



**NILAI-NILAI ISLAM PADA MODEL SDM MENUJU ERA SOCIETY 5.0 STUDI KASUS
BNI SYARIAH**

Oleh
Popy Novita Pasaribu
Universitas IBN Khaldun Bogor
Email: pnovita@yahoo.com

Abstrak

Makalah ini bertujuan untuk melihat model SDM dengan peubah nilai-nilai Islami, pemaknaan sholat, budaya perusahaan dan kinerja SDM dengan pendekatan kepuasan kerja dan komitmen pekerja pada era masyarakat 5.0. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil Bank BNI Syariah sebagai studi kasus dengan 100 responden untuk melihat hubungan antar peubah menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Penelitian memberikan hasil dimana nilai-nilai Islami berpengaruh positif dan nyata terhadap pemaknaan sholat, budaya perusahaan dan kinerja SDM. Adapun pemaknaan sholat tidak berpengaruh nyata terhadap budaya perusahaan begitu juga kepuasan kerja tidak berpengaruh nyata terhadap komitmen pekerja. Nilai-nilai Islami pada model SDM memberikan implikasi bahwa nilai-nilai Islami dapat meraih harapan tujuan era masyarakat 5.0 yaitu peningkatan kualitas hidup.

Kata Kunci: Nilai-Nilai Islami, Pemaknaan Sholat, Budaya Perusahaan, Kinerja Sdm & BNI Syariah

PENDAHULUAN

Ciri masyarakat di era 5.0 adalah penggunaan aplikasi teknologi digital. Pandemi Covid-19 yang mengglobal ke seluruh dunia menjadi pendorong dan pemaksa semua lini kehidupan memasuki era masyarakat 5.0. Serpa dan Ferriera (2019) menyatakan bahwa faktor sumber daya manusia (SDM) menjadi vital pada era masyarakat 5.0 dengan keberlanjutan sosial dan inovasi. Kesenjangan digitalisasi masyarakat akan memberi ruang eksplorasi lebih luas, bukan hanya masalah tekologinya sendiri, tetapi teknologi menjadi jalan untuk menjawab tantangan sosial pada masyarakat 5.0 untuk mencapai keberlanjutan ekonomi. Harapan era masyarakat 5.0 dengan interaksi sosial-digital ini mendorong inovasi sehingga interaksi teknologi dan individu akan meningkatkan kualitas hidup. Namun apakah era masyarakat 5.0 akan menciptakan nilai baru? Seperti yang disampaikan Serpa dan Ferriera (2019) bahwa mesin akan menjadi humanis, tetapi apakah dengan biaya manusia menjadi dehumanis, dimana hasil kajian Mahmudi (2019) menyebutkan dampak negatif era masyarakat 5.0 antara lain manusia menjadi hampa karena terus

menerus berinteraksi dengan komputer (*cyber*) dan 'kaya akan materi tetapi miskin dalam ruhani'.

Sistem ekonomi Syariah merupakan bagian dari muamalah, atau disebut ekonomi Islam, semakin menjadi kebutuhan karena sifatnya yang universal dan tidak eksklusif. Prospek ekonomi Islam juga menjadi harapan besar pemerintah dengan menjadikan Indonesia poros ekonomi Syariah dunia, antara lain ditunjukkan dengan rencana penggabungan tiga bank umum Syariah BUMN yang akan direalisasikan pada tahun 2021. Dengan mega merger tiga bank ini, maka penggabungan tersebut akan menjadikannya Bank syariah terbesar di Indonesia dan menurut Portal Surabaya (2020) menjadi Top-10 bank syariah secara global. Sendi religius menjadi perbedaan mendasar antara ilmu ekonomi konvensional dengan ilmu ekonomi Syariah, dimana tujuan utama dari pengelolaan alokasi dan distribusi sejalan dengan *maqashid syar'i* (tujuan syariah).

