ikut serta menjaga kelestarian alam baik seperti: menciptakan *green office* dan mengimplementasikan keuangan berkelanjutan dalam mendukung pembiayaan berwawasan lingkungan lebih maksimal. Di tahun 2022 usaha yang telah dilakukan untuk jangka panjang yaitu dengan meningkatkan penanaman pohon pada program *nature based solutions* yaitu sebanyak 33.500 pohon. Jumlah tersebut meningkat

¹⁶⁴ Tbk, "Laporan Keberlanjutan PT. Bank Syariah Indonesia," 2021; Tbk, "Laporan Keberlanjutan PT. Bank Syariah Indonesia," 2022; Bank Syariah Indonesia Tbk, "Annual Report Bank Syariah Indonesia"; Bank Syariah Indonesia Tbk, "Annual Report PT Bank Syariah Indonesia Tahun."

dari tahun 2021 sebanyak 1.000 pohon penanaman dalam program *nature based solutions*.

4.8.6. Implementasi Variabel Bantuan Kebajikan Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan BSI KC Banda Aceh

Bantuan kebajikan adalah bentuk perlindungan ekonomi sosial yang dirancang oleh setiap perusahaan untuk memenuhi kebutuhan yang layak agar dapat memaksimalkan angka kesejahteraan¹⁶⁵. Bantuan kebajikan pada penelitian ini dimaknai sebagai penyumbang kebaikan dalam pemenuhan visi dan misi ekonomi sosial sehingga dapat mewujudkan keadilan dan kesetaraan dalam lingkungan masyarakat. Program I-CSR dibutuhkan untuk memudahkan setiap perusahaan dalam memberikan *value* dan membantu masyarakat agar dapat meningkatkan taraf hidup yang layak dan bermartabat.

Indikator yang terangkum dalam variabel bantuan kebajikan, yaitu: pemilihan lembaga yang menunjang visi perbankan syariah yang memenuhi visi I-CSR, ikut meringankan masalah sosial, membantu program sosial kemasyarakatan, menjalankan program I-CSR dengan tidak hanya berorientasi pada keuntungan semata-mata, dan pemberdayaan masyarakat melalui produk-produk perbankan syariah¹⁶⁶. Item yang digunakan untuk menjelaskan variabel bantuan kebajikan ada 6, diantaranya yaitu: BSI mengutamakan nasabah yang mendukung aktivitas kebajikan dalam pemberian pembiayaan

¹⁶⁵ Aan Setiadarma, "Etika Dalam Melakukan Kegiatan Corporate Social Responsibility (CSR)," *IKON: Jurnal Ilmu Komunikasi* XXVI, no. 1 (2021): 5–8, <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKON/article/download/1211/978/>;
Reyvaldo Inrico Laloan, Johny Hanny Posumah, dan Novie Palar, "Implementasi Kebijakan Pemberian Bantuan Sosial Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Miskin Yang Berdampak Covid-19 di Kecamatan Kawangkoan Kabupaten Minahasa," *JAP* 101, no. VII (2021): 48, <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/JAP/article/download/33295/31488/69935>.

¹⁶⁶ Yusuf, *Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR) Pada Lembaga Keuangan Sosial (LKS): Teori dan Praktik*, 85–86.

bank, BSI ikut berperan dalam meringkankan masalah-masalah sosial (seperti: membantu fakir miskin, korban bencana alam, dan lainnya), BSI mendukung dan membantu dana-dana kebijakan (seperti: pemberian beasiswa dan kegiatan sosial keagamaan), bantuan dana sosial pada BSI tidak melihat pada keuntungan semata-mata yang diperoleh dari bantuan tersebut, produk-produk BSI dapat memberdayakan ekonomi masyarakat, dan karyawan memilih bekerja di BSI karena BSI mempunyai tanggung jawab sosial yang baik kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial memperoleh nilai untuk t_{hitung} sebesar 1,283 dengan t_{tabel} sebesar 1,650 artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai sig. 0,203, sehingga hipotesis H_{a6} ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel bantuan kebijakan tidak mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan BSI KC Banda Aceh secara signifikan dan bernilai positif.

Implementasi kriteria bantuan kebijakan terhadap kepuasan kerja belum memenuhi prinsip mewujudkan *maslahah*. Pelaksanaan prinsip mewujudkan *maslahah* dalam konsep I-CSR perbankan syariah menuntut untuk membantu pengelolaan perusahaan dalam menentukan dan memilih program I-CSR yang paling relevan, berpengaruh, dan dibutuhkan agar terciptanya kesejahteraan masyarakat¹⁶⁷. Hal tersebut perlu menjadi poin penting untuk ditekankan agar dapat mengembangkan dan memberdayakan masyarakat sehingga dapat mencapai masyarakat yang mandiri dan sejahtera.

Dari hasil penelitian diperoleh rata-rata terendah ada pada indikator, pemberdayaan masyarakat melalui produk kegiatan perbankan syariah, dengan nilai sebesar 4,46. Praktik rendahnya pengaruh bantuan kebijakan terhadap tingkat kepuasan kerja

¹⁶⁷ Sari, Mediaty, dan Said, "Corporate Social Responsibility VS Creating Shared Value Melalui Kajian Perspektif Islam: Pendekatan Kritis Jurgen Habermas," 11–14.

karyawan BSI KC Banda Aceh disebabkan oleh lemahnya pemenuhan kegiatan yang dapat memberdayakan masyarakat seperti produk-produk yang ditawarkan oleh BSI pada bidang ekonomi, sehingga pihak karyawan belum dapat memberikan kepuasan kerja secara maksimal terhadap nasabah dan masyarakat dalam pengimplementasian I-CSR.

Dalam proses pembedayaan masyarakat dan nasabah, BSI terus mengupayakan menyalurkan dana I-CSR yang diperoleh dari *infaq, shadaqah*, denda, pendapatan non halal, dan sumbangan atau hibah secara maksimal pada tahun 2021 dan 2022. Tahun 2022, penyaluran dana I-CSR meningkat yaitu sebesar Rp 108,831 juta dan tahun 2021 sebesar Rp 59,529 juta¹⁶⁸. Namun pada realisasi penyaluran tahun 2022 melalui BSI Maslahat, bidang ekonomi jauh lebih sedikit dari bidang lainnya yaitu sebesar Rp 110.000.000. Fokus penyaluran dana I-CSR lebih mengacu kepada bidang kemanusiaan, yang dimana total penyalurannya Rp 31.165.711.075. Sedangkan rincian penyaluran bidang lainnya secara berurutan yaitu: dakwah-advokasi sebesar Rp 3.329.638.930, pendidikan sebesar Rp 2.399.075.572, dan kesehatan sebesar Rp 1.207.720.000¹⁶⁹.

Hal ini menjadi penting diperhatikan oleh BSI tertutama BSI KC Banda Aceh dalam meningkatkan dan menyelaraskan penyaluran dana I-CSR pada berbagai bidang sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan atas program, prosedur, dan kegiatan yang dilakukan oleh BSI KC Banda Aceh terhadap bantuan kebajikan. Sehingga dapat menciptakan pemberdayaan, kesejahteraan, dan kemandirian masyarakat dalam berbagai bidang baik itu ekonomi, pendidikan, kemanusiaan, kesehatan, dan

¹⁶⁸ Tbk, "Laporan Keberlanjutan PT. Bank Syariah Indonesia," 2021; Bank Syariah Indonesia Tbk, "Annual Report Bank Syariah Indonesia"; PT. Bank Syariah Indonesia Tbk, "Laporan Keberlanjutan 2022," 2023, https://ir.bankbsi.co.id/sustainability_reports.html.

¹⁶⁹ Tbk, "Laporan Keberlanjutan PT. Bank Syariah Indonesia," 2022, 75.

dakwah-advokasi lebih stabil. Selanjutnya hubungan prinsip-prinsip I-CSR antara tauhid, khalifah, dan *ukhuwwah*, dan *maslahah* dapat terpenuhi secara maksimal.

4.8.7. Implementasi Variabel Kepatuhan Syariah, Keadilan dan Kesetaraan, Bertanggung Jawab Dalam Bekerja, Jaminan Kesejahteraan, Jaminan Kelestarian Alam, dan Bantuan Kebajikan Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan BSI KC Banda Aceh

I-CSR muncul untuk melengkapi dasar pemikiran yang cukup kuat mengenai pentingnya inisiatif CSR apabila dilihat dari segi keislaman yang berlandaskan al-Qur'an dan as-Sunnah. Aktivitas I-CSR yang dijalankan oleh perusahaan tidak hanya melihat dari sisi ekonomi dan perintah undang-undangnya saja namun juga bertumpu pada nilai-nilai rohani dan atas rasa tanggung jawab terhadap perintah Allah SWT. Prinsip-prinsip I-CSR terdiri atas 5 macam, yaitu: tauhid, keadilan, khalifah, *ukhuwwah*, dan penciptaan *maslahah*¹⁷⁰. Sedangkan berdasarkan kriteria, I-CSR terdiri dari: kepatuhan syariah, keadilan dan kesetaraan, bertanggung jawab dalam bekerja, jaminan kesejahteraan, jaminan kelestarian alam, dan bantuan kebajikan¹⁷¹. Selanjutnya 6 kriteria tersebut dijadikan sebagai instrument untuk mengukur implementasi I-CSR pada BSI KC Banda Aceh.

BSI dalam mencapai keberlanjutan jangka panjang menempatkan kegiatan-kegiatan dengan senantiasa memberikan kinerja yang maksimal dan optimal untuk para *stockholder* dan juga

¹⁷⁰ Muhammad Yasir Yusuf, *Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR) Pada Lembaga Keuangan Sosial (LKS: Teori dan Praktik*, 56–72.

¹⁷¹ Muslihati, Sirajuddin, dan Syahrudin, "Corporate Social Responsibility (CSR) Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada Bank Syariah," 34; Muhammad Yasir Yusuf, *Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR) Pada Lembaga Keuangan Sosial (LKS: Teori dan Praktik*, 76; Yusuf dan Bahari, "Islamic Corporate Social Responsibility in Islamic Banking: Towards Poverty Alleviation."

secara menyeluruh agar usaha yang dijalankan dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam aspek lingkungan dan sosial, salah satunya adalah I-CSR. BSI dalam mengimplementasikan I-CSR mengacu kepada ISO 2600 dengan lingkup tanggung jawab diantaranya yaitu: tata kelola tanggung jawab sosial, hak asasi manusia, operasi yang adil, lingkungan hidup, ketenakerjaan kerja, keselamatan, dan kesehatan kerja, produk dan pelanggan, serta sosial dan masyarakatan¹⁷².

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial memperoleh nilai F_{hitung} sebesar 24,906 dengan F_{tabel} sebesar 2,180 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai sig. 0,000, sehingga hipotesis H_{a7} diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kepatuhan syariah, keadilan dan kesetaraan, bertanggung jawab dalam bekerja, jaminan kesejahteraan, jaminan kelestarian alam, dan bantuan kebajikan secara parsial mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan BSI KC Banda Aceh secara signifikan dan bernilai positif.

Implementasi I-CSR yang tepat dan sejalan dengan prinsip serta sesuai dengan kriteria-kriteria I-CSR akan menghasilkan peningkatan kepuasan kerja karyawan. I-CSR dimaknai sebagai komitmen kesatuan perwujudan kinerja perusahaan dalam pembangunan ekonomi atas pelaksanaan tata kelola yang teratur, baik, dan lancar, hal tersebut akan dapat terpenuhi melalui hubungan kerja sama antara karyawan, nasabah, masyarakat, lingkungan, Allah SWT, dan lainnya. Pelaksanaan aktivitas atau program I-CSR secara rutin dapat menciptakan dan meningkatkan pemberdayaan, kesejahteraan, dan kemandirian *stakeholder*¹⁷³. Kekuatan dan

¹⁷² Bank Syariah Indonesia Tbk, "Annual Report PT Bank Syariah Indonesia Tahun"; Bank Syariah Indonesia Tbk, "Annual Report Bank Syariah Indonesia."

¹⁷³ Zara Ananda dan NR, "Pengaruh Islamic Corporate Governance Dan Islamic Corporate Social Responsibility Terhadap Kinerja Perbankan Syariah (Studi Empiris Pada bank Umum Syariah Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2012-2018)."

kelemahan atas implementasi I-CSR pada setiap perusahaan akan dapat dirasakan oleh karyawan tergantung kepada penilaian, apakah program CSR yang telah, sedang, dan akan dijalankan untuk tercapainya visi dan misi perusahaan sudah maksimal atau belum¹⁷⁴. BSI KC Banda Aceh memiliki komitmen untuk menjalankan kegiatan I-CSR dan keuangan berkelanjutan. Hal tersebut tercantum dalam dokumen Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan (RAKB) yang telah diserahkan kepada OJK. Penyelesaian pengelolaan tersebut dilakukan dengan tujuan pembangunan berkelanjutan atau *sustainable Development Goals* (SDGs) serta *maqashid asy syariah*.

BSI dalam pelaksanaan I-CSR bersinergi dengan Bangun Sejahtera Indoensia Maslahat (BSI Maslahat) sebagai upaya memperkuat keimitraan strategis dalam mengoptimalkan potensi dan menghimpun I-CSR, donasi, serta ZISWAF (zakat, infaq, sedekah, dan wakaf) dengan sasaran muzakki atau donator perseorangan maupun perusahaan. BSI Maslahat didirikan pada 21 November 2001 dengan nama Yayasan Bangun Sejahtera Mitra Umat (Yayasan BSMU) lalu secara resmi berganti logo dan nama pada tahun 2022 menjadi BSI Maslahat¹⁷⁵. Penyaluran dana I-CSR BSI melalui Laznas yang diterapkan sesuai dengan prosedur pelaksanaan yang berlaku yang mana Laznas BSI menggunakan sistem anggaran dalam penyaluran dana tersebut. Struktur tata kelola Laznas BSI Maslahat yang diterapkan berdasarkan anggaran dasar terdiri dari: pembinaan, pengawasan, pengurus, dan pelaksanaan kegiatan.

BSI masalah menyalurkan dana I-CSR dan Ziswaf selama 2022 sebesar Rp 187,57 miliar dan naik dari tahun 2021 dan 2020

¹⁷⁴ Naning Fatmawatie, *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan* (Kediri: STAIN Kediri Press, 2017); Sari dan Susilo, "Pengaruh Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk [Bank Jatim Cabang Malang]."

¹⁷⁵ BSI Maslahat, "Profil Lembaga."

yaitu sebesar 187,14 miliar dan 181,76 miliar¹⁷⁶. Dana tersebut dilsalurkan ke berbagai bidang program BSI baik itu program pemberdayaan maupun program charitas. Diantaranya melalui program pemberdayaan ekonomi (desa dan UMKM), pendidikan, dakwah dan advokasi, sosial kemanusiaan, kesehatan, dan masjid. Penyaluran tersebut digunakan ke beberapa program unggulan seperti BSI Maslahat dan BSI Maslahat Sociopreneur. Pada bidang pendidikan, program yang dijalankan yaitu BSI Maslahat Scholarship dan Sahabat Pelajar BSI Maslahat. Pada bidang dakwah seperti Takmir Bootcam dan dukungan kafalah takmir. Pada bidang kesehatan yaitu BSI Helath Security, Pesantren Sehat BSI Maslahat, dan cek kesehatan gratis. Selanjutnya pada bidang kemanusiaan yaitu Respon Cepat Kebencanaan dan Desa Tangguh BSI Maslahat¹⁷⁷. Di tahun 2023, BSI maslahat juga mempunyai campaign dan produk baru yaitu Give 20K dan goamal.org.

Pelaksanaan I-CSR pada perbank KC Banda Aceh merupakan upaya penting dalam menciptakan bisnis keberlanjutan yang berorientasi pada aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. BUS menggunakan metode *due diligence* untuk setiap *core subject* I-CSR¹⁷⁸, yang meliputi: survei kepuasan karyawan dan nasabah, peningkatan kompetensi karyawan terkait I-CSR dan keuangan berkelanjutan melalui pelatihan yang diselenggarakan, dan pelaksanaan pedoman BUS dalam penyaluran pembiayaan dalam pemenuhan aspek Analisis Dampak Lingkungan (Amdal) pada