Islam menggariskan bahwa perusahaan yang dijalankan oleh makhluk Allah atau SDM juga harus sesuai dengan syariah atau nilai-nilai Islam. Perubahan adalah suatu keniscayaan,



bergesernya era masyarakat masyarakat 4.0 menuju era masyarakat masyarakat 5.0 menuntut perubahan perilaku tapi bukan perubahan nilai-nilai. Schamer (2009) menyatakan bahwa kunci Teori U yang dikembangkannya mengenai perubahan adalah membangun potensi SDM dalam mengkoneksi tiga instrumen. Instrumen pertama yaitu keterbukaan pikiran (*open mind*), kedua adalah keterbukaan hati (*open heart*) dan terakhir keterbukaan akan kemauan (*open will*). Koneksi ketiga instrument ini secara keseluruhan, baik secara individu maupun kolektif sebagai suatu entitas, dalam hal ini perbankan Syariah, menuju perubahan dengan ciri masyarakat era 5.0 *internet of things* menuju *internet of services*. Nilai-nilai Islam, syariah yang pada studi ini akan didekati dengan pemaknaan sholat, akan menjadi panduan tidak hanya pada tataran visi dan misi, tetapi juga akan mempengaruhi pada kinerja dan budaya SDM. Kajian Pasaribu (2012) menyatakan bahwa kultivasi Teori U Schamer yang berbasis pemaknaan sholat akan menghasilkan perubahan dan kemampuan beradaptasi pada tingkat mikro (individu) dengan indikator Qur'an surah (QS) 2:277, tingkat meso (grup) indikator QS 20:132, tingkat makro (institusi) QS 9:109 bahkan tingkat mundo (global) dengan indikator QS 22:41.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dapat dirumuskan bahwa penelitian ini akan mengkaji bagaimana hubungan nilai-nilai Islami serta pemaknaan sholat dengan budaya dan kinerja SDM memasuki era Masyarakat 5.0. Penelitian ini akan mengambil kasus di Bank BNI Syariah yang sedang mengembangkan layanan di era 4.0 digital banking.

LANDASAN TEORI

Nilai-nilai Islami

Islam merupakan agama lengkap dan universal. Manusia ditugaskan sebagai wakil Allah di bumi untuk mendayagunakan segala sumber daya bagi *maslahat* atau kesejahteraan bersama. Allah melalui para Rasul-Nya memberikan pedoman yang terdiri dari akidah, akhlak maupun syariah. Syariah merupakan sistem universal yang tidak terbatas oleh ruang

dan waktu. Ini artinya sesuai untuk sepanjang zaman, masyarakat dan semua tempat termasuk pada era masyarakat 5.0. Nilai-nilai atau keyakinan yang mempengaruhi bisnis dalam Islam menurut Rice (1999) terdiri atas tauhid, khalifah dan adil. Pasaribu dan Indupurnahayu (2018) membangun pengukuran Nilai-nilai Islami berdasarkan kajian Rice (1999). Dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* dari 58 indikator yang dikembangkan, 22 item pernyataan dinyatakan valid digunakan sebagai alat ukur penelitian ini.

Pemaknaan Sholat

Shalat adalah simbol akan keislaman seseorang dan merupakan pembeda antara seorang muslim dan kafir, artinya salah satu pembatal keimanan seorang muslim (keluar dari Islam) adalah sholat. Al Ghazali (1999) memaparkan 6 (enam) faktor yang mendatangkan kekhusyuan dalam shalat, yaitu: *hudhurul qalb* (pemusatan pikiran), *tafahhum* (pengertian), *ta'dziem* (penghormatan), *haibah* (takut dan kagum atas kebesaran Tuhan), *raja'* (harap akan ampunan/rahmat Tuhan) dan *haya'* (malu dan hina diri). Kajian Pasaribu (2012) menyebutkan bahwa pengejawantahan pemaknaan sholat pada budaya dan kinerja akan membentuk potensi SDM kerja keras (*mujahadah*), kemajuan terus menerus (*istimrar*) dan bekerja secara jejaring (*jama'ah*). Adapun alat ukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan Pasaribu dan Indupurnahayu (2018) berdasarkan pemikiran Al Ghazali (1999). Terdapat sembilan item pernyataan yang valid dari 18 item yang dikembangkan dariberdasarkan enam indikator pemaknaan sholat Al Ghazali.