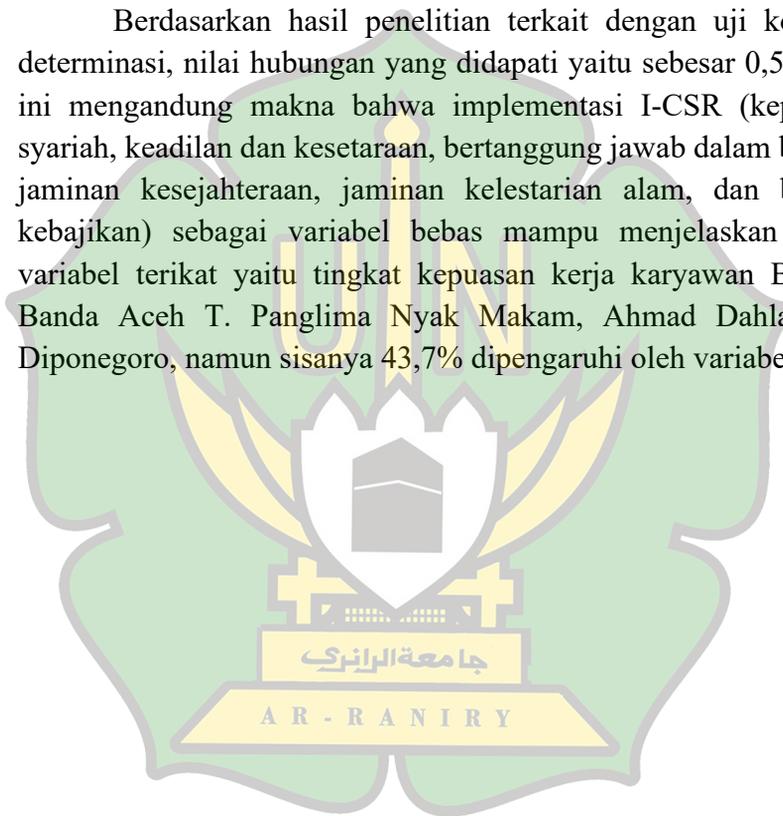
¹⁷⁶ Tbk, “Laporan Keberlanjutan PT. Bank Syariah Indonesia,” 2022; Bank Syariah Indonesia Tbk, “Annual Report PT Bank Syariah Indonesia Tahun”; Bank Syariah Indonesia Tbk, “Annual Report Bank Syariah Indonesia”; Tbk, “Laporan Keberlanjutan PT. Bank Syariah Indonesia,” 2021.

¹⁷⁷ Galvan Yudistira, “BSI Maslahat Salurkan ZISWAF dan CSR Selama 2022 Sebesar Rp187,5 Miliar,” *BSI Maslahat*, 2023, <https://www.bsimaslahat.org/blog/2023/02/10/bsi-maslahat-salurkan-ziswaf-dan-csr-selama-2022-sebesar-rp1875-miliar/>.

¹⁷⁸ Bank Syariah Indonesia Tbk, “Annual Report PT Bank Syariah Indonesia Tahun”; Bank Syariah Indonesia Tbk, “Annual Report Bank Syariah Indonesia.”

segmen Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), komersial serta korporasi. BUS juga membentuk forum diskusi sebagai upaya menentukan isu sosial, ekonomi, dan lingkungan penting yang berpengaruh signifikan bagi perbankan syariah. Proses penentuan isu-isu penting yang menjadi perhatian pemangku kepentingan dilakukan sesuai dengan prinsip *stakeholder inclusiveness* (keterlibatan pemangku kepentingan) dengan melibatkan karyawan melalui forum diskusi dan penyebaran kuesioner.

Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan uji koefisien determinasi, nilai hubungan yang didapati yaitu sebesar 0,563. Hal ini mengandung makna bahwa implementasi I-CSR (kepatuhan syariah, keadilan dan kesetaraan, bertanggung jawab dalam bekerja, jaminan kesejahteraan, jaminan kelestarian alam, dan bantuan kebajikan) sebagai variabel bebas mampu menjelaskan 56,3% variabel terikat yaitu tingkat kepuasan kerja karyawan BSI KC Banda Aceh T. Panglima Nyak Makam, Ahmad Dahlan, dan Diponegoro, namun sisanya 43,7% dipengaruhi oleh variabel lain.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisis Implementasi I-CSR Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan BSI KC Banda Aceh dengan 123 responden maka kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Implementasi variabel kepatuhan syariah secara parsial mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan BSI KC Banda Aceh.
2. Implementasi variabel keadilan dan kesetaraan secara parsial tidak mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan BSI KC Banda Aceh.
3. Implementasi variabel bertanggung jawab dalam bekerja secara parsial tidak mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan BSI KC Banda Aceh.
4. Implementasi variabel jaminan kesejahteraan secara parsial mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan BSI KC Banda Aceh.
5. Implementasi variabel jaminan kelestarian alam secara parsial tidak mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan BSI KC Banda Aceh.
6. Implementasi variabel bantuan kebajikan secara parsial tidak mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan BSI KC Banda Aceh.
7. Implementasi variabel kepuasan kerja, keadilan dan kesetaraan, bertanggung jawab dalam bekerja, jaminan kesejahteraan, jaminan kelestarian alam, dan bantuan kebajikan secara simultan mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan BSI KC Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan untuk masing-masing pihak, sebagai berikut:

1. Bagi pihak praktisi, diharapkan kepada BSI KC Banda Aceh untuk dapat meningkatkan perhatian terkait dengan implementasi I-CSR khususnya pada optimalisasi posisi pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki, penggunaan bahan ramah lingkungan yang dimulai dari lingkungan kantor, dan turut meningkatkan penyaluran dana I-CSR pada bidang ekonomi. Sehingga dapat memaksimalkan implementasi I-CSR secara berkelanjutan, tepat sasaran, dan menghasilkan harmonisasi keseimbangan antar kepentingan sosial, ekonomi, lingkungan hidup, dan Allah SWT. Yang selanjutnya dapat menghasilkan peningkatan pada kepuasan karyawan.
2. Bagi karyawan, khususnya karyawan BSI KC Banda Aceh agar dapat terus meningkatkan penyediaan pelayanan nasabah dan terus kontribusi bersama-sama dalam mengimplementasikan program-program CSR berdasarkan kriteria-kriteria I-CSR.
3. Penelitian ini memiliki keterbatasan yang agar dapat lebih diperhatikan bagi peneliti selanjutnya seperti perluasan pengambilan sampel dan pemelihan responden. Perluasan pengambilan sampel penelitian dapat dilihat juga dari sisi *stakeholder* lainnya seperti nasabah dan masyarakat agar dapat membandingkan tingkat kepuasan yang dirasakan oleh para *stakeholder* atas implementasi I-CSR. Selanjutnya pemilihan responden dapat dilakukan dengan teknik *purposive sampling* sehingga pernyataan-pernyataan yang diajukan langsung kepada karyawan yang pernah atau sedang berhubungan langsung dengan pelaksanaan I-CSR (terkhusus untuk variabel bantuan kebajikan) agar hasil penelitian tidak bias.

DAFTAR PUSTAKA

- (penerjemah), Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur'an. *Al-Qur'an dan terjemahnya / penerjemah, Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur'an*. Edisi tran. Solo: Tiga Serangkai, 2018.
- Aceh Provinsi. “Qanun Aceh Nomor 11 Tahun 2018 Tentang Lembaga Keuangan Syariah,” 2020. <https://ppid.acehprov.go.id/inpub/download/iwQLKGF>.
- Afandi, Aprilian Ahmad, dan Nur Wahyu Ningsih. “Pengaruh Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR) Terhadap Reputasi Perusahaan (Studi Empiris Pada Bank Umum Syariah di Indonesia yang Terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan Indonesia Periode 2014-2017.” *Jurnal Hukum dan Ekonomi Syariah* 7, no. 1 (2019): 38–58. <https://ejournal.metrouniv.ac.id/index.php/adzkiya/article/download/1471/1559>.
- Ahmad, Kamarul Zaman Bin, Sajjad M Jasimuddin, dan Wang Ling Kee. “Organization Climate and Job Satisfaction: Do Employees, Personalities Matter?” *Management Decision* 56, no. 2 (2018). https://www.researchgate.net/publication/322846956_Organizational_climate_and_job_satisfaction_do_employees_personalities_matter.
- Alfianika, Ninit. *Buku Ajaran Metode Penelitian Pengajaran Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Amalia, Mauriska, Ayumiati, dan Jalilah. “Analisis Implementasi Corporate Social Responsibility Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Pada Program Bantuan Bina Lingkungan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Banda Aceh.” *Global Journal of Islamic Banking and Finance* 3, no. 2 (2021): 109–31. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/jihbiz/article/view/10456/5822>.

- Andria, Ida. “Pengaruh Zakat Perbankan dan Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR) Terhadap Kinerja Keuangan Bank Umum Syariah (BUS) di Indonesia Periode 2016-2019.” Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2020.
- Anto, MB Hendrie, dan Dwi Retno Astuti. “Persepsi Stakeholder terhadap Pelaksanaan Corporate Social Responsibility: Kasus pada Bank Syariah di DIY.” *Sinergi* 10, no. 1 (23 Mei 2008): 19–30. <https://doi.org/10.20885/sinergi.vol10.iss1.art3>.
- Astuti, Susi. “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengukuran Pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR) Perbankan Syariah Berdasarkan Indeks Islamic Social Reporting (ISR).” *Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen* 16, no. 1 (29 April 2019): 162–74. <https://doi.org/10.31316/akmenika.v16i1.165>.
- Bank Syariah Indonesia Tbk, PT. “Annual Report Bank Syariah Indonesia,” 2022. <https://ir.bankbsi.co.id/misc/AR/AR2022-ID/26/#zoom=true>.
- . “Annual Report PT Bank Syariah Indonesia Tahun,” 2021. <https://ir.bankbsi.co.id/misc/AR/AR2021/ID/>.
- Basri, Surya Kelana, dan Rusdian Rauf. “Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Journal of Management (YUME)* 4, no. 1 (2021): 103–20. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/836/503>.
- Bhastary, Manda Dwipayani. “Pengaruh Etika Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *Ilmiah Magister Manajemen (Manegggio)* 3, no. 2 (2020): 160–70. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5287/4637>.
- BSI Maslahat. “Profil Lembaga.” *BSI Maslahat*, 2022. <https://www.bsimaslahat.org/tentang-kami/>.

- CNBC Indonesia. “Ini Dia Top 10 Bank Dengan Aset Terbesar di RI,” 2023.
<https://www.cnbcindonesia.com/market/20230310092808-17-420529/ini-dia-top-10-bank-dengan-aset-terbesar-di-ri/amp>.
- Dusuki, Asyraf Wajdi. “What Does Islam Say About Corporate Social Responsibility? Internasional Association for Islamic Economics.” *Review of Islamic Economics* 12, no. 1 (2008): 2–18.
- Dusuki, Asyraf Wajdi, dan Humayon Dar. “Stakeholder’s Perceptions of Corporate Social Responsibility of Islamic Banks: Evidence From Malaysia Economy.” *Advances in Islamic Economics and Finance* 1 (1991): 249–78.
- Endraswati, Hikmah. “Konsep Awal Islamic Corporate Governance: Peluang Penelitian Yang Akan Datang.” *MUQTASID Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah* 6, no. 2 (2015): 89–108.
- Fatmawati, Naning. “Pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR) Dalam Akuntansi Sosial Ekonomi Ditinjau Dari Syariah.” *EQUILIBRIUM* 3, no. 2 (2015).
- Fatmawatie, Naning. *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan*. Kediri: STAIN Kediri Press, 2017.
- Felayati, Maya, dan Hamdi Harmen. “Impplikasi Tanggung Jawab Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Aspirasi Karir Pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* 5, no. 1 (2020): 24–37.
<https://jim.usk.ac.id/EKM/article/download/12387/pdf>.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- Hasibuan, Malayu. *Dasar-Dasar Perbankan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara,

2015.

Hustasuhut, Sultan Pagaruyung, dan Wuryan Andayani. “Pengaruh Implementasi Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Job Satisfaction (Kepuasan Kerja) Yang Dimediasi Oleh Employee Commitment (Komitmen Karyawan) dan Firm Reputation (Reputasi Perusahaan) (Studi Kasus Pada PT. Toba Pulp Lestari Tbk).” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya* 9, no. 2 (2022): 1–20.

Hutasuhut, Sutan Pagaruyung, dan Wuryan Andayani. “Pengaruh Implementasi Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Job Satisfaction (Kepuasan Kerja) Yang Dimediasi Oleh Employee Commitment (Komitmen Karyawan) dan Firm Reputation (Reputasi Perusahaan) (Studi Kasus Pada PT. Toba Pulp Lestari Tbk.).” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya* 9, no. 2 (2021): 1–20. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/7361/6354>.

Ilyas, Yasminar, dan Riana Lestari. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP).” *Jurismata* 1, no. 2 (2019): 229–40. <https://www.mendeley.com/catalogue/13cf2120-9986-3954-a923-c9b432464541/>.

Indonesia, Badan Pemeriksa Keuangan Republik. “Tanggung Jawab Sosial Dan Lingkungan Perseroan,” 2020. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/5260/pp-no-47-tahun-2012>.

Indriastuti, Maya, dan Naila Najihah. “Improving Financial Performance Through Islamic Corporate Social Responsibility and Islamic Corporate Social Governance.” *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Airlangga* 5, no. 1 (1 Juni 2020): 818–33. <https://doi.org/10.31093/jraba.v5i1.206>.

Internasional Shari’ah Research Academy For Islamic Finance (ISRA). *Sistem Keuangan Islam: Prinsip dan Operasi*. Cetakan

1., Jakarta: Rajawali Press, 2015.

- Irawan, Feri, dan Eva Muarifah. “Analisis Penerapan Corporate Social Responsibility (CSR) Dalam Perspektif Syariah Enterprise Theory.” *Minhaj: Jurnal Ilmu Syariah* 1, no. 2 (27 Oktober 2020): 149–78. <https://doi.org/10.52431/minhaj.v1i2.309>.
- Iskandar, Dhany. “Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan.” *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia* 12, no. 1 (1 Februari 2018): 23–31. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8>.
- Juri, Mat, dan Sailawati. “Pengaruh Implementasi Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Citra Perusahaan (Studi Kasus Pada Masyarakat Sekitar PT Rea Kaltim Plantations).” *Jurnal Akuntansi Multi Dimensi (JAMDI)* 3, no. 2 (2020): 1–9. <https://e-journal.polnes.ac.id/index.php/jamdi/article/view/558/370>.
- Karim, Abdul. “Mengembangkan Kesadaran Melestarikan Lingkungan Hidup Berbasis Humanisme Pendidikan Agama.” *Edukasia: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam* 12, no. 2 (2017): 309–30. <https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/Edukasia/article/download/2780/pdf>.
- Kartikasari, Indah Gita. “Analisis Efektifitas Corporate Social Responsibility Terhadap Kemaslahatan stakeholder Berdasarkan Konsep Maqashid Syariah Bank Syariah (Studi Pada PT. Bank Muallamat Indonesia Cabang Malang).” Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Islam Malang, 2020. <http://etheses.uin-malang.ac.id/5966/>.
- Kayatun, Siti Nur, Tamrin Tajuddin, Masniar Masniar, dan Muchamad Sodikin. “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan.” *Metode : Jurnal Teknik Industri* 8,

- no. 1 (14 Maret 2022): 31–40.
<https://doi.org/10.33506/mt.v8i1.1697>.
- Kementrian Agama. “Qur’an Kemenag,” 2018.
<https://quran.kemenag.go.id/>.
- Kharisma, Indra, dan Imron Mawardi. “Implementasi Islamic Corporate Social Responsibility (ICSR) Pada PT. Bumi Lingga Pertiwi di KAbupaten Gresik.” *JESTT* 1, no. 1 (2014): 36–63.
- Khursyid, Ali. “Development an Islamic Corporate Social Responsibility Model.” *Competitiveness* 24, no. 4 (2014): 258–74.
- Kumalasari, Riesta Devi. “Stakeholder dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan.” *Binus University*, 2018.
[https://binus.ac.id/malang/2018/10/stakeholder-dan-tanggung-jawab-sosial-perusahaan/#:~:text=Stakeholder internal meliputi organisasi %2F industri,%2C masyarakat secara umum%2C dll](https://binus.ac.id/malang/2018/10/stakeholder-dan-tanggung-jawab-sosial-perusahaan/#:~:text=Stakeholder internal meliputi organisasi,%2F industri,%2C masyarakat secara umum%2C dll).
- Laloan, Reyvaldo Inrico, Johny Hanny Posumah, dan Novie Palar. “Implementasi Kebijakan Pemberian Bantuan Sosial Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Miskin Yang Berdampak Covid-19 di Kecamatan Kawangkoan Kabupaten Minahasa.” *JAP* 101, no. VII (2021): 48–53.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/JAP/article/download/33295/31488/69935>.
- Mohammed, Jawed Akhtar. “Corporate Social Responsibility in Islam,” 2007.
- Muhammad Yasir Yusuf. *Islamic Corporate Social Responsibility (ICSR) Pada Lembaga Keuangan Sosial (LKS: Teori dan Praktik*. Depok: Kencana, 2017.
- Mulyana, Tatang, Dodi Yudiardi, dan Ilham Wahidin. “Mencari Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan.” *Jurnal Wacana Ekonomi* 20, no. 1 (27 Februari 2021): 1–8.

<https://doi.org/10.52434/jwe.v20i1.1093>.