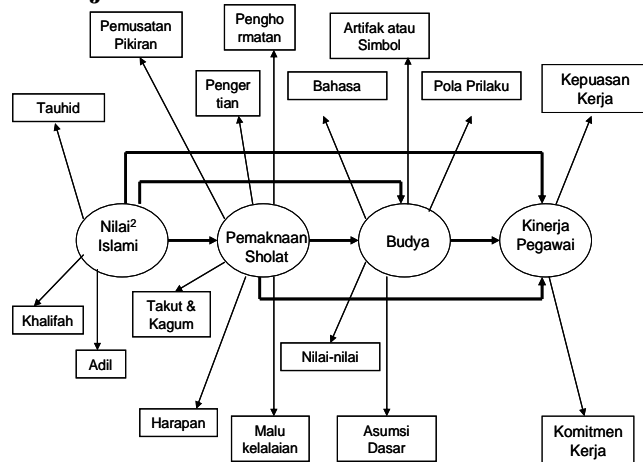
Budaya

Definisikan budaya organisasi menurut Schein (2004) adalah para anggota yang merasakan bersama asumsi dan keyakinan dasar. Terdapat tiga tingkat budaya organisasi yang terdiri dari artifak, nilai yang dianut dan asumsi. Artifak dapat segera terlihat berupa manifestasi eksternal budaya seperti lingkungan fisik yang dipilih, kreasi artistik, gaya pakaian, tata krama, menampilkan emosional, ritual dan cerita favorit. Atribut nilai termasuk strategi, tujuan, dan



falsafah. Terakhir asumsi dasar berupa kepercayaan, persepsi, pikiran, dan perasaan. Reigle (2003) melakukan studi dengan mengembangkan kerangka budaya organisasi pemikiran Schein dari tiga unsur budaya Schein menjadi lima unsur budaya yaitu bahasa, artifak atau simbol, pola perilaku, nilai-nilai dan asumsi dasar. Menurut Stebbins (2008), kecocokan antara nilai personal individu dan budaya organisasi akan memengaruhi kinerja individu dan pada akhirnya kinerja organisasi. Tingkat kesamaan merupakan indikasi derajat kecocokan orang-organisasi (*fit P-O person-organisation*).

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Nilai-nilai Islam, Pemaknaan Sholat, Budaya dan Kinerja SDM



Kinerja SDM

Kinerja organisasi merupakan hasil yang diinginkan organisasi dari perilaku orang-orang di dalamnya, sehingga kinerja dapat didekati dengan kepuasan kerja dan komitmen pekerja sesuai dengan studi Luna-Arocas dan Camps (2008). Menurut Price (1997) kepuasan kerja adalah "orientasi afektif yang positif terhadap pekerjaan". Dengan definisi kepuasan kerja, Price (1997) mengembangkan *Global Measure of Job Satisfaction* - Pengukuran Global Kepuasan Kerja dan digunakan sebagai konsep dengan beberapa dimensi. Komitmen pekerja menurut Mowday *et al.* (1979) didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi individu dengan keterlibatan dalam organisasi. Komitmen pekerja memiliki tiga komponen dasar: (a) Identifikasi yang dirumuskan sebagai "keyakinan kuat dan

penerimaan tujuan organisasi dan nilai-nilai"; (b) Usaha yaitu "kemauan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi", dan (c) Loyalitas dengan definisi "niat yang kuat atau keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi". Menurut Atchison (2007), dengan definisi komitmen Mowday *et al.* dapat dinilai bahwa kecocokan antara nilai-nilai individu dan nilai-nilai organisasi akan berkontribusi pada komitmen terhadap organisasi. Gambar 1 merupakan kerangka pemikiran penelitian ini yaitu melihat hubungan antara nilai-nilai Islami dengan pemaknaan sholat, budaya perusahaan dan kinerja SDM yang didekati dengan kepuasan pekerja dan komitmen kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian yang dilakukan menggunakan metode survei dengan pendekatan studi kasus yaitu menganalisa pengaruh nilai-nilai Islami, pemaknaan sholat terhadap budaya perusahaan dan kinerja SDM (dengan pendekatan kepuasan kerja dan komitmen pekerja). Adapun sifat penelitian ini secara eksplanatori dimaksudkan untuk menjelaskan posisi peubah yang diteliti dan hubungan diantara peubah.

Situs Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BNI Syariah pada lima kantor di Jabodetabek.

Sampel

Penentuan ukuran sampel dilakukan dengan mengacu pada saran Hair *et al.* (1995) yaitu ukuran contoh minimum dianjurkan 15-20 observasi untuk setiap peubah, sedangkan penelitian ini menggunakan lima peubah, maka jumlah minimum sampel yang harus dipenuhi adalah 75. Ukuran sampel diambil 100 responden. Prosedur pengambilan sampel dilakukan dengan *sampling* dua tahap. Tahap pertama yang dilakukan adalah pemilihan kantor cabang yang dipilih secara acak di Jabotabek. Tahap kedua, dari setiap cabang dan kantor pusat terpilih diambil masing-masing sebanyak 20 pegawai secara acak sederhana.