- Murtadlo, Kholid. “Pengaruh Penerapan Corporate Social Responsibility Terhadap Citra Perusahaan PT. Tirta Investama Keboncandi Pada Masyarakat Desa Jeladri Pasuruan.” *Sketsa Bisnis* 1, no. 1 (2014): 1–15. <https://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/SKETSABISNIS/article/view/19>.
- Muslihati, Muslihati, Siradjuddin Siradjuddin, dan Syahrudin Syahrudin. “Corporate Social Responsibility (CSR) Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada Bank Syariah.” *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah* 2, no. 1 (16 Desember 2018): 29–42. <https://doi.org/10.26618/j-hes.v2i1.1390>.
- Muslihati, Sirajuddin, dan Syahrudin. “Corporate Social Responsibility (CSR) Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada Bank Syariah.” *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah* 2, no. 1 (2018): 29–41. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/jhes/article/download/1390/1252>.
- Nabawi, Rizal. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 2 (30 September 2019): 170–83. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>.
- Nurbahar, Restyaha. *Kepuasan Kerja Karyawan di PT. POS Indonesia (PERSERO) Cabang Kebumen Yogyakarta*. Yogyakarta, 2015.
- Nurjannah, dan Dea Rizky. “Pengaruh Program Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Citra PT. PLN Kota Pekanbaru.” *Jurnal Ilmu Komunikasi* 8, no. 2 (2019): 1–21. <https://jkms.ejournal.unri.ac.id/index.php/JKMS/article/view/7352>.
- Nurmalia, Gustika, dan Yudshistira Ardhana. “Analisis Pelaporan Zakat, ICSR, Dewan Pengawas Syariah, dan Leverage Dalam

Mengungkapkan Kinerja Bank Umum Syariah di Indonesia.”
Cakrawala: Jurnal Studi Islam 14, no. 2 (2019).

- Obalola, Musa. “Beyond philanthropy: corporate social responsibility in the Nigerian insurance industry.” *Social Responsibility Journal* 4, no. 4 (3 Oktober 2008): 538–48.
<https://doi.org/10.1108/17471110810909939>.
- Otoritas Jasa Keuangan. “Statistik Perbankan Syariah Desember 2022,” 2023. <https://ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Desember-2022.aspx>.
- . “Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah,” 2020. <https://ojk.go.id/waspada-investasi/id/regulasi/Pages/Undang-Undang-Nomor-21-Tahun-2008-Tentang-Perbankan-Syariah.aspx#:~:text=Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah,-16 Juli 2008&text=Memberikan penjelasan mengenai definisi dan,digun>.
- Potale, Rocky, dan Yantje Uhing. “Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Phada PT Bank Sulut Cabang Utama Manado.” *EMBA* 3, no. 1 (2015): 63–73.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.3.1.2015.6567>.
- Pratama, I Putu Bagus Aldi Andaresta, Ni Ketut Sariyani, dan I A Cynthia Saisaria Mandasari. “Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Poyan di Tabanan.” *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)* 4, no. 1 (31 Januari 2022): 41–50.
<https://doi.org/10.22225/wmbj.4.1.2022.41-50>.
- Pudjiastuti, SB Diah, Karen Ariana, dan Dewi Wuisan. “Dampak Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Usia Milenial.” *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 5, no. 2 (1 Januari 2022): 347–61.

<https://doi.org/10.32493/JJSDM.v5i2.16513>.

- Putera, Benny Sedana, dan Komang Rahayu Indrawati. “Persepsi Karyawan Terhadap Kebutuhan Afiliasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Perhotelan di Bali.” *Jurnal Psikologi Udayana* 3, no. 1 (1 April 2016): 165–77. <https://doi.org/10.24843/JPU.2016.v03.i01.p16>.
- Rahmawaty, Arshry Salamayrika, dan Nayang Helmayunita. “Pengaruh Islamic Corporate Social Responsibility (ICSR) dan Syariah Governance Terhadap Kinerja Bank Umum Syariah.” *JEA (Jurnal Eksplorasi Akuntansi)* 3, no. 4 (2021): 876–92.
- Rawung, Virginia Octavianly, Lucky O.H Dotulung, dan Yantje Uhing. “Pengaruh Determinan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Gran Puri Manado.” *EMBA* 10, no. 4 (2022): 1976–87.
- Resky. “Implementasi Islamic Corporate Governance Dalam Mengevaluasi Corporate Social Responsibility (Studi Pada PT BNI Syariah Kantor Cabang Utama Makassar).” Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Alauddin Makassar, 2020. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/23>.
- Rianasari, Devi. “Pengaruh Good Governance Business Syariah, Islamic Corporate Social Responsibility, dan Maqashid Syariah Terhadap Islamic Financial Performance Index Pada Bank Umum Syariah di Indonesia tahun 2016-2020.” Program Studi Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Kudus, 2022. <http://repository.iainkudus.ac.id/7675/>.
- Rinovian, Reztu, dan Abin Suarsa. “Pengungkapan CSR Perbankan Syariah Sebagai Kebutuhan Informasi Stakeholder.” *Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi* 2, no. 2 (2018): 179–202. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/23>.
- Rivai, Veithzal, dan Andi Buchari. *Islamic Economics: Ekonomi Syariah Bukan Opsi Tetapi Solusi*. Edisi Kedu. Jakarta: Bumi

Aksara, 2013.

Rozalinda. *Ekonomi Islam: Teori dan Aplikasinya pada Aktivitas Ekonomi*. Cetakan ke. Jakarta: Rajawali Press, 2015.

Sa'adah, Nazilatus. "Analisis Islamic Corporate Social Responsibility dan Reputasi Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Pada Bank Umum Syariah di Indonesia Periode 2016-2020." Program Studi Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Kudus, 2022. <http://repository.iainkudus.ac.id/6948>.

Safira, Cut Siska. "Analisis Persepsi Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh Terhadap Penerapan Corporate Social Responsibility (CSR)." Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2021.

Saputra, Akbar Giannjar, Nurul Khansa Nadhifah, Meta Nova Tri Ananda, Santosi Tri Raharjo, dan Risna Resnawaty. "Pelaksanaan Kesejahteraan Karyawan Sebagai Wujud Corporate Social Responsibility Melalui Program BPJS Ketenagakerjaan." *Jurnal Unpad* 6, no. 3 (2019): 246–51.

Sari, Fitri Indah, Mediaty, dan Darwis Said. "Corporate Social Responsibility VS Creating Shared Value Melalui Kajian Perspektif Islam: Pendekatan Kritis Jurgen Habermas." *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban* 4, no. 1 (2020): 1–16.

Sari, Retno Puspita, dan Heru Susilo. "Pengaruh Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk [Bank Jatim Cabang Malang]." *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2017, 69–77. <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/6150/>.

Sari, Ririn Nur Indah. "Shariah Enterprise Theory Sebagai Alat Analisis Pengimplementasian Corporate Social Responsibility (Studi Kasus Pada PT Bank BRI Syariah Cabang Malang)." Program Studi Pherbankan Syariah, fakultas Ekonomi, UIN

Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017. <http://etheses.uin-malang.ac.id/5966/>.

Setiadarma, Aan. “Etika Dalam Melakukan Kegiatan Corporate Social Responsibility (CSR).” *IKON: Jurnal Ilmu Komunikasi* XXVI, no. 1 (2021): 1–9. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKON/article/download/1211/978/>.

Setyaningsih, Rini, dan Doddy Setiawan. “Recent Development of Islamic Corporate Social Responsibility.” *ETIKONOMI* 18, no. 2 (22 September 2019): 287–302. <https://doi.org/10.15408/etk.v18i2.10807>.

Setyoastuti, Paramitha, dan Eva Hotnaidah Saragih. “Pengaruh Persepsi Karyawan Atas Praktik Corporate Social Responsibility Perusahaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan.” *Management and Business Review* 18, no. 2 (2021): 464–77. <https://jmbr.ppm-school.ac.id/index.php/jmbr/article/view/297>.

Sidik, Ichwan, dan Reskino. “Pengaruh Zakat dan I-CSR Terhadap Reputasi dan Kinerja.” *SNA XIX* (2016).

Siregar, Budi Gautama. “Penerapan Corporate Social Responsibility (CSR) Dalam Pandangan Islam.” *JURIS* 14, no. 2 (2015): 133–50.

Situmeang. *Corporate Social Responsibility*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2016.

Sudaryono. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Press, 2017.

Sugiarto. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI, 2017.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2018.

———. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.