Peubah Penelitian

Penelitian ini memiliki 5 (lima) konstruk yang diukur, yaitu nilai-nilai Islami, pemaknaan sholat, budaya perusahaan dan kinerja SDM yang terdiri atas kepuasan kerja dan komitmen pekerja. Pada penelitian ini, instrumen penelitian nilai-nilai Islami dan pemaknaan sholat mengacu pada pengukuran yang dikembangkan oleh Pasaribu dan Indupurnahayu (2018). Sedangkan budaya organisasi dengan lima indikator budaya yaitu *Organizational Culture Assessment* oleh Reigle (2003), kepuasan kerja menggunakan *Global Measure of Job Satisfaction* oleh Price (1997) dan komitmen pekerja mengacu pada *Organizational Commitment Questionnaire* oleh Mowday *et al.* (1979).

Metode Analisis Data

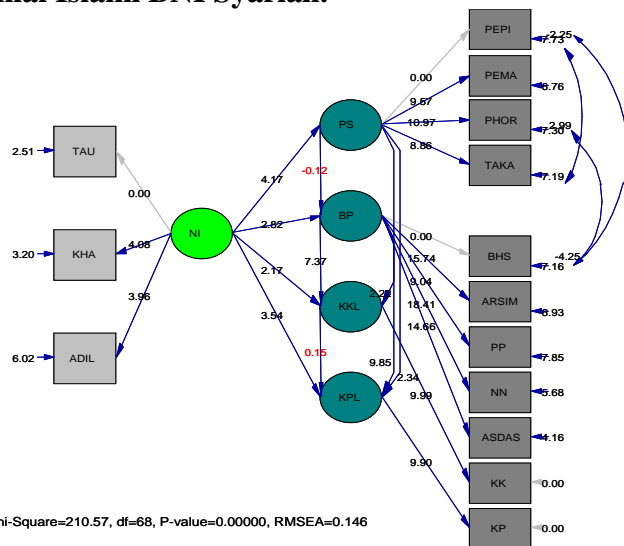
Structural Equation Modeling (SEM) digunakan dalam studi ini untuk melihat hubungan atau pengaruh. Ferdinand (2002) mengatakan SEM adalah sekumpulan tehnik statistikal yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit secara simultan. *Software* yang digunakan LISREL untuk mengestimasi koefisien-koefisien dari sejumlah persamaan struktur yang linear.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model SEM

Kecocokan terhadap model struktural dilakukan terhadap nilai statistik dari peubah laten yang membantuk persamaan struktural. Penelitian ini menggunakan taraf nyata 0,05 atau tingkat kepercayaan 95%. Indikator nilai t dari setiap koefisien persamaan struktural harus lebih besar dari 1,96. Bila nilai t statistik mempunyai nilai di atas nilai kritis 1,96, maka diperoleh hubungan nyata antar peubah laten tersebut. Hasil pengujian dapat dilihat dalam Gambar 2.

Gambar 2. Uji t Model SDM Berbasis Nilai-nilai Islami BNI Syariah.



Uji statistik *chi-square* (χ^2) dengan nilai $p > 0,05$ pada BNI Syariah kurang baik begitu juga hasil uji RMSEA dengan p (*close fit*) memperlihatkan model mempunyai kecocokan kurang baik. Namun demikian, uji statistik dengan ukuran GOF lainnya yaitu ECVI, AIC, CAIC, NFI, NNFI, CFI, IF, RFI dan *Normed chi-square* memberikan kecocokan model yang baik BNI Syariah. Dengan demikian, dapat disimpulkan model yang dihasilkan memberikan kecocokan keseluruhan model yang baik sebagai model SDM dengan konstruk nilai-nilai Islami, pemaknaan sholat, budaya perusahaan dan kinerja SDM yang didekati dengan kepuasan kerja dan komitmen kerja. Hasil evaluasi nilai t model struktural disajikan pada Tabel 1. Semua hubungan antar peubah laten memperlihatkan hubungan yang nyata dan positif, yaitu nilai t lebih besar daripada 1,96, kecuali dua hubungan yang tidak nyata, yaitu hubungan Pemaknaan Sholat terhadap Budaya Perusahaan dan hubungan Kepuasan kerja terhadap Komitmen pekerja dengan nilai t di bawah 1.96. Nilai-nilai Islami (NI) berpengaruh nyata dan positif terhadap pemaknaan sholat (PS), budaya perusahaan (BP), kepuasan kerja (KK) dan komitmen pekerja (KP). Peubah pemaknaan sholat berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja baik KK maupun KP, begitu juga dengan budaya perusahaan berpengaruh nyata dan positif.



Hasil ini sejalan dengan penelitian Mahmudi (2019) dengan kajian *Urgensi Perilaku Keagamaan pada Era Society 5.0*. bahwa nilai-nilai Islami akan mengisi kekosongan atau mengatasi dampak negatif era masyarakat 5.0.

Tabel 1. Evaluasi terhadap Koefisien Model SDM Berbasis Nilai Islami BNI Syariah

Hubungan	BNI Syariah		
	Estimasi	Nilai-t*	Kesimpulan
NI → PS	1,03	4,17	Nyata
NI → BP	0,92	2,82	Nyata
NI → KK	0,33	2,17	Nyata
NI → KP	0,68	3,54	Nyata
PS → BP	-0,03	-0,12	Tidak nyata
PS → KK	0,30	2,22	Nyata
PS → KP	0,44	2,34	Nyata
BP → KK	0,95	7,37	Nyata
BP → KP	0,20	9,85	Nyata
KK → KP	0,02	0,15	Tidak nyata

* dibandingkan dengan $t_{tabel} > 1,96$

Hasil empiris BNI Syariah belum menunjukkan hubungan yang nyata antara pengaruh Pemaknaan Sholat (PS) terhadap Budaya Perusahaan (BP). Walaupun sudah berdiri sebagai unit usaha Syariah sejak tahun 2000 dan dilandasi dengan budaya kerja yang kuat dari induknya BNI disebut PRINSIP 46 yang bermakna “kebenaran yang menjadi pokok dasar berpikir dan bertindak”, namun dampak pemaknaan sholat pada budaya perusahaan sebagai bank umum Syariah (BUS) belum nyata terlihat hubungan pengaruhnya. Tahapan budaya perusahaan BNI Syariah sebagai BUS diduga masih pada fase pembentukan (Schein, 2004). Namun fenomena ini dapat dijelaskan dengan profil responden. Usia sampel SDM BNI Syariah yang paling dominan, yaitu 66,5%, berusia 21-30 tahun, setelah itu berusia 31-40 tahun dengan presentase 23,5%. Profil usia ini menunjukkan responden berusia muda dengan total responden berusia dibawah 40 tahun mendominasi 90%. Sedangkan masa kerja responden yang mayoritas kurang dari tiga tahun sebesar 40,5%. Dengan demikian, diduga internalisasi pemaknaan sholat ke dalam budaya perusahaan belum memperlihatkan pengaruh yang nyata.

Selain itu, Kepuasan kerja (KK) juga tidak berpengaruh nyata terhadap komitmen pekerja (KP). Hal ini dapat dijelaskan dari hasil penelitian Kacel *et al.* dalam Stebbins (2008) yang menganalisis kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor intrinsik mencerminkan tingkat kepuasan terbesar. Penekanan pada nilai-nilai intrinsik mencerminkan budaya organisasi yang positif yang berperan sebagai *buffer* atau penyangga kepuasan kerja individu. Artinya, budaya cenderung untuk menopang sikap karyawan yang selaras dengan standar budaya. Sedangkan pada BNI Syariah budaya perusahaan diduga belum terinternalisasi, sehingga budaya belum dapat berperan sebagai penyangga kepuasan kerja yang memengaruhi komitmen pekerja. Selain itu, berdasarkan kajian Mahmudi (2019) mengenai dampak negatif pada era masyarakat 5.0 antara lain SDM akan menjadi seorang yang individualis. Ini artinya bahwa kepuasan kerja tidak akan mempengaruhi komitmen pekerja tersebut di tempat kerja, dapat diduga dampak negatif ini sudah terlihat pada SDM di BNI Syariah.