- Suharto, Edi. *CSR dan COMDEV Investasi Kreatif Perusahaan di Era Globalisasi*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sujarweni, Vironika Wiratna. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: Refika Aditama, 2015.
- Sunarsih, N. “Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi: Strategi Meningkatkan Kemampuan Daya Saing Perusahaan.” *Akrab Juara* 3, no. 1 (2018): 17–28. <https://www.mendeley.com/catalogue/7dd3e9e1-988e-3bfb-b8bc-764848716edd/>.
- Syukron, Ali. “CSR Dalam Perspektif Islam dan Perbankan Syariah.” *Ekonomi dan Hukum Islam* 5, no. 1 (2015): 1–22. <http://ejournal.kopertais4.or.id/tapalkuda/index.php/economic/article/download/793/558/>.
- Tafsirq. “Tafsir Al-Qur’an.” JavanLabs, 2015. <https://tafsirq.com/>.
- Taufiq, Abd Rohman, dan Achmad Iqbal. “Analisis Peran Corporate Social Responsibility Terhadap Aspek Sosial, Ekonomi, dan Lingkungan Pada Industri Ritel.” *Jurnal Ilmiah Akuntansi (JIA)* 6, no. 1 (2021): 22–36. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JIA/article/download/29046/18432>.
- Tazkiya, Hasina, dan Rifqi Muhammad. “Analisis Syariah Governance dan Struktur Modal Terhadap Tingkat Kepatuhan Syariah Berdasarkan Standar AAOIFI.” *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha* 31, no. 1 (2023): 33–50.
- Tbk, PT. Bank Syariah Indoensia. “Laporan Keberlanjutan 2022,” 2023. https://ir.bankbsi.co.id/sustainability_reports.html.
- . “Laporan Keberlanjutan PT. Bank Syariah Indonesia,” 2021. <https://ir.bankbsi.co.id/misc/SR/SR2021.pdf>.
- . “Laporan Keberlanjutan PT. Bank Syariah Indonesia,” 2022. <https://ir.bankbsi.co.id/misc/SR/SR2022-ID.pdf>.

- _____. “Sejarah Perseroan,” 2022.
https://ir.bankbsi.co.id/corporate_history.html.
- Tim CNN Indonesia. “Eric Thohir Sebut BSI Sudah Jadi Bank Terbesar keenam di RI.” *CNN Indoensia*, 2023.
<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20230221172024-78-915969/erick-thohir-sebut-bsi-sudah-jadi-bank-terbesar-ke-6-di-ri>.
- Valentine, Sean, dan Gary Fleischman. “From Shoolyard to Workplace: The Impact of Bullying on Sales and Business Employees’ Machiavellianism, Job Satisfaction, and Perceived Importance of an Ethical Issue.” *Human Resource Management* 57, no. 1 (2018).
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrm.21834>.
- Wahyuni, Desi. “Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) Perbankan (analisis Hukum Pelaksanaan CSR Pada Bank Aman Syariah, Lampung Timur, Indonesia).” *Jurnal Hukum: ISTINBATH* 15, no. 2 (2018): 187–206.
<file:///C:/Users/hp/Downloads/1212-13-3763-1-10-20181230.pdf>.
- Wibowo. *Manejemen Kerja*. 3 ed. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Yudiana, Fetria Eka, dan Joko Setyono. “Analisis Corporate Social Responsibility, Loyalitas Nasabah, Corporate Image, dan Kepuasan Nasabah Pada Perbankan Syariah.” *INFERENSI* 10, no. 1 (1 June 2016): 93.
<https://doi.org/10.18326/infsl3.v10i1.93-114>.
- Yudistira, Galvan. “BSI Maslahat Salurkan ZISWAF dan CSR Selama 2022 Sebesar Rp187,5 Miliar.” *BSI Maslahat*, 2023.
<https://www.bsimaslahat.org/blog/2023/02/10/bsi-maslahat-salurkan-ziswaf-dan-csr-selama-2022-sebesar-rp1875-miliar/>.
- Yusuf, Muhammad Yasir. *Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR) Pada Lembaga Keuangan Sosial (LKS): Teori dan Praktik*. Depok: Kencana, 2017.

- Yusuf, Muhammad Yasir, dan Zakaria Bin Bahari. “Islamic Corporate Social Responsibility in Islamic Banking: Towards Poverty Alleviation.” *Journal of Ethnic, Governance, and Regulation in Islamic Finance*, 2015, 1–29. http://www.iefpedia.com/english/wp-content/uploads/2011/12/Muhammad.Yasir_.pdf.
- Yusuf, Rika M, Rita N Taroreh, dan Genita G. Lumitntang. “Pengaruh Employee Engagement , Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Indospice di Manado.” *Jurnal EMBA* 7, no. 4 (2019): 4787–97. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/25429>.
- Zara Ananda, Chintya, dan Erinos NR. “Pengaruh Islamic Corporate Governance Dan Islamic Corporate Social Responsibility Terhadap Kinerja Perbankan Syariah (Studi Empiris Pada bank Umum Syariah Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2012-2018).” *Eksplorasi Akuntansi* 2, no. 1 (5 Februari 2020): 2065–82. <https://doi.org/10.24036/jea.v2i1.198>.



Lampiran 1: Surat Keputusan

KEPUTUSAN DIREKTUR PASCASARJANA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

Nomor: 318/Ur.08/Pa/12/2022

Tentang:

PEMUNJUKAN PEMBINAJANG TESIS MANASISWA

DIREKTUR PASCASARJANA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

- Mendiang :**
1. telah aktif mengajar beberapa penyediaan studi pada Pascasarjana UIN Ar-Raniry Banda Aceh dipandang perlu menunjuk Pembimbing Tesis bagi mahasiswa;
 2. telah memiliki pengalaman dan keahlian di bidang yang akan dibimbing sebagai Pembimbing Tesis.
- Masing-masing :**
1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 2. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
 3. Keputusan Menteri Agama Nomor 100 Tahun 2014 tentang Protesan/Pengawasan, Pengelolaan dan Pembinaan Diploma, Sarjana, Pascasarjana Pada Perguruan Tinggi Agama;
 4. Keputusan Menteri Agama Nomor 21 Tahun 2015 tentang SKA/ST/A/1/14/UIN Ar-Raniry;
 5. Keputusan Dirjen Ekstensi Islam Departemen Agama RI Nomor 487/1983 tentang Penyelenggaraan Program Pascasarjana UIN Ar-Raniry di Banda Aceh;
 6. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015 tanggal 3 Januari 2015 tentang Pembinaan, Kualifikasi dan Penyalugasan Widyaiswara kepada Dosen dan Dekan Pascasarjana (dalam lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh).
- Mempertahatkan :**
1. Hasil Seminar Proposal Tesis semester Ganjil Tahun Akademik 2022/2023, pada hari Kamis tanggal 21 Oktober 2022;
 2. Keputusan Rapat Pimpinan Pascasarjana UIN Ar-Raniry Banda Aceh pada hari Senin, tanggal 12 Desember 2022.
- Melaksanakan Keputusan :**
- MEMUTUSKAN**
- Menetapkan :
1. Dr. Zaki Raziq Chali, M. Ag.
 2. Dr. Haniro Setiawan, M. M.
- Sebagai Pembimbing Tesis yang akan dibimbing:
- Nama :** Octa Siska Safira
NIM : 211003042
Prodi : Ekonomi Syariah
Judul : Analisis Implementasi dan Nilai Corporate Social Responsibility (CSR) terhadap Tingkat Kepuasan Nasabah (Studi pada Karyawan Bank Umum Syariah Kantor Cabang Banda Aceh)
- Adapun :** Pembimbing Tesis bertugas untuk membimbing, memberikan kritik konstruktif dan bimbingan Tesis sehingga dapat menghasilkan karya ilmiah yang dapat dipertahankan.
- Selaku :** Kepada Pembimbing Tesis yang namanya tersebut di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- Sesuai :** Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.
- Saluran :** Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkannya dan berlaku pada tanggal 31 Agustus 2022 dengan tambahan bahwa apabila sewaktu-waktu diperlukan kembali maka pengumuman lainnya apabila berkaitan dengan terdapat kekeliruan dalam penetapan ini.

AR-RANIRY

Banda Aceh
 Pada tanggal 12 Desember 2022
 Dirjen,

[Signature]
 Yeka Srikandjari

Tembek: Pasa UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Lampiran 2: Surat Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
PASCASARJANA

Jl. Calang No. 1 Gedung Pascasarjana Banda Aceh
 Telp. (0651) 433301, Hp. 08190730011, Fax (0651) 4362017
 E-mail: uin@uin-ar-raniry.ac.id, uin@pascasarjana.uin-ar-raniry.ac.id

Nama : NUSU/MS/121603
 Tempat Lahir : Banda Aceh, 01 Maret 1983
 Hal : Responden Penelitian Teori

PC. Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Area Banda Aceh

di
 Banda Aceh

Assalamu'alaikum Wa. Wa.

Dengan hormat, Direktur Pascasarjana (DIPAS) UIN Ar-Raniry Banda Aceh menerangkan bahwa:

Nama : Cut Siska Safira
 NIM : 211000343
 Tempat/Tgl. Lahir : Bang. Krukung, 04 Agustus 1988
 Prodi : Ekonomi Syariah
 Alamat : Dusun Mawannah Daye, Desa Bang. Krukung, Kecamatan - Aceh Besar

adalah mahasiswa Pascasarjana UIN Ar-Raniry yang sedang mendapatkan penelitian tindakan. Tujuan yang menjadi "Alasan pengabdian sosial" (Social Responsibility) S-GSM terhadap "Tingkat Kepuasan Kerja (SKK) pada karyawan Bank Syariah Kantor Cabang Banda Aceh".

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka kami mohon bantuan Bapak/Selaku dapat mengizinkan secara sukarela yang bersedia dan bersedia untuk menjadi responden penelitian di atasnya.

Demikian surat pengantar ini dibawakan, dengan harapan dapat dipergunakannya untuk keperluan yang sesuai.

Wassalam
 Dr. Zulkhair
 Wakil Dekan

Zulkhair

Tembusan: Dekan Pascasarjana



جامعة الرانيري
 A R - R A N I R Y

Lampiran 3: Pedoman Kuesioner

Daftar pertanyaan kuesioner untuk memenuhi hasil tesis yang berjudul “Analisis Implementasi *Islamic Corporate Social Responsibility* (I-CSR) Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja (Studi Pada Bank Syariah Indoensia Kantor Cabang Banda Aceh)” sebagai berikut:

1. Identitas Responden

- a. Nama / Inisial :
- b. Jenis Kelamin :
- c. Divisi :
- d. Lama Bekerja :
- e. Apakah Komisaris, Direksi serta karyawan BSI KC Banda Aceh mengetahui tentang *Islamic Corporate Social Responsibility*?

Sangat Memahami
Netral

Memahami
Kurang Memahami

- f. Apakah Komisaris, Direksi serta karyawan BSI KC Banda Aceh mengetahui tentang kriteria *Islamic Corporate Social Responsibility*?

Sangat Memahami
Netral

Memahami
Kurang Memahami

2. Tata Cara Pengisian Kuesioner

Bapak/ Ibu dapat memberikan jawaban dengan tanda ceklis (√) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/ Ibu. Setiap pertanyaan hanya terdapat satu pilihan jawaban, dengan alternatif jawaban sebagai berikut:

Nilai 5 = Sangat Setuju (SS)

Nilai 4 = Setuju (S)

Nilai 3 = Kurang Setuju (KS)

Nilai 2 = Tidak Setuju (TS)

Nilai 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Berikut daftar pertanyaan pada kuesioner:

1. Kepuasan Kerja

No.	Item Pernyataan	Frekuensi				
		STS	TS	KS	S	SS
Pekerjaan itu Sendiri						
1	Saya merasa tidak terbebani dengan pekerjaan yang diberikan karena sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan, dan syariat yang saya miliki sehingga saya merasa berkompeten dalam bekerja					
2	Saya merasa puas karena pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang memadai oleh perusahaan					
Atasan						
3	Pimpinan memberikan dorongan dan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
4	Keterlibatan atasan dalam menyelesaikan permasalahan yang muncul di perusahaan cukup memuaskan saya					
Teman Sekerja						
5	Saya memiliki teman kerja yang korporatif atau dapat diajak berkerja sama dengan baik					
6	Teman kerja saya senantiasa memberikan nasihat dan bersedia membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan					
Kesempatan Promosi						
7	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan pelatihan yang dapat menunjang pengembangan karir karyawan					
8	Saya merasa puas karena adanya peluang promosi sehingga dapat memotivasi saya untuk lebih berkembang dan maju					

2. Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR)

a. Kepatuhan Syariah

No.	Item Pernyataan	Frekuensi				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Produk-produk BSI dilaksanakan sesuai dengan ketentuan-ketentuan syariah					
2	Produk tabungan/deposito BSI dikelola sesuai dengan peraturan-peraturan syariah					
3	Produk pembiayaan yang diberikan oleh BSI sesuai dengan ketentuan-ketentuan syariah					
4	BSI mengelola dana titipan nasabah sesuai dengan tuntutan syariah					
5	BSI melakukan investasi pada tempat dan produk yang halal					
6	BSI menghindari keuntungan yang didapat secara tidak halal					
7	Pemilihan nasabah perbankan syariah dilakukan dengan kriteria (seperti: jujur, beritikad baik, amanah, dan tidak menimbulkan masalah di kemudian hari)					
8	Saya memilih BSI karena saya yakin prinsip-prinsip operasional BSI sesuai dengan ketentuan-ketentuan syariah					

b. Keadilan dan Kesetaraan

No.	Item Pernyataan	Frekuensi				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya menghormati setiap nasabah					
2	Saya mempermudah transaksi keuangan nasabah					
3	Saya memberikan pelayanan yang berkualitas					
4	Saya tidak melakukan diskriminasi dalam melayani nasabah					

5	Saya memilih BSI karena mengutamakan keadilan dan kesamaan hak dalam setiap beban kerja yang ditugaskan					
6	Saya memberikan pelayanan yang sama kepada semua nasabah					

c. Bertanggung Jawab Dalam Bekerja

No.	Item Pernyataan	Frekuensi				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memilih BSI karena mempunyai teman sekerja yang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas					
2	Saya menepati setiap janji dengan nasabah					
3	Saya bekerja sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab saya					
4	Teman kerja saya selalu melaksanakan tugas sesuai hak dan tanggung jawabnya					
5	Saya memenuhi setiap tuntutan akad dengan nasabah					
6	Semua tuntutan akad dengan nasabah dapat saya penuhi sebagai wakil BSI					
7	Saya melakukan transaksi keuangan secara ikhlas					
8	Saya bekerja secara optimal sesuai dengan waktu dan keahlian saya dalam melayani nasabah					
9	BSI menghindari investasi yang boleh menimbulkan dampak sosial yang buruk bagi masyarakat seperti investasi yang boleh mematikan ekonomi rakyat kecil					
10	Investasi pada BSI tidak saja untuk mencari keuntungan					
11	Saya mempunyai integritas dalam memberikan pelayanan kepada nasabah.					
12	Persaingan antar perbankan syariah berjalan dengan sehat dan adil					
13	BSI mempunyai nilai akuntabilitas yang baik					

14	Untuk meningkatkan pelayanan, saya perlu mendapatkan pendidikan dan pelatihan.					
15	Pendidikan dan pelatihan bagi karyawan BSI dapat meningkatkan profesionalisme perbankan syariah.					

d. Jaminan Kesejahteraan

No.	Item Pernyataan	Frekuensi				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memilih untuk menjadi karyawan BSI karena BSI mempraktikkan prinsip keadilan kepada para karyawan					
2	Saya memilih bekerja di BSI karena BSI memberikan kesejahteraan hidup untuk saya					
3	Kantor tempat saya bekerja aman dan nyaman					
4	Saya mempunyai kebebasan berkehendak untuk melaksanakan keyakinan saya, selama tidak bertentangan dengan syariat Islam					
5	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan saya					
6	Saya bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
7	Saya mendapatkan upah yang layak dalam bekerja					
8	Saya mendapatkan jaminan asuransi karyawan					
9	Saya diperlukan secara adil dalam bekerja					

e. Jaminan Kelestarian Alam

No.	Item Pernyataan	Frekuensi				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memilih BSI karena mempunyai tanggung jawab sosial untuk menjaga kelestarian alam sekitar					

2	Setiap pemberian investasi atau pembiayaan, saya memperhatikan kepada kelestarian alam (dengan adanya analisis dampak lingkungan)					
3	BSI ikut berperan dalam menjaga alam sekitar					
4	BSI peduli dengan kelestarian alam sekitar					
5	BSI perlu mendidik pekerjanya untuk menjaga dan merawat alam sekitar					
6	Fasilitas, infrastruktur, dan kantor BSI ramah lingkungan					

f. Bantuan kebajikan

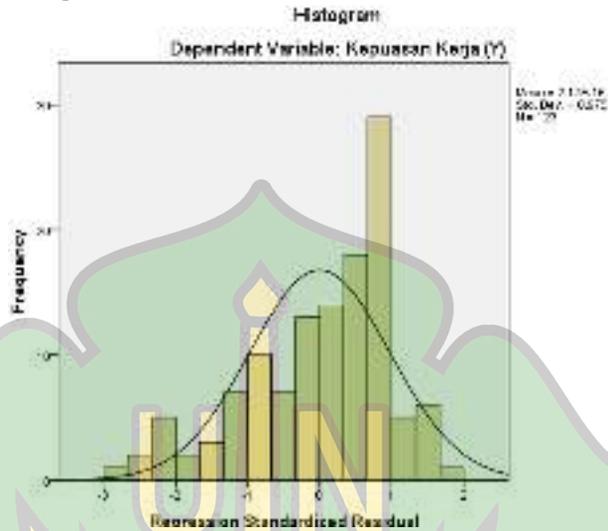
No.	Item Pernyataan	Frekuensi				
		STS	TS	KS	S	SS
1	BSI mengutamakan nasabah-nasabah yang mendukung aktivitas kebajikan dalam pemberian pembiayaan bank.					
2	BSI ikut berperan dalam meringankan masalah-masalah sosial (seperti: membantu fakir miskin dan membantu korban bencana)					
3	BSI mendukung dan membantu dana-dana kebajikan (seperti: pemberian beasiswa dan kegiatan sosial keagamaan)					
4	Bantuan dana sosial dalam BSI tidak melihat pada keuntungan semata-mata yang diperoleh dari bantuan tersebut					
5	Produk-produk BSI dapat memberdayakan ekonomi masyarakat					
6	Saya memilih bekerja di BSI karena mempunyai tanggung jawab sosial yang baik kepada masyarakat					

(Sumber: Selvia, 2019 & Yusuf, 2017)

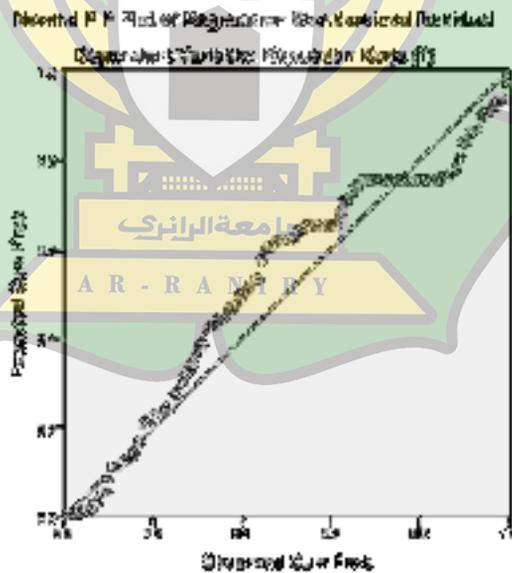
Lampiran 4: Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

a. Histogram



b. Probability Plot



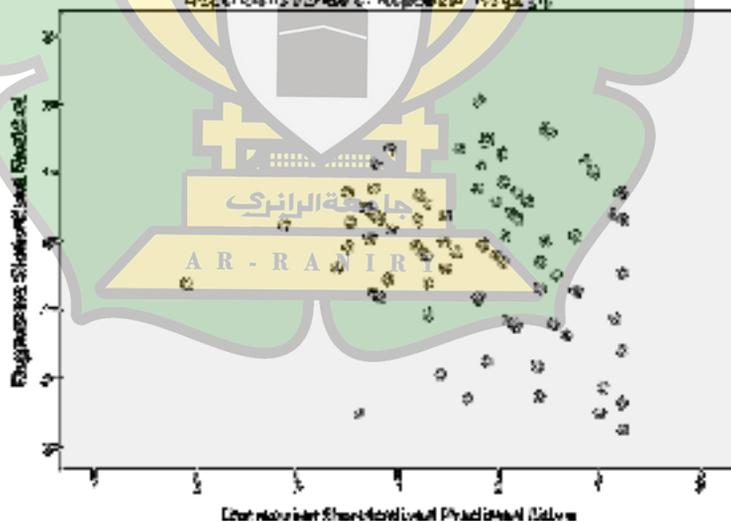
2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepatuhan Syariah (X1)	.369	2.711
	Keadilan dan Kesetaraan (X2)	.368	2.721
	Bertanggung Jawab Dalam Bekerja (X3)	.230	4.340
	Jaminan Kesejahteraan (X4)	.210	4.760
	Jaminan Kelestarian Alam (X5)	.205	4.872
	Bantuan Kebajikan (X6)	.234	4.280

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

3. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 5: Pengujian Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.992	2.921		.682	.497
	Kepatuhan Syariah (X1)	.389	.110	.357	3.532	.001
	Keadilan dan Kesetaraan (X2)	.100	.161	.063	.621	.536
	Bertanggung Jawab Dalam Bekerja (X3)	.084	.078	.138	1.078	.283
	Jaminan Kesejahteraan (X4)	.212	.117	.243	1.814	.007
	Jaminan Kelestarian Alam (X5)	-.156	.169	-.125	-.921	.359
	Bantuan Kebajikan (X6)	.215	.168	.163	1.281	.203

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)



Lampiran 6: Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.992	2.921		.682	.497
	Kepatuhan Syariah (X1)	.389	.110	.357	3.532	.001
	Keadilan dan Kesetaraan (X2)	.100	.161	.063	.621	.536
	Bertanggung Jawab Dalam Bekerja (X3)	.084	.078	.138	1.078	.283
	Jaminan Kesejahteraan (X4)	.212	.117	.243	1.814	.007
	Jaminan Kelestarian Alam (X5)	-.156	.169	-.125	-.921	.359
	Bantuan Kebajikan (X6)	.215	.168	.163	1.281	.203

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

2. Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1050.235	6	175.039	24.906	.000 ^b
	Residual	815.244	116	7.028		
	Total	1865.480	122			

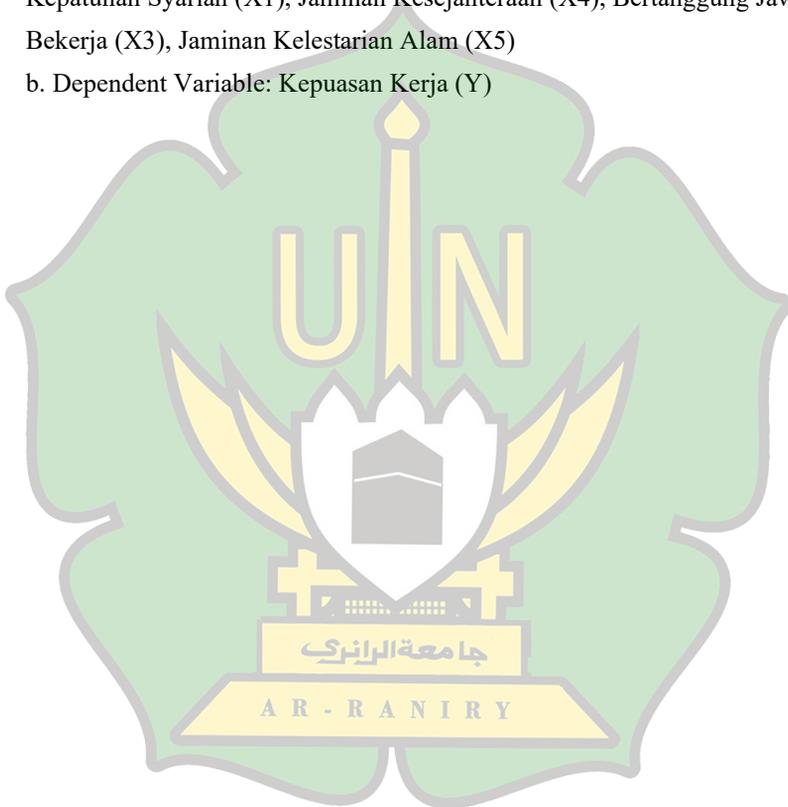
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Lampiran 7: Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.750 ^a	.563	.540	2.65103	2.181

- a. Predictors: (Constant), Bantuan Kebajikan (X6), Keadilan dan Kesetaraan (X2), Kepatuhan Syariah (X1), Jaminan Kesejahteraan (X4), Bertanggung Jawab Dalam Bekerja (X3), Jaminan Kelestarian Alam (X5)
- b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)



Daftar Riwayat Hidup

IDENTITAS PRIBADI

Nama : Cut Siska Safira
 Tempat/Tangga; Lahir : Blang Krueng / 04 Agustus 1998
 NIM : 211008042
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Agama : Islam
 Status : Belum Menikah
 Email : cutsiskasfra@gmail.com

KELUARGA

Ayah : Teuku Iskandar
 Ibu : Dr. Juwaini, M.Ag
 Adik : Muhammad Rafa Azka

PENDIDIKAN

MIN : MIN Tungkop (Aceh Besar, 2010)
 MTS : MTsN Model 1 (Banda Aceh, 2013)
 SMA : SMA Laboratorium USK (Banda Aceh, 2016)
 S1 : Perbankan Syariah, FEBI, UIN Ar-Raniry (Banda Aceh, 2021)
 S2 : Ekonomi Syariah, Pascasarjana UIN Ar-Raniry (Banda Aceh, 2023)

Banda Aceh, 1 Juli 2023

(Cut Siska Safira)