Studi Kasus

Sesuai mottonya, BNI syariah “Memberikan yang terbaik sesuai Kaidah”, maka BNI Syariah memandang pemenuhan syarat/kepatuhan terhadap Syariah adalah prasyarat dasar. Namun itu saja tidak cukup, BNI Syariah terus berusaha menyajikan bank syariah bermutu tinggi dan tidak beroperasi diruang hampa. Hal ini berarti didalam industri bank dengan standar tertentu yang menjadi ekspektasi nasabah, BNI Syariah harus mampu memberikan lebih baik, yaitu mengkombinasikan aturan rasional dengan keyakinan yang dianut (Islam sebagai *rahmatan lil ‘alamin*). Upaya yang dilakukan dengan mengadopsi nilai-nilai universal, sistem dan metode modern, terlepas itu bersumber dari non Islam, namun sejauh tidak bertentangan dengan Syariah.

BNI Syariah memandang nilai-nilai berpengaruh terhadap kinerja SDM adalah faktor integritas (Amanah) dan *team work* (Jamaah).



Karyawan BNI Syariah mengerti budaya perusahaan sebagai sesuatu yang ada (*aware*), namun dalam arti memahami budaya perusahaan, masih fase dalam pertumbuhan budaya organisasi sesuai kriteria Schein (2004). Tahapan budaya pada tingkat *awareness* menunjukkan pengaruh budaya kepada kinerja masih belum terlihat. Namun demikian proses sosialisasi terus menerus dilaksanakan, antara lain dengan mengajak karyawan untuk berpikir bahwa nasabah yang datang, bukan karena usaha sendiri semata tetapi karena pertolongan Allah. Dengan kesadaran bahwa nasabah datang karena Allah, maka akan memiliki keyakinan semakin tinggi dalam peningkatan usaha mencari ridho Allah selanjutnya semakin besar bisnis yang diperoleh. Hal ini sejalan dengan aplikasi bisnis dari nilai Islami Tauhid yang dijelaskan Rice (1999) dan indikator pemaknaan sholat Al Ghazali (1999) yaitu pemusatan pikiran. Hasil SEM menunjukkan nilai-nilai Islami mempengaruhi semua peubah sejalan dengan upaya BNI Syariah yaitu memberikan layanan sesuai prinsip syariah di antaranya penghapusan denda bagi para nasabah. Layanan sholat tepat waktu dan penyediaan ruang sholat di seluruh outlet BNI Syariah. Selain itu bagi SDM adanya penghargaan dengan istilah *hasanah reward* berupa tunjangan hafiz qur'an. Fasilitas syariah lainnya seperti penyediaan akses layanan zakat, infak, shodaqoh dan wakaf melalui *e-channel* BNI Syariah.

Implikasi Manejerial

Makna kerja menurut Arifin (2000) mempunyai atribut *uluhiyah*, sehingga kerja sebagai ibadah; atribut *tazkia*, yaitu pensucian diri sehingga kerja sebagai asasi, atribut *khalifah* dimana kerja sebagai marwah; kerja sebagai amanah dan kerja sebagai pendistribusian rezeki atau kesejahteraan karena mempunyai aspek *adalah*, yaitu aspek keadilan. Sesuai dengan hasil empiris dan dikuatkan dengan hasil studi kasus bahwa BNI Syariah menempatkan nilai Islami dan sholat sebagai elemen penting yang memengaruhi karakter SDM pada tingkat individu dan budaya perusahaan pada tingkat lingkungan atau masyarakat dengan

menghasilkan kinerja SDM dengan pendekatan kepuasan kerja dan komitmen pekerja yang tinggi. Pekerja yang bermutu dari Model SDM berbasis Nilai Islami mengkonfirmasi Piramida Kinerja Stum dalam Atchison (2007) bahwa pada tingkat piramida tertinggi, yaitu tercipta harmonisasi kerja dan kehidupan serta Stebbins (2008) dengan tingkat kecocokan nilai personal pekerja dan budaya perusahaan (*fit P-O*) yang tinggi yang mempengaruhi keberhasilan kinerja SDM sehingga peningkatan kualitas hidup yang menjadi harapan era masyarakat 5.0 dapat diraih, seperti yang disampaikan oleh Serpa dan Ferriera (2019). Pada sisi nasabah kinerja BNI dalam era digital dapat dilihat dengan peningkatan 108% *yoy* jumlah transaksi *e-banking* BNI Syariah yang berasal dari BNI Mobile Banking, BNI SMS Banking, dan BNI Internet Banking. *E-banking* merupakan salah satu bentuk IoT yang merupakan bentuk layanan digital yang diberikan BNI Syariah dalam rangka memberikan kenyamanan dan kemudahan bertransaksi bagi nasabah (Bisnis Indonesia, 2020). Definisi peningkatan kualitas hidup era masyarakat 5.0 diterjemahkan BNI Syariah dengan menjunjung tinggi nilai-nilai kebaikan, tidak hanya mengutamakan keuntungan dunia, melainkan juga memberikan kebaikan (*Hasanah*) untuk kehidupan akhirat (*Hasanah Way*).

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Nilai-nilai Islami dengan Pemaknaan Sholat, Budaya Perusahaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Pekerja pada model SDM di BNI Syariah. Namun demikian, peubah Pemaknaan Sholat tidak menunjukkan hubungan yang nyata dengan Budaya Perusahaan begitu juga hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Pekerja. Nilai-nilai Islam dan pemaknaan sholat dapat memberikan harmonisasi atau kesesuaian antara nilai individu dengan organisasi serta harmonisasi kerja dengan kehidupan sehingga harapan pada era masyarakat 5.0 menuju peningkatan kualitas hidup dapat dicapai.

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>



DAFTAR PUSTAKA

- [1] Al Ghazali. (1999). *Rahasia-rahasia Shalat*. Bandung: Karisma. (al-Baqir, M. *Trans*).
- [2] Arifin Z. (2000). Strategi Mempersiapkan SDI. Makalah seminar *Reposisis dan Revitalisasi Ekonomi Islam Serta Strategi Pengembangannya di Indonesia*. Semarang: FE Universitas Diponegoro.
- [3] Atchison GM. (2007). *Values Congruency : a Qualitative Investigation into How First Level Managers View Congruence between Personal Values and Corporate Values*. Disertasi. School of Business and Technology. Capella University.
- [4] Bisnis Indonesia. (2020). <https://finansial.bisnis.com/read/20201106/231/1314405/mantap-gara-gara-digital-banking-dana-murah-bni-syariah-semakin-subur>
- [5] Ferdinand, A, (2002), Structural Equation Modeling In Management Research, Diponegoro Publishing Agency, Semarang.
- [6] Hair JrJF, Black WC, Babin BJ, Anderson RE, Tatham RL. (2006). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Pearson Education.
- [7] Luna-Arocas R, Camps J. (2008). A Model of High Performance Work Practices and Turnover Intentions. *Personnel Review*. Vol.37.No.1.
- [8] Mahmudi, I. (2019, December). Urgensi perilaku keagamaan pada Era Society 5.0. In *Prosiding Seminar Nasional Bimbingan dan Konseling* (Vol. 3, No. 1, pp. 8-17). <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SNBK/article/view/1371>
- [9] Mowday, R, Steers, R, Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*. Vo.14.
- [10] Pasaribu, Popy N dan Indupurnahayu. (2018). The Measurement of the Islamic Values for Muslim Workers. *Jurnal Manajemen - ejournal.uika-bogor.ac.id*. UIKA, Bogor . <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/manajemen/article/view/1560>
- [11] Pasaribu, Popy N. (2012). Sholat as a Means to Have Innovative Thinking in Business Transformation. Di dalam *Proceedings of 2012 ICOI International Conference of Organizational Innovation*. (hal. 1255-1260).
- [12] Portal Subarabaya. (2020). <https://portalsurabaya.pikiran-rakyat.com/nasional/pr-22831082/alasan-dan-harapan-dilakukannya-penggabungan-tiga-bank-syariah-bumn>
- [13] Price JL. (1997). "Handbook of organizational measurement." *International Journal of Manpower*. 18(4): 305-558.
- [14] Reigle RF. (2003). Dissertation : *Organizational Culture Assessment Instrument : Development of a Descriptive Test Instrument*. The School of Graduate Studies of the University of Alabama, Huntsville.
- [15] Rice G. (1999). Islamic Ethics and the Implications for Business. *Journal for Business Ethics*. Vol.18.
- [16] Scharmer CO. (2009). *Theory U: Leading from the Future as It Emerges*. San Fransisco: Berrett-Koehler.
- [17] Schein EH. (2004). *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Josney-Bass.
- [18] Serpa, S., & Ferreira, C. M. (2019). SOCIETY 5.0 AND SUSTAINABILITY DIGITAL INNOVATIONS: A SOCIAL PROCESS. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 23(2), 1-14. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2424656769?accountid=32819>
- [19] Stebbins LH. (2008). *An Investigation of Individual Job Satisfaction as an Outcome of Individual Perception of Organizational Culture*. Dissertation. College of Business Administration of TUI University.



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN