

**PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN PADA BANK
SYARIAH INDONESIA (BSI) CABANG JEMBER SEBELUM
DAN MASA PANDEMI COVID-19**

SKRIPSI



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Oleh :
AHMAD MAHFUDZ ALFI
NIM: E20171044

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JUNI 2024**

**PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN PADA BANK
SYARIAH INDONESIA (BSI) CABANG JEMBER SEBELUM
DAN MASA PANDEMI COVID-19**

SKRIPSI

**Diajukan kepada
Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Oleh :

AHMAD MAHFUDZ ALFI

NIM: E20171044

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JUNI 2024

**PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN PADA BANK
SYARIAH INDONESIA (BSI) CABANG JEMBER SEBELUM
DAN MASA PANDEMI COVID-19**

SKRIPSI

**Diajukan kepada
Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**

**Oleh :
AHMAD MAHFUDZ ALFI
NIM: E20171044**

Disetujui Pembimbing

Aminatus Zahriyah
NIP : 198907232019032012
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

**PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN PADA BANK BSI KANTOR
CABANG JEMBER SEBELUM DAN SELAMA PANDEMI COVID-19**

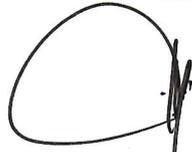
Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
Persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Hari : Rabu

Tanggal : 12 Juni 2024

Tim Penguji

Ketua


Sofia, M.E.
NIP. 199105152019032005

Sekretaris


Zulfa Ahmad Kurniawan, M.E.
NIP. 199408042020121004

Anggota :

1. Dr. Hj. Nurul Widyawati Islami Rahayu, S.Sos, M.Si ()
2. Aminatus Zahriyah, SE., M.Si ()

Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER**

Dr. N. Ubaidillah, M.Ag.
NIP. 196812261996031001

MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

105. dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

PERSEMBAHAN

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas segala nikmat, berkah dan limpahan rahmat-Nya yang selalu memberikan kemudahan dalam setiap langkah menjalani kehidupan, sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi saya. Sholawat serta salam tak lupa kita haturkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW. Oleh karena itu, dengan rasa syukur dan bahagia saya persembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tua, Ayah dan Ibu tercinta “Abdul Bari dan Masturoh”.
Terimakasih telah berjuang membesarkan, mendidik, mendoakan, dan membiayai, serta selalu memberikan motivasi dan pembelajaran hidup dari sejak kecil hingga saat ini.
2. Kakak dan adik kandung tercinta, “Mufidah Maulida Dan M. Ilmi Mustofa”.
Terimakasih telah selalu memberikan semangat dan mendoakan hingga sampai pada tahap ini.
3. Istri tercinta "Uswatun Hasanah" yang telah setia mendampingi serta mensupport, dan mendoakan hingga bisa mencapai pada tahap ini.
4. Saudara seorganisasi "Persaudaraan Setia Hati Terate" Tercinta.
5. Saudara sekompunitas "Sedulur Pati" Tercinta.
6. Sahabat dan teman seperjuangan “Alumni MA Miftahul Ulum Kalisat” yang telah mensupport, menjadi tempat berkeluh kesah dan selalu memberikan motivasi, hingga penulis sampai pada tahap ini.

7. Keluarga besar Pondok Pesantren “Ummul Quro” yang telah menjadi tempat tinggal, tempat berbagi cerita, tempat berbagi pengalaman, tempat ngaji bersama, selama penulis menempuh pendidikan di UIN Khas Jember.
8. Keluarga besar kelas “Perbankan Syariah 1 angkatan 2017” yang telah menemani penulis dalam “belajar, canda tawa, bahagia, keluh kesah, dan berbagi kesedihan” dari awal masuk perkuliahan hingga sampai pada tahap ini.
9. Untuk Almamaterku UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember tercinta.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas segala nikmat, berkah dan limpahan rahmat-Nya yang selalu memberikan kemudahan dalam setiap langkah menjalani kehidupan, sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi saya untuk meraih gelar SI. Sholawat serta salam tak lupa kita haturkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW.

Kami sadar bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, kesuksesan penyusunan ini tentunya karena adanya dukungan dan bantuan dari banyak pihak, oleh karenanya berangkat dari ketulusan hati kami ucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua saya, yang senantiasa telah memberikan dukungan secara penuh, dukungan berupa doa tanpa henti dan motivasi maupun dukungan materil untuk terus melanjutkan pendidikan S1.
2. Terimakasih untuk semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu atas bantuan hingga terselesainya pengerjaan skripsi ini dengan baik
3. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, M. M selaku rektor UIN KHAS Jember
4. Bapak Dr. Ubaidillah, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN KHAS Jember
5. Ketua Program Studi ibu Ana Pratiwi, S. E., M. M yang telah teguh dalam memberi semangat kepada seluruh mahasiswa untuk terus semangat belajar
6. Dosen pembimbing Aminatus Zahriyah, M. Si yang selalu sabar membimbing dan mengarahkan saya dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

ABSTRAK

Ahmad Mahfudz Alfi, 2024 : *Perbedaan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (Bsi) Cabang Jember Sebelum Dan Masa Pandemi Covid-19*

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Bank Syariah Indonesia, Sebelum dan Pada Masa Pandemi COVID-19

Kinerja merupakan pencapaian dan aktivitas seorang karyawan yang diukur secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Selama pandemic Covid 19 berlangsung banyak perusahaan terkena dampaknya. Salah satunya Bank Syariah Indonesia (BSI). Perbankan selain dituntut dalam kemampuan dalam bersaing, perusahaan juga dituntut untuk mempunyai keunggulan yang dapat memberikan perbedaan dengan perusahaan satu dengan perusahaan yang lainnya untuk itu perusahaan perlu melakukan peningkatan pada kinerja karyawan pada kondisi apa pun.

Fokus penelitian ini yaitu Apakah ada perbedaan antara kinerja karyawan sebelum dan pada masa pandemi covid-19? Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Bagaimana perbandingan antara kinerja karyawan sebelum dan pada masa pandemi Covid-19.

Metode dalam penelitian ini adalah pendekatan studi *komparatif*. Teknik pengumpulan data secara langsung dari sumber awal atau lokasi di mana penelitian dilakukan dan dikumpulkan sendiri oleh peneliti Metode yang digunakan adalah uji normalitas dan Uji beda dua sampel berpasangan.

Hasil dari penelitian ini adalah, adanya perbedaan kinerja karyawan Bank BSI Cabang Jember sebelum dan saat terjadi Covid 19. Sebelum terjadi pandemi Covid 19 kinerja karyawan Bank BSI Jember dalam kategori baik, misal dalam mengerjakan pekerjaan sesuai target dan tepat waktu. Sedangkan pada saat terjadi pandemi Covid 19 terjadi penurunan kinerja karyawan karena penerapan bekerja dari rumah yang tidak biasa bagi sebagian karyawan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja baru yang berdampak negatif terhadap kemampuan karyawan untuk mencapai target mereka..

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PERSTUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Definisi Istilah	7

BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
A. Kajian Terdahulu	9
B. Kajian Teori	19
1. Kinerja	19
2. Covid-19	25
C. Hipotesis Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	29
B. Populasi dan Sampel	29
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	30
D. Analisis Data	31
E. Instrumen Penelitian	33
F. Metode Analisis Data	36
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	38
A. Gambaran Obyek Penelitian	38
B. Karakteristik Responden	44
C. Hasil Uji Analisis	45
D. Uji Beda Dua Sampel Berpasangan (Paired Sample T Test)	51
E. Pembahasan	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	56
A. Kesimpulan	56

B. Saran 56

DAFTAR PUSTAKA 57

LAMPIRAN



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3. 1 Skala Likert	32
Tabel 4. 1 Data Kepegawaian Bank BSI Cabang Jember	43
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan Bank BSI Cabang Jember Sebelum Pandemi Covid-19	46
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan Bank BSI Cabang Jember Saat Pandemi Covid-19	48
Tabel 4. 6 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan Bank BSI Cabang Jember Sebelum Pandemi Covid-19	50
Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan Bank BSI Cabang Jember Saat Pandemi Covid-19	51
Tabel 4. 8 Hasil Uji Paired Sample Statistic	52
Tabel 4. 9 Hasil Uji Paired Sample T Test	52

DAFTAR GAMBAR

Logo Bank Syariah Indonesia53
Struktur Organisasi..... 53



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam perusahaan, sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting. Semua masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada akhirnya akan berdampak pada produksi sebuah perusahaan. Karena peran yang sangat vital tersebut, sudah sepatutnya sebuah organisasi melakukan mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan kinerja karyawannya. Sudah sejak lama, pertimbangan utama kesejahteraan suatu negara adalah sumber daya manusianya (SDM). Pengalaman berbagai negara telah menunjukkan kebenaran perspektif ini. Berbagai negara di dunia ini yang meskipun tidak memiliki sumber daya manusia (SDM), tetapi memiliki sumber daya manusia yang terdidik, terampil, disiplin, pekerja keras, mau bekerja keras. Pertumbuhan potensi manusia sebagai tenaga kerja akan berdampak pada kelangsungan dan kestabilan organisasi. Oleh karena itu, fungsi manusia dalam suatu organisasi sangat penting dan tidak dapat dipisahkan. Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi karena mereka adalah sarana untuk mencapai tujuan organisasi.¹

Keberhasilan sebuah organisasi bergantung pada berbagai elemen, tidak hanya sumber daya manusianya. Kondisi, modal, mesin, waktu, energi,

¹ Ahmadi, SPd.i., *Optimalisasi Motivasi dan Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta:CV. Bintang Pustaka Madani,2021),2.

informasi, dan faktor lainnya, semuanya bekerja sama untuk menciptakan kekuatan yang kuat yang sangat mempengaruhi kemampuan organisasi untuk berhasil. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa fasilitas dan kondisi yang mendukung, sumber daya manusia yang terampil tidak akan berfungsi sebagaimana mestinya. Keberhasilan dipengaruhi oleh pengaruh internal dan eksternal, menurut Nabiela Yanazin.

Kegiatan yang berkaitan dengan visi dan misi perusahaan, tata kelola, kepemimpinan, dan kebijakan dianggap sebagai faktor internal. Nurhayati (2008) berpendapat bahwa kinerja berfungsi sebagai tolak ukur bagi pekerja untuk melaksanakan tanggung jawabnya dengan penuh tanggung jawab. Menurut Mangkunegara (2001), kinerja karyawan ditentukan oleh jumlah dan kualitas pekerjaan yang mereka capai dalam memenuhi kewajiban yang diberikan. Ilyas (2001) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja seseorang baik secara kuantitas maupun kualitas. Kelompok atau individu karyawan dapat memberikan kontribusi terhadap upaya ini. Dari tingkat manajemen puncak (jabatan fungsional dan struktural) sampai ke tingkat karyawan, setiap karyawan harus memberikan hasil kerja terbaiknya. Menurut pandangan para ahli, kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai kapasitas individu untuk memenuhi tenggat waktu, menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi, dan selaras dengan tujuan dan sasaran organisasi. Dengan demikian,

kualitas suatu barang atau jasa yang dihasilkan dipengaruhi oleh kinerja karyawan.²

Sementara variabel eksternal adalah variabel yang berasal dari luar organisasi atau dari kejadian alam, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan, seperti virus corona yang melanda Indonesia beberapa tahun yang lalu. Jumlah kasus virus corona yang terkonfirmasi telah melampaui 55,3 juta secara global, dengan rata-rata 6 juta kasus baru yang dilaporkan setiap tahunnya. Amerika Serikat memimpin dengan kasus terkonfirmasi terbanyak, diikuti oleh India di posisi kedua, bahkan melampaui China yang merupakan negara pertama yang menemukan kasus Covid-19.³ Sejak tanggal 02 Maret 2020, pandemi Covid melanda Indonesia. Sejak saat itu, muncul ketakutan dan kekhawatiran yang semakin besar di kalangan masyarakat akan kemungkinan penyebaran virus Covid-19. Pandemi Covid-19 di Kabupaten Jember berada pada fase penularan yang meluas dan sulit untuk dihentikan. Kebijakan pemerintah dalam penanggulangan Covid-19 dinilai belum optimal untuk menangani penularan yang meluas dan tidak terkendali karena penularan yang terjadi tidak teridentifikasi sumbernya dan sulit untuk dicegah. Tidak hanya di kota-kota

² Angga Aditya Arya, "Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Kusuma Sarana", Jurnal:Spektran, Vol.6,No.1,2018,98.

³ <https://databoks.katadata.co.id/>, Di akses Senin 04 September 2023

besar, di Jember pun warga mulai resah. Hingga Rabu, 18 November 2020, tercatat pasien positif di Kabupaten Jember berjumlah 23.381 kasus.⁴

Setelah itu, sejumlah negara mulai menerapkan protokol Covid-19 sesuai dengan rekomendasi Organisasi Kesehatan Dunia (WHO). Hal ini termasuk mencuci tangan, menghindari kerumunan dan pertemuan, menjaga jarak, membatasi perjalanan ke luar rumah, dan bahkan mengisolasi individu, komunitas, atau bahkan seluruh kota yang diawali dengan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan diakhiri dengan penguncian wilayah (*lockdown*). Dalam upaya untuk menghentikan Covid-19, banyak kantor publik dan komersial telah mengadopsi konsep Bekerja Dari Rumah (WFH).⁵ Kecemasan karyawan dapat dimaklumi mengingat COVID-19 belum benar-benar hilang, tetapi jika semua operasi dilarang, ekonomi negara pasti akan terus memburuk. Sebagai hasilnya, pemerintah mengumumkan kebijakan baru yang dikenal sebagai "normal baru", yang mengizinkan operasi reguler untuk terus berlanjut tetapi mewajibkan penerapan SOP untuk prosedur kesehatan di tempat kerja untuk menjaga keselamatan di tempat kerja.

Bank Syariah Indonesia (BSI) adalah salah satu bisnis yang terkena dampak COVID-19. Selain diperlukan agar bisnis dapat bersaing, perusahaan perbankan juga harus memiliki keunggulan yang membedakannya dengan bisnis lain. Untuk itu, perusahaan harus selalu berupaya untuk meningkatkan

⁴ Materi Info Grafis Covid-19 Kab. Jember, akses Senin 04 September 2023, <https://www.jemberkab.go.id/materi-info-grafis-covid-19-kab-jember/>.

⁵ Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)

kinerja karyawan Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif merupakan salah satu tanggung jawab utama Bank BSI Syariah Kantor Cabang Jember dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, terutama di tengah pandemi COVID-19. Tidak diragukan lagi, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan bersama sangat berbeda secara signifikan sebelum dan selama pandemi Covid-19. Pekerja sangat penting bagi operasional bisnis; jika mereka memiliki motivasi tinggi dan produktif, operasi bisnis akan bergerak cepat, yang mengarah pada peningkatan kinerja dan kesuksesan perusahaan.

Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta ditemukan berbeda sebelum dan selama Pandemi Covid-19 dalam hal produktivitas, motivasi diri, tekanan kerja, dan keberhasilan solusi, antara lain, menurut Asih Endah Subandiyah dan Benedikta Gaudensia Sura.⁶

Mery Sulianty H. Sitanggang dan Ayu Verend Br Ginting menyatakan bahwa meskipun kinerja karyawan terlihat meningkat sebelum pandemi Covid-19, namun saat ini pandemi menyebabkan penurunan kerja karyawan dalam hal kecepatan kerja, yang berdampak pada hasil akhir kerja karyawan. Hal ini ditemukan di PT SUCOFINDO (Persero) Medan.⁷

⁶ Asih Endah Subandiyah *et All*, *Jurnal Solusi, Perbandingan Kinerja Pegawai Sebelum Dan Semasa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta)* Volume 17, Nomor 2, Desember 2022

⁷ Mery Sulianty *et All*, *Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Superintending Company Of Indonesia (Persero) Medan*, *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Teknologi*, Volume 2 No. 1 Mei 2022

Bermula dari latar belakang yang telah dipaparkan di atas. Penulis menemukan ketertarikan untuk meneliti fenomena yang berjudul **"PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN PADA BANK BSI KANTOR CABANG JEMBER SEBELUM DAN SELAMA PANDEMI COVID-19"**.

B. Rumusan Masalah

Apakah ada perbedaan antara kinerja karyawan sebelum dan pada masa pandemi covid-19

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana perbedaan antara kinerja karyawan sebelum dan pada masa pandemi covid-19.

D. Manfaat Penelitian

a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pencerahan terhadap topik yang perlu diteliti, yaitu perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah wabah COVID-19.

b) Manfaat Praktis

1) Bagi Penulis

- a. Penyelesaian penelitian ini memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
- b. Untuk menambah informasi dan pemahaman yang diperoleh peneliti selama menempuh pendidikan S1.
- c. Sebagai data pelengkap mengenai isu-isu yang menyangkut kinerja pekerja baik sebelum maupun sesudah COVID-19.

2) Bagi Instansi

- a. Untuk tujuan membuat kebijakan, khususnya yang berkaitan dengan variabel yang mempengaruhi kinerja pekerja selama epidemi COVID-19.
- b. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi tambahan dan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan.

3) Bagi Kampus UIN KHAS Jember

- UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER
- c. Diharapkan dapat menambah wawasan studi atau penelitian terkait, serta memperluas pengetahuan dan menjadi referensi dan faktor untuk penelitian selanjutnya.
 - d. Dapat menambah wawasan tentang lingkungan kampus UIN KHAS Jember.

E. Definisi Istilah

a) Kinerja

Hanifi mendefinisikan kinerja sebagai tingkat perolehan atau hasil atas penyelesaian tugas tertentu dalam rangka memenuhi sasaran, tujuan, dan visi suatu entitas atau organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi melalui berbagai tingkatan *outcome*. Penentuan ukuran-ukuran tertentu dalam laporan keuangan suatu periode yang diberikan dalam bentuk angka-angka untuk menilai tingkat keberhasilan adalah, menurut Utari dkk., definisi kinerja keuangan.⁸

b) Pandemi COVID-19

Meskipun biasanya hanya menginfeksi hewan, coronavirus adalah salah satu bentuk virus corona yang dapat menginfeksi manusia karena cepatnya virus ini berkembang biak. Dua dari tujuh jenis virus corona yang dapat menginfeksi manusia adalah virus corona MERS dan SARS. Virus corona, seperti virus corona baru yang baru-baru ini diidentifikasi.⁹

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁸ Supitl, T. S., Tampi, J. R. & Mangindaan, J. *Analisis perbandingan kinerja keuangan bank bumh dan bank swasta nasional yang terdaftar pada bursa efek indonesia*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Volume 2 No. 1 Mei 2019

⁹ AHK Indonesien. (2020, September 3). COVID 19 Developments In Indonesia. Retrieved September 4, 2020, from AHK Indonesien: <https://indonesien.ahk.de/en/infocenter/news/news-details/COVID-19-developments-in-indonesia>.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Terdahulu

Penelitian terdahulu membantu peneliti memposisikan penelitian dan menunjukkan orisinalitas dari sebuah penelitian, sehingga dengan melakukan penelitian terdahulu ini, orisinalitas dan posisi peneliti akan terlihat: Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan kemudian menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya.

1. S. Y. Pongoh Greyti Areros, William A. Menurut penelitian Joanne V. Mangindaan, "Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk dan PT Panin Bank," terdapat variasi kinerja karyawan bagian keuangan pada kedua bank tersebut. Karena tingkat signifikan kurang dari 0,05, *Return On Risked Asset* (RORA) (X2), *Net Profit Margin* (NPM) (X3), dan *Return On Asset* (ROA) (X4) merupakan satu-satunya variabel dari beberapa variabel yang secara statistik tidak berbeda. Kedua variabel tersebut adalah *Capital Adequacy Ratio* (CAR) (X1) dan *Loan to Deposit Ratio* (LDR) (X5).¹⁰

¹⁰ Greyti S. Y. Pongoh, Analisis Komparasi Kinerja Keuangan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk dan PT. Panin Bank Periode 2014-2018, *Jurnal Administrasi Bisnis.*, Vol. 9. No. 2, 2019

2. Menurut penelitian Yosephine Alvina Saragi, "Analisis Kinerja Keuangan PT Indosat Sebelum dan Selama Pandemi Covid-19," PT Indosat Porsero. Tbk untuk tahun 2019-2020 mengindikasikan bahwa perusahaan akan melakukan operasi komersial yang sukses dan berkelanjutan. Rasio Likuiditas mengindikasikan bahwa kinerja perusahaan kurang baik. Di sisi lain, rasio solvabilitas menunjukkan bahwa mitra bisnisnya menguntungkan dan berada dalam kondisi keuangan yang baik. Untuk memastikan bahwa status keuangannya tetap stabil atau bahkan membaik dan bahwa biaya operasionalnya tidak melebihi uang yang diperolehnya dari pelanggan, perusahaan harus terus mengevaluasi utang jangka pendek dan jangka panjangnya dan menyesuaikannya dengan jumlah aset atau ekuitas yang dimilikinya.¹¹
3. Agus Hakri Bokingo melakukan penelitian di Badan Perencanaan Penelitian Pengembangan Daerah (Bappeda) Provinsi Gorontalo dengan judul "Perbandingan Kinerja Pegawai Sebelum dan Sesudah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)." Temuan penelitian tersebut menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan dari hasil pengolahan data secara keseluruhan, dimana kinerja pegawai yang sebelumnya tidak dapat dicapai dapat dicapai melalui diklat, dan hasil kerja yang diperoleh setelah mengikuti program tersebut menjadi lebih baik dari sebelumnya.

¹¹ Yosephine Alvina Saragi, *Analisis Kinerja Keuangan Pt Indosat Sebelum Dan Selama Pandemi Covid-19*, Jurnal *Economina*, Vol. 1, No. 4, Desember 2022

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai bervariasi sebelum dan sesudah mengikuti program pendidikan dan pelatihan BAPPEDA Provinsi Gorontalo.¹²

4. Kurnia Puji Febriani menemukan bahwa secara rata-rata CR mengalami penurunan, namun tidak signifikan, yang ditunjukkan dengan hasil penelitian menggunakan Uji *Mann Whitney Test*, yang mengindikasikan bahwa tidak ada perbedaan yang berarti pada kinerja keuangan perusahaan telekomunikasi antara sebelum dan saat Pandemi Covid-19. Penelitian tersebut berjudul Analisis Perbedaan Kinerja Keuangan Antara Sebelum dan Saat Pandemi Covid-19 (Studi pada Perusahaan Telekomunikasi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia).¹³
5. Dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Pandemi Covid-19 terhadap Kinerja Karyawan pada PT Superintending Company Of Indonesia (Persero) Medan," Mery Sulianty H. Sitanggang, Ayu Verend Br Ginting menyatakan bahwa Negara Indonesia termasuk salah satu negara yang terkena dampak pandemi Covid-19, dan PT SUCOFINDO (Persero) Medan merupakan salah satu perusahaan yang terkena dampaknya. Kinerja karyawan di PT SUCOFINDO (Persero) Medan sangat terdampak dengan adanya wabah Covid-19 ini. Di sini, para

¹² Agus Hakri Bokingo, *Komparasi Kinerja Pegawai Sebelum Dan Sesudah Mengikuti Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Pada Badan Perencanaan Penelitian Pengembangan Daerah (Bappeda) Provinsi Gorontalo*, Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, Vol 6. No 1. Mei 2023

¹³ Kurnia Puji Febriani, *et all*, *Analisis Perbedaan Kinerja Keuangan Antara Sebelum Dan Selama Pandemi Covid-19 (Studi Pada Perusahaan Telekomunikasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia)*, Jurnal RISMA., Vol. 2 No. 2 Juni 2022

pekerja harus fleksibel karena mereka secara konsisten mengikuti protokol kesehatan selama di tempat kerja dan melakukan berbagai langkah untuk mencegah penyebaran virus sebelum memulai tugas, seperti mengukur suhu tubuh sebelum memasuki ruangan, mencuci tangan sesuai protokol, menjaga jarak, dan sebagainya.¹⁴

6. Dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Perbankan Sebelum, Saat, dan Sesudah Pandemi Covid 19, Irawan Budi Prasetyo dan Sela Meilinda Rakhmawati menyatakan bahwa kinerja keuangan PT Bank Jawa Timur Cabang Kraksaan, Kabupaten Probolinggo dinilai sangat baik atau sehat. Secara spesifik, mereka menyatakan bahwa kemampuan cabang dalam membayar kembali penarikan nasabah atau deposito yang dilakukan dengan menggunakan kredit terbilang stabil, berkisar antara 63,34% hingga 66,57%. Jika dibandingkan dengan sebelum dan sesudah pandemi COVID-19, kemampuan PT Bank Jawa Timur Cabang Kraksaan Kabupaten Probolinggo dalam menghasilkan laba mengalami pertumbuhan yang sangat baik. Pertumbuhan ini didukung oleh peningkatan *digital banking JConnect*, yang berarti laba meningkat dengan aset tetap. Alhasil, kondisi kinerja keuangan bank selama COVID-19 pada tahun 2020 hingga 2021 dikatakan baik atau cukup stabil. Jika dibandingkan dengan sebelum dan

¹⁴ Mery Sulianty H, *et all*, Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Superintending Company Of Indonesia (Persero) Medan, Jurnal Ekonomi Bisnis dan Teknologi, Volume 2 No. 1 Mei 2022

saat pandemi COVID-19, kondisi kinerja keuangan PT Bank Jawa Timur Cabang Kraksaan Kabupaten Probolinggo dinyatakan membaik secara signifikan pasca pandemi di tahun 2022. Pasca pandemi COVID-19, PT Bank Jawa Timur Cabang Kraksaan Kabupaten Probolinggo mampu menekan dan menurunkan biaya operasional sebesar 59,35% tanpa mengorbankan pendapatan operasional.¹⁵

7. Menurut penelitian Jonathan Vittorio Ega Sujono dan Agustina Prativi Nugraheni yang berjudul "Analisis Kinerja Keuangan Bank Konvensional Sebelum dan Selama Pandemi Covid-19", bank-bank konvensional swasta di Indonesia tidak terpengaruh oleh pandemi dan baru merasakan dampaknya pada tahun 2020, ketika pemerintah Indonesia memberlakukan pembatasan aktivitas masyarakat. Hal ini terlihat dari semua rasio, termasuk rasio *Loan to Deposit Ratio* (LDR), *Return on Assets* (ROA), dan *Net Interest Margin* (NIM), yang semuanya mengalami penurunan yang cukup signifikan ketika pandemi mulai menyebar ke seluruh Indonesia. Jumlah bank swasta yang mengalami penurunan bervariasi, ada yang mengalami penurunan yang cukup signifikan, atau bahkan stagnan.¹⁶

¹⁵ Irawan Budi Prasetyo, et all, *Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Perbankan Sebelum, Saat, Dan Sesudah Pandemi Covid 19*, jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi, Vol. 8 No. 1 Juni 2023

¹⁶ Jonathan Vittorio Ega Sujono, *Analisis kinerja keuangan perbankan konvensional sebelum dan selama pandemi covid-19*, Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Vol. 19, No. 4 April 2022

8. Dalam penelitiannya yang berjudul "Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Sebelum dan Selama Covid-19" di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Utara, Nabila Yusuf Putri, Vanda Lakoy, Gratia Watulingas, et al. menemukan bahwa tidak ada perbedaan yang mencolok pada kinerja pegawai sebelum dan sesudah pandemi karena para pekerja dapat tetap bekerja dari rumah dan lebih termotivasi untuk bekerja karena mendapatkan kompensasi berupa biaya hidup, tunjangan kesehatan, dan lain-lain sehingga para pekerja tetap menjaga semangat kerja selama wabah berlangsung. Pandemi hanya mempengaruhi komunikasi antar pekerja yang menggunakan internet secara eksklusif.¹⁷
9. Dalam penelitian mereka, "Analisis Perbedaan Kinerja Perusahaan Sebelum dan Selama Pandemi Covid-19," Cindy Hilman dan Kazia Laturette menemukan bahwa, meskipun terdapat variasi kinerja ROA, SG, dan CR sebelum dan selama pandemi, tidak ada perbedaan yang signifikan dalam kinerja DER.¹⁸
10. Edi Wahyu Wibowo menemukan bahwa kinerja keuangan PT XYZ mengalami peningkatan pada studi komparatif yang dilakukan sebelum dan saat pandemi COVID-19, namun rasio aktivitas dan solvabilitas mengalami penurunan. Hal ini dilaporkan dalam penelitiannya yang

¹⁷ Nabila Yusuf Putri, Vanda Lakoy, et al. *Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Sebelum Covid-19 Dan Selama Covid-19 Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara*, Jurnal EMBA, Vol.10 No.4 Oktober 2022

¹⁸ Cindy Hilman, Kazia Laturette, *Analisis Perbedaan Kinerja Perusahaan Sebelum Dan Saat Pandemi Covid-19*, Jurnal Akuntansi, Auditing dan Keuangan, Vol.18 No.1 Maret 2021

berjudul Analisis Kinerja Keuangan PT XYZ (Studi Komparatif Sebelum & Selama Pandemi COVID-19). Meskipun terjadi penurunan, kinerja keuangan PT XYZ secara umum sangat baik. Meskipun ada pandemi, perusahaan mampu menghasilkan kinerja yang lebih tinggi; hal ini mungkin disebabkan oleh meningkatnya permintaan obat selama pandemi, yang mendorong kinerja.¹⁹

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Persamaan	Perbedaan
1	Greyti S. Y. Pongoh William dan A. Areros Joanne V.(2019)	dalam penelitian ini sama-sama membandingkan kinerja karyawan sebelum dan sesudah pandemi covid-19. Hal ini disebabkan oleh beberapa peraturan pemerintah yang melarang keluar rumah dan bekerja di rumah saja. Sehingga membuat karyawan tidak bias bekerja dengan maksimal untuk melayani nasabah	Dalam penelitian ini terdapat beberapa perbedaan yaitu dalam penelitian menggunakan pendekatan komparatif. Selain metode pendekatan komparatif juga terdapat perbedaan di tempat dan waktu penelitian
2	Yosephine Alvina Saragi(2022)	Dalam penelitian ini sama-sama menguji sebelum dan sesudah pandemi covid-19. Mengingat PT. Indosat dalam layanannya bergerak dibidang jaringan dan tidak bersenthan langsung dengan para konsumen	dalam penelitian ini membahas tentang pendapatan perusahaan sebelum dan sesudah masa pandemi covid-19. Mengingat PT. indosat dalam layanan tidak berhadapan langsung dengan para

¹⁹ Edi Wahyu Wibowo, *Analisis Kinerja Keuangan Pt Xyz (Studi Komparatif Sebelum & Saat Pandemi Covid 19)*, Jurnal Esensi, Vo.26 No.2, 2023

			konsumen,
3	Agus Hakri Bokingo(2023)	dalam penelitian ini sama-sama menggunakan metode komperatif, yaitu untuk mengukur kinerja karyawan pada masa atau kurum waktu tertentu	Dalam penelitian ini membandingkan kinerja karyawan sebelum dan sesudah mengikuti seminar tentang motivasi semangat bekerja untuk mencapai sebuah target jangka pendek, menengah dan panjang.
4	Kurnia Puji Febriani(2022)	Dalam penelitian ini sama-sama menguji sebelum dan sesudah pandemi covid-19. Mengingat layanannya bergerak dibidang telemunikasi dan bursa efek dan layannannya tidak bersentuhan langsung dengan para konsumen	dalam penelitian ini membahas tentang pendapatan perusahaan sebelum dan sesudah masa pandemi covid-19. Mengingat perusahaan tersebut dalam layanan tidak berhadapan langsung dengan para konsumen,
5	Mery Sulianty H. Sitanggang, Ayu Verend Br Ginting(2022)	dalam penelitian ini sama-sama membandingkan kinerja karyawan sebelum dan sesudah pandemi covid-19. Hal ini disebabkan oleh beberapa peraturan pemerintah yang melarang keluar rumah dan bekerja di rumah saja.	Dalam penelitian ini terdapat beberapa perbedaan yaitu dalam penelitian menggunakan pendekatan komparatif. Selain metode pendekatan komperatif juga terdapat perbedaan di tempat dan waktu penelitian
6	Irawan Budi Prasetyo dan Sela Meilinda Rakhmawati(2023)	dalam penelitian ini sama-sama membandingkan kinerja karyawan sebelum dan sesudah pandemi covid-19. Hal ini disebabkan oleh beberapa peraturan pemerintah yang melarang keluar rumah dan bekerja di	Dalam penelitian ini selain mengukur kinerja karyawan pada masa sebelum dan sesudah pandemi covid-19 juga mengukur perusahaan sejauh

		rumah saja.	mana ketahuannya dalam menerapkan peraturan daerah tentang mengelola lembaga keuangan
7	Jonathan Vittorio Ega Sujono dan Agustina Prativi Nugraheni(2022)	dalam penelitian ini sama-sama membandingkan kinerja karyawan sebelum dan sesudah pandemi covid-19. Hal ini disebabkan oleh beberapa peraturan pemerintah yang melarang keluar rumah dan bekerja di rumah saja.	dalam penelitian ini mengukur seberapa berdampak pandemi covid-19 pada bank swasta dalam hal pendapatan keuangan perusahaan.
8	Nabila Yusuf Putri, Vanda Lakoy, Gratia Watulingas et all,(2022)	dalam penelitian ini sama-sama membandingkan kinerja karyawan sebelum dan sesudah pandemi covid-19. Hal ini disebabkan oleh beberapa peraturan pemerintah yang melarang keluar rumah dan bekerja di rumah saja.	Dalam penelitian ini ingin mengetahui strategi apa saja yang mengakibatkan tidak dampak yang signifikan pada kinerja karyawan
9	Cindy Hilman, Kazia Laturette(2021)	dalam penelitian ini sama-sama membandingkan kinerja karyawan sebelum dan sesudah pandemi covid-19. Hal ini disebabkan oleh beberapa peraturan pemerintah yang melarang keluar rumah dan bekerja di rumah saja.	Penelitian ini membahas kondisi kinerja keuangan sebelum dan selama pandemi terhadap prediksi penurunan kondisi perusahaan yang dapat menjadi acuan dalam penelitian ini.
10	Edi Wahyu Wibowo(2023)	dalam penelitian ini sama-sama membandingkan kinerja karyawan sebelum dan sesudah pandemi covid-19. Hal ini disebabkan oleh beberapa peraturan pemerintah yang melarang keluar rumah dan bekerja di rumah saja.	Dalam penelitian ini, kinerja keuangan PT XYZ dikaji melalui perbandingan rasio keuangannya sebelum dan selama epidemi Covid-19. Ditemukan bahwa meskipun rasio

		 <p data-bbox="331 1384 1326 1624">UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R</p>	<p>aktivitas dan solvabilitas mengalami penurunan, namun rasio profitabilitas dan likuiditas mengalami peningkatan.</p> <p>Sementara itu, rasio profitabilitas dan likuiditas mengalami penurunan. Meskipun di tengah pandemi, kinerja keuangan PT XYZ secara keseluruhan cukup kuat, meskipun mengalami penurunan. Perusahaan masih mampu</p> <p>Terlihat jelas bahwa ada permintaan yang besar untuk obat-obatan selama pandemi, yang meningkatkan efektivitas PT XYZ.</p> <p>Karena ada kebutuhan yang besar akan obat-obatan, perusahaan berkinerja baik..</p>
--	--	--	--

Sumber : Diolah Dari Berbagai Penelitian Terdahulu

B. Kajian Teori

1. Kinerja

a) Faktor-faktor penilaian kinerja

Kinerja individu atau pekerja adalah produk dari aktivitas dan upaya mereka, yang terwujud sebagai hasil (kinerja) yang mereka capai. Komponen-komponen utama dari evaluasi kinerja diperlukan untuk menentukan penilaian kerja. Moehariono menyatakan bahwa komponen evaluasi terdiri dari empat (4) aspek yang berbeda, yaitu sebagai berikut:

- a. Hasil kerja, atau lebih khusus lagi, seberapa baik personel melaksanakan pekerjaan mereka (*output*), sering kali dapat diukur dalam hal jumlah yang dihasilkan, jumlah yang meningkat, dan metrik lain termasuk omset pemasaran, laba keseluruhan, dan omset aset.
- b. Perilaku: Secara khusus, bagaimana karyawan bertindak terhadap rekan kerja dan pelanggan, serta bagaimana mereka melayani orang lain dan berperilaku sopan.
- c. Kualitas dan Kemampuan: Secara khusus, kemampuan dan pengawasan pekerja sesuai dengan persyaratan peran mereka, serta pengetahuan, keterampilan, dan keahlian mereka, termasuk inisiatif, dedikasi, dan kepemimpinan.
- d. Komparatif: Hal ini mengacu pada evaluasi kinerja karyawan dalam kaitannya dengan rekan kerja yang memiliki tingkat pengalaman

yang sama, seperti sesama tenaga penjualan dan jumlah omset penjualan yang mereka alami pada bulan tertentu.²⁰

b) Indikator penilaian kinerja

Karyawan akan mengalami berbagai tingkat kesenangan dan ketidakbahagiaan berdasarkan kesuksesan perusahaan. Selain itu, hasil yang diperoleh terkadang dapat menimbulkan konflik antara anggota staf atau anggota staf dengan manajemen, yang semakin diperparah dengan fakta bahwa kinerja yang dihasilkan tidak mencerminkan hasil yang sebenarnya. Kinerja perusahaan seharusnya menumbuhkan lingkungan yang positif dan menginspirasi para pekerja untuk berusaha lebih keras lagi. Oleh karena itu, untuk mengurangi hal-hal yang tidak baik bagi karyawan, maka diperlukan penilaian kinerja dengan menggunakan alat ukur atau teknik yang sangat baik dan tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Untuk memastikan hasil pengukuran yang akurat dan tepat, maka diperlukan teknik yang tepat dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Selain itu, sistem pengukuran kinerja yang efektif akan memberikan rangkuman hasil kinerja perusahaan yang nyata dan menyeluruh, baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Enam (6) indikator yang berkaitan dengan kriteria kinerja dapat digunakan,

²⁰ Moeheriono. Pengukuran Kinerja ; Berbasis Kompetensi (Edisi Revisi). Cetakan Kedua, Jakarta : Rajawali Pers 2014.

menurut Kasmir untuk mengukur kinerja karyawan. Indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:²¹

1. Kualitas (mutu)

Pengukur kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai, pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu

²¹ Kasmir. Manajemen Sumber Daya Manusia ; Teori dan Praktik (Edisi Pertama). Cetakan Ketiga, Depok : Rajawali Pers. 208

minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik. Makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerja menjadi kurang baik.

4. Penekanan biaya

Setiap operasi bisnis memiliki pengeluaran yang direncanakan sebelum dijalankan. Hal ini menyiratkan bahwa untuk menghindari pengeluaran yang melebihi anggaran, pengeluaran yang direncanakan berfungsi sebagai panduan. Akan terjadi pemborosan jika pengeluaran biaya melampaui anggaran yang dialokasikan, yang membuat kinerja di bawah standar.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik. Suatu pekerjaan tanpa dilakukan pengawasan karyawan akan mempengaruhi kinerja seseorang. Pasti tanpa ada pengawasan maka hasil kerja sudah dapat dipastikan akan

memberikan hasil yang tidak baik bahkan lebih buruk dari yang diperkirakan. Hubungan antar karyawan Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antara karyawan dan antara pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antara perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Hubungan antara karyawan ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seseorang karyawan.²²

c) Metode penilaian kinerja

Secara umum, ukuran perusahaan atau organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap metodologi yang dipilih untuk tinjauan kinerja. Berikut ini adalah 13 (tiga belas) teknik evaluasi kinerja, menurut Moehariono:²³

a. Metode skala penilaian (*rating scale*)

Sistem ini terdiri dari dua bagian: bagian skala dan daftar bidang, atau tindakan, yang perlu dievaluasi.

b. Pendekatan daftar periksa (*checklist approach*)

Pendekatan ini mengajukan serangkaian pertanyaan dengan menggunakan formulir yang menguraikan tingkat perilaku yang

²² Kasmir.. Manajemen Sumber Daya Manusia ; Teori dan Praktik (Edisi Pertama). Cetakan Ketiga, Depok : Rajawali Pers. 2017

²³ Moehariono. Pengukuran Kinerja ; Berbasis Kompetensi (Edisi Revisi). Cetakan Kedua, Jakarta : Rajawali Pers. 140

berbeda untuk profesi tertentu. Lembar daftar periksa dengan skor berbobot adalah hasil dari proses ini.

c. Metode pemilihan paksa

Pendekatan ini, yang menetapkan persentase tetap dari orang-orang ke dalam kategori-kategori kinerja, dapat dibandingkan dengan penilaian pada sebuah kurva.

d. Metode peristiwa kritis (*critical incident method*)

Pada sistem ini dilaksanakan dengan membuat satu catatan tentang contoh-contoh yang luar biasa baik atau tidak diinginkan dari perilaku yang berhubungan dengan kerja seorang karyawan dan meninjaunya bersama karyawan lain pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

e. Metode catatan prestasi

Metode ini berkaitan dengan metode peristiwa krisis, yaitu catatan penyempurnaan misalnya penampilan, kemampuan berbicara, kepemimpinan dan aktivitas lain yang berhubungan dengan pekerjaan.

f. Metode skala peringkat perilaku

Metode skala peringkat perilaku merupakan suatu metode evaluasi.

g. Metode peninjauan lapangan (*field review method*)

Metode ini dilaksanakan dengan cara penilaian turun ke lapangan bersama-sama dengan ahli SDM untuk mendapatkan informasi dari atasan langsung tentang prestasi karyawannya.

h. Metode tes dan observasi kinerja

Penilaian prestasi dapat didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan, berupa tes tertulis dan peragaan, syaratnya tes harus valid dan reliable.

i. Metode pendekatan penilaian komparatif

Membandingkan kinerja karyawan di tempat kerja dengan kinerja karyawan lain yang melakukan tugas-tugas yang sebanding menjadi prioritas dalam strategi ini. Perbandingan ini dianggap dapat membantu manajemen SDM dengan cara yang lebih masuk akal dan efisien.

j. Struktur esai

Dengan menggunakan teknik ini, penyelia atau penilai membuat narasi ringkas yang menggambarkan produktivitas pekerja.

k. Teknik distribusi paksa

Pendekatan ini membuat asumsi bahwa pekerja dapat dibagi, misalnya, ke dalam lima kategori: yang terbaik (10%), baik (20%), cukup (40%), buruk (20%), dan sisanya (10%).²⁴

2. Covid-19

Prospek wabah penyakit baru dengan virus yang sangat parah yang dapat membahayakan kehidupan manusia dikenal sebagai penyakit Covid-

²⁴ Moeheriono. Pengukuran Kinerja ; Berbasis Kompetensi (Edisi Revisi). Cetakan Kedua, Jakarta : Rajawali Pers 2014.

19 - mengguncang dunia pada akhir tahun 2019. Dalam waktu beberapa bulan, penyakit menular yang dikenal dengan nama Covid-19 ini menyebar ke berbagai negara, termasuk Indonesia. Penyakit ini sangat menular dan menyebar dengan cepat di antara manusia. Seperti yang tercantum dalam situs web Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, <https://www.kemkes.go.id/folder/view/full-content/structure-faq.html>, keluarga besar virus yang dikenal sebagai coronavirus menginfeksi manusia dan hewan. Virus ini sering menyebabkan infeksi pernapasan pada manusia, mulai dari flu biasa hingga kondisi yang lebih serius seperti Sindrom Pernapasan Akut Parah (SARS) dan Sindrom Pernapasan Timur Tengah (MERS). *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2* (SARS-COV2) adalah virus corona baru yang telah ditemukan pada manusia setelah kejadian yang belum pernah terjadi sebelumnya di Wuhan, Cina pada Desember 2019. Virus ini merupakan agen penyebab *Coronavirus Disease 2019* (Covid-19).²⁵

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Pedoman Pelaksanaan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM). Dalam situs web Kominfo, Presiden Joko Widodo menyatakan bahwa PPKM mikro adalah tindakan terbaik saat ini. Pemerintah telah melakukan berbagai pendekatan dalam penanganan Covid-19, dengan mempertimbangkan tidak hanya kondisi sosial, ekonomi, dan politik di

²⁵ <https://www.kemkes.go.id/folder/view/full-content/structure-faq.html>, diakses Senin, 11 September 2023

Indonesia, tetapi juga pelajaran yang didapat dari negara lain. Pemerintah telah menetapkan bahwa PPKM mikro masih merupakan tindakan terbaik untuk mengurangi laju penularan Covid-19 hingga ke tingkat desa, atau menasar sumber masalah, yaitu masyarakat. Presiden menyatakan bahwa beberapa pendekatan dalam penanganan COVID-19 telah dikaji secara menyeluruh dari berbagai sisi. Karena strategi PPKM mikro dinilai mampu menangani COVID-19 tanpa berdampak negatif terhadap perekonomian masyarakat, pemerintah tetap meyakini bahwa strategi ini adalah yang paling sesuai untuk pengendalian Covid-19 dalam skenario saat ini. Oleh karena itu, peraturan Rukun Tangga (RT)/Rukun Warga (RW) sampai dengan titik di mana penularan Covid-19 dapat terjadi dapat dilakukan dengan PPKM berbasis mikro. Pembatasan kegiatan masyarakat harus mempertimbangkan pembuatan zonasi risiko daerah di setiap wilayah ketika diterapkan. Beberapa contoh kebijakan tersebut adalah pusat perdagangan yang tetap buka hingga pukul 17.00 WIB dan pembatasan pengunjung sebesar 25%; langkah-langkah ini diambil untuk menghentikan penyebaran Covid-19.

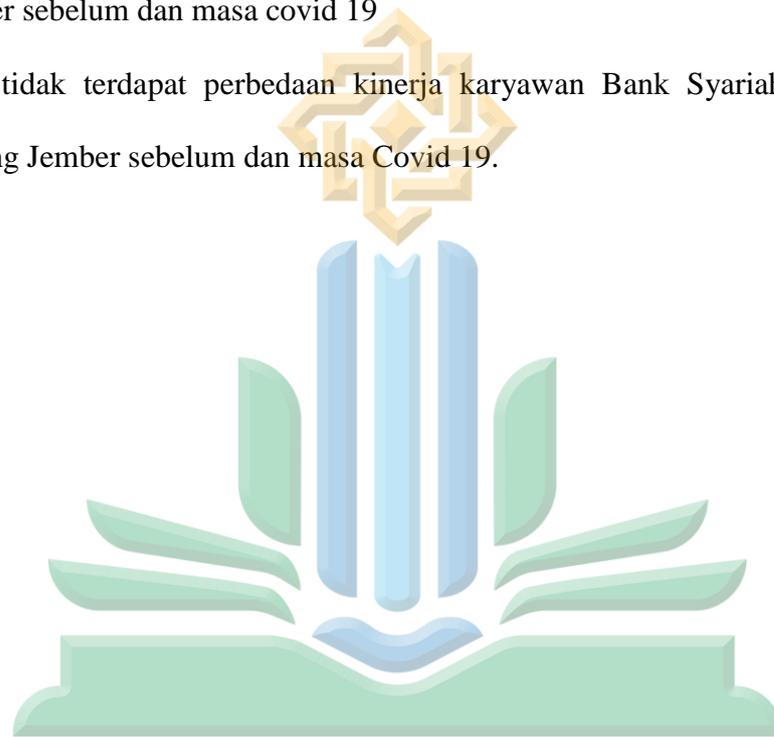
Karena penyebaran virus yang cepat, beberapa negara telah menerapkan kebijakan karantina wilayah (*lockdown*) untuk menghentikan penyebarannya. Sebagai contoh, pemerintah Indonesia menerapkan kebijakan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) pada

tahun 2020, tetapi karena Covid-19 belum berhenti menyebar, kebijakan *lockdown* diberlakukan pada tahun 2021.²⁶

C. Hipotesis Penelitian

Ho : terdapat perbedaan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Jember sebelum dan masa covid 19

Ha : tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Jember sebelum dan masa Covid 19.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

²⁶ <https://www.kominfo.go.id/content/detail/35224/presiden-ppkm-mikro-kebijakan-palingtepat-untuk-saat-ini/0/>, diakses Senin 11 September 2023

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metode dalam penelitian ini adalah pendekatan studi *komparatif*. Jenis penelitian *komparatif* ini bertujuan untuk membandingkan aspek-aspek tertentu antara dua atau lebih.²⁷ Fokus dari penelitian ini adalah untuk menganalisis persamaan dan perbedaan di antara mereka. Pendekatan ini menggunakan data dalam bentuk angka-angka, sehingga masuk dalam kategori penelitian kuantitatif.²⁸ *Ex post facto* mengacu pada proses pengumpulan data yang digunakan dalam investigasi komparatif ini setelah semua peristiwa terkait terjadi. Hasilnya, para peneliti dapat menyaksikan efek dari data yang dikumpulkan. Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Jember.

B. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Sugiyono mendefinisikan kata "populasi" sebagai domain generalisasi yang terdiri atas orang atau benda dengan kuantitas dan atribut tertentu yang telah diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pendapat ini menjadi salah satu panduan bagi penulis dalam menetapkan kelompok subjek yang akan

²⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 54

²⁸ Oktris, L., Tarmidi, D., Nugroho, L., Anasta, L., & Fadjareni, A. (2022). *Tips & Trik Cara Praktis Menyusun Skripsi dan Tesis (Pertama)*. Pustaka Pranala

dijadikan populasi dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Jember.²⁹

b. Sampel

Menurut Sugiyono, sampel mencerminkan ukuran dan susunan populasi. Di sisi lain, sudut pandang lain menyatakan bahwa sampel adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan sebagian dari populasi untuk menentukan sifat dan atribut yang diinginkan dari populasi secara keseluruhan. Penelitian ini menggunakan strategi *probability sampling* dengan metode sampel acak dasar untuk pengambilan sampel. Setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel berkat teknik ini.³⁰

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Produk akhir dari prosedur pemrosesan yang dilakukan selama penelitian adalah data yang dibuat oleh peneliti.

1. Data Primer

Data primer berasal langsung dari sumber awal atau lokasi di mana penelitian dilakukan dan dikumpulkan sendiri oleh peneliti.

2. Data sekunder

Data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi.³¹

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012),h. 224-225

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*,h. 67

³¹ Syufyan Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia Group(. 2015). H. 16

D. Analisis Data

Metode pengumpulan data adalah cara untuk mengumpulkan dan menjelaskan keadaan di dalam sebuah organisasi. Mengumpulkan data primer dan sekunder merupakan fase penting dalam proses penelitian yang disebut pengumpulan data. Untuk memecahkan masalah yang sedang diselidiki atau untuk menguji gagasan penelitian, data yang dikumpulkan sangat penting. Data dapat dikumpulkan dengan menggunakan berbagai macam metode, dari berbagai macam sumber, dan dalam berbagai macam setting, menurut Sugiyono. Teknik-teknik yang umum digunakan untuk mengumpulkan data untuk studi meliputi:

1. Metode Kuisisioner (Angket)

Dengan menggunakan kuisisioner, analis dapat mengumpulkan data tentang sikap, keyakinan, dan sifat-sifat anggota organisasi yang penting yang dapat terpengaruh oleh sistem yang diusulkan atau sistem yang sudah ada. Sugiyono mendefinisikan kuisisioner sebagai metode pengumpulan data di mana partisipan diberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis untuk diisi.

Daftar pertanyaan tentang suatu topik atau masalah yang akan diteliti disebut dengan metode angket atau angket. Dalam penelitian survei, kuisisioner diberikan kepada masing-masing responden yang menjawab pertanyaan yang diajukan untuk keperluan pengumpulan data penelitian.³²

32 Cholid Narbuko, Ahmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010),76.

Teknik pengumpulan data adalah metode yang dilakukan peneliti untuk menangkap atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai dengan lingkup penelitian.³³

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab.³⁴ Kuesioner berupa pertanyaan tertutup atau terbuka, dan dapat dikirim secara langsung atau jaringan internet.

Skala Likert, yang mencakup pilihan jawaban dengan rentang 1 sampai 5, digunakan dalam penyelidikan ini. Berikut ini adalah sistem penilaian untuk setiap jawaban kuesioner.³⁵

Tabel 3.1
Skala Likert

Keterangan		Nilai
Sangat Setuju	(SS)	5
Setuju	(S)	4
Cukup Setuju	(KS)	3
Tidak Setuju	(TS)	2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1

Sumber : Sugiyono (2017)

³³ Sujarweni, *Metodologi Penelitian*, 93.

³⁴ Sujarweni, *Metodologi Penelitian...*, 94.

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*, h. 142

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data dari partisipan. Pengumpulan data ini dilakukan dengan standar pengukuran yang konsisten.³⁶

1. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono, validitas adalah kemampuan data pada objek penelitian untuk menunjukkan derajat ketepatan antara data tersebut dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Tujuan dari uji validitas adalah untuk menentukan apakah setiap item dalam suatu set pertanyaan (konstruk) tepat untuk mengukur variabel tertentu. Korelasi antara nilai individual setiap item pertanyaan dengan nilai skor total-disebut sebagai *corrected item total correlation* digunakan untuk mengevaluasi setiap item pertanyaan. Menurut definisi yang diberikan oleh, sebuah item pertanyaan dianggap asli jika nilai *corrected item total correlation* (r -hitung) di atas titik potong yang diberikan pada tabel distribusi nilai r dengan menggunakan Derajat Kebebasan..³⁷

Rumus korelasi *product moment*, yang diolah menggunakan Program SPSS dengan menggunakan kriteria berikut, digunakan untuk mengukur tingkat validitas dalam investigasi ini :

³⁶ Syufyan Siregar,. *Metode Penelitian Kuantitatif*. H. 46

³⁷ Bhuono, Agung Nugroho,. *Strategi jitu memilih metode statistik Penelitian dengan SPSS*. Penerbit Abdi, Yogyakarta, 2005. H, 67

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[(n \sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [(n \sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = korelasi antara variabel X dan Y

n = Jumlah responden

X = jumlah skor item

Y = jumlah skor total seluruh item

Prosedur Penelitian

1. Ho : instrumen valid

Ha : instrumen tidak valid

2. Bila r hitung > r tabel maka instrumen valid.

Bila r hitung < r tabel maka instrumen tidak valid.

a. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel dan probabilitas (sig) dengan r tabel maka akan disimpulkan instrumen tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya.

3. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS

2. Uji Reliabel

Sugiyono menyatakan bahwa uji reliabilitas mengukur sejauh mana konsistensi data yang akan dihasilkan oleh pengukuran yang dilakukan dengan objek yang sama. Reliabilitas diuji dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengukur seberapa konsisten setiap item kuesioner dijawab. Jika nilai *Cronbach's Alpha* suatu variabel lebih dari 0.6, maka variabel tersebut dianggap memiliki reliabilitas yang kuat.

Uji reliabilitas mencerminkan bahwa instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah mencapai tingkat yang baik. Reliabilitas berarti instrumen tersebut dapat dipercaya. Untuk menilai sejauh mana kuesioner memiliki tingkat reliabilitas, maka digunakan rumus *Cronbach Alpha*, seperti yang dijelaskan di bawah ini.³⁸

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Keterangan

r_{11} = Realibilitas instrumen

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, h*, 130

k = Banyaknya soal

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah skor varians item

σ_i^2 = Varians total

F. Metode Analisis Data

a) Uji Normalitas

Menurut Sugiyono, statistik parametrik mensyaratkan distribusi normal untuk setiap variabel yang diteliti. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji normalitas data sebelum melakukan pengujian hipotesis. Data dianggap memiliki distribusi normal jika nilai p-value (Sig) lebih besar dari 0,05 setelah dilakukan uji normalitas pada kedua variabel yang diteliti. Tujuan dari uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah variabel independen dan dependen dalam model regresi memiliki distribusi normal dan terbebas dari anomali.³⁹

b) Uji beda dua sampel berpasangan

Menurut Widiyanto, salah satu teknik uji yang digunakan untuk menilai keberhasilan suatu perlakuan adalah *paired sample t-test*, yang menghitung perbedaan rata-rata antara nilai sebelum dan sesudah perlakuan. Dalam penelitian ini, misalnya, kinerja karyawan dibandingkan sebelum dan sesudah pelatihan. Dengan menggunakan

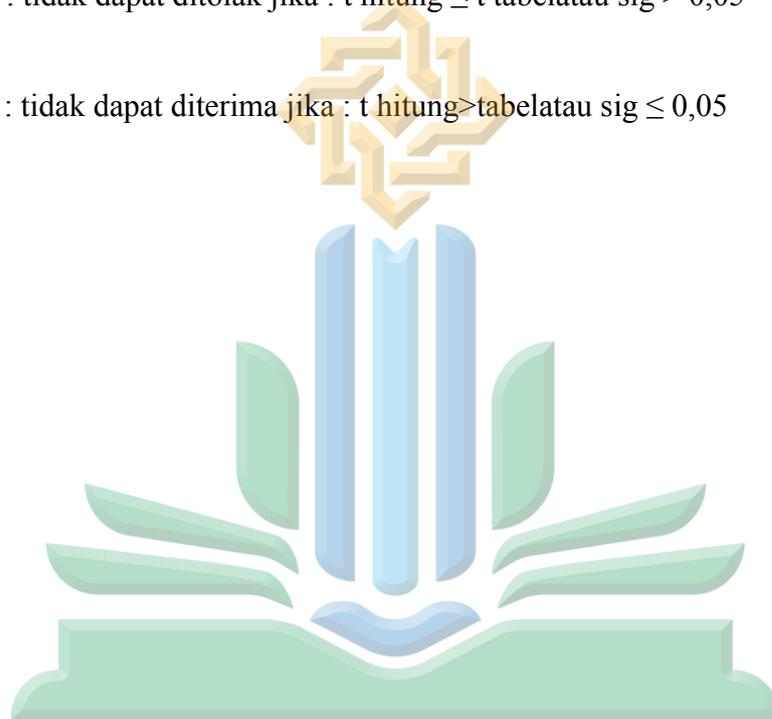
³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, h*, 134

perangkat lunak SPSS, analisis data dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05.⁴⁰

Kriteria Pengujian

Ho : tidak dapat ditolak jika : $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabelatau sig} > 0,05$

Ha : tidak dapat diterima jika : $t \text{ hitung} > \text{tabelatau sig} \leq 0,05$



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁴⁰ Agus, Mikha widiyanto, *Statistika Terapan. Konsep dan Aplikasi dalam Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, h, 95

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Profil BSI KC Jember Ahmad Yani

Nama : Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Jember Ahmad Yani

Alamat : Jl. Jendral Ahmad Yani No. 39 RT 002 / RW 006
Kampungtengah, Kepatihan, Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember,
Provinsi Jawa Timur

Kode Pos : 68137

Telp : 0331- 489500

Jam Kerja : Senin – Jum'at

Pukul 07.30 – 07.45 WIB (Briefing Pagi)

Pukul 08.00 – 14.00 WIB (Jam Kerja)

Pukul 12.00 – 13.00 WIB (Istirahat)

2. Sejarah BSI KC Jember Ahmad Yani

Pada tanggal 29 April 2000, PT Bank BNI Syariah, atau "BNI Syariah", didirikan. Pertumbuhan ekonomi syariah, khususnya perbankan syariah, menjadi latar belakang pendirian bank ini. Salah satu visi utama Bank BNI di masa depan adalah Indonesia, yang merupakan negara dengan jumlah penduduk Muslim terbesar di dunia. Landasan untuk mempercepat prosedur *spin-off* Bank BNI adalah berlakunya Undang-Undang No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah dan Peraturan

Bank Indonesia No. 11/10/PBI/2009, tanggal 19 Maret 2009 tentang Pemisahan UUS dari Bank BNI. Selanjutnya, pada tanggal 19 Juni 2010, BNI Syariah mulai beroperasi secara resmi berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Bank Indonesia No. 12/41/KEP.GBI/2010 tanggal 21 Mei 2010. Tujuan awal perusahaan untuk "Menjadi Bank Syariah Pilihan Utama Masyarakat yang Unggul dalam Layanan dan Kinerja" telah membantu bank ini berkembang menjadi salah satu penyedia layanan perbankan syariah yang terkemuka di Indonesia.

Jumlah *outlet* BNI Syariah per akhir tahun 2020 mencapai 401 *outlet*. *Outlet* tersebut terdiri dari 23 Bank Layanan Gerak (BLG), 68 KC, 241 KCP, 13 Kantor Kas, 54 *Payment Point*, dan 3 Kantor Wilayah. Selain itu, terdapat 1.722 lokasi Layanan Syariah Bank (LSB) di lokasi BNI yang tersebar di Pulau Jawa, Bali, dan Sumatera. Selain itu, pada tanggal 23 Juli 2020, BNI Syariah masuk ke dalam kelompok BUKU 3 (Bank Umum Berdasarkan Kegiatan Usaha) sesuai dengan Surat OJK No. S-153/PB.34/2020, mengingat dampak pandemi Covid-19 yang semakin memburuk terhadap perekonomian dan lingkungan bisnis. Dengan menjadi bagian dari kelompok BUKU 3, BNI Syariah akan memiliki kesempatan yang lebih besar untuk berekspansi dan memberikan layanan yang lebih luas kepada para nasabah.⁴¹

⁴¹ Bank Syariah Indonesia, Laporan Tahunan BNI Syariah 2020 : Profil Perusahaan, diakses pada tanggal 03 Mei 2022, dari <https://www.bankbsi.co.id>.

Kemudian, pada tanggal 1 Februari 2021, atau 19 Jumadil Akhir 1442 H dalam kalender Hijriah, menjadi hari penting ketika BNI Syariah, Bank Syariah Mandiri, dan BRI Syariah secara resmi bergabung menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI). Hal ini dimaksudkan agar keunggulan yang dimiliki oleh ketiga bank syariah tersebut dapat bersinergi dan saling mendukung satu sama lain dalam memberikan layanan yang komprehensif, luas, dan kapasitas permodalan yang kuat. Dengan tujuan untuk menjadi sumber energi baru yang menyeluruh bagi pembangunan ekonomi negara dan sumber kebaikan bagi seluruh alam, penggabungan ini bertujuan untuk membentuk bank syariah yang dapat dibanggakan oleh masyarakat (*Rahmatan Lil 'Alamin*).⁴² Bank Syariah Indonesia (BSI) saat ini berjumlah 10 Bank di Kab. Jember yakni terdiri dari 3 Kantor Cabang, 5 Kantor Cabang Pembantu dan 2 Kantor Kas, dan Bank Syariah Indonesia yang peneliti pilih sekarang merupakan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Jember Ahmad Yani.

3. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Menjadi Top 10 bank syariah global berdasarkan kapitalisasi pasar dalam waktu 5 tahun.

⁴² Bank Syariah Indonesia, Sejarah Perseroan, diakses pada tanggal 03 Mei 2022, dari <https://www.bankbsi.co.id>.

b. Misi

- 1) Menyediakan solusi keuangan syariah di Indonesia. Melayani lebih dari 20 juta nasabah dan, berdasarkan aset, masuk dalam jajaran 5 besar bank di Indonesia pada tahun 2025.
- 2) Menjadi bank terbaik yang memberikan nilai terbaik bagi pemilikinya. Lima bank paling menguntungkan di Indonesia dengan valuasi yang solid.
- 3) Menjadi perusahaan pilihan dan sumber talenta terbaik di Indonesia. Organisasi yang berdedikasi pada pengembangan karyawan dan memiliki budaya berbasis kinerja, serta memiliki nilai-nilai yang kuat.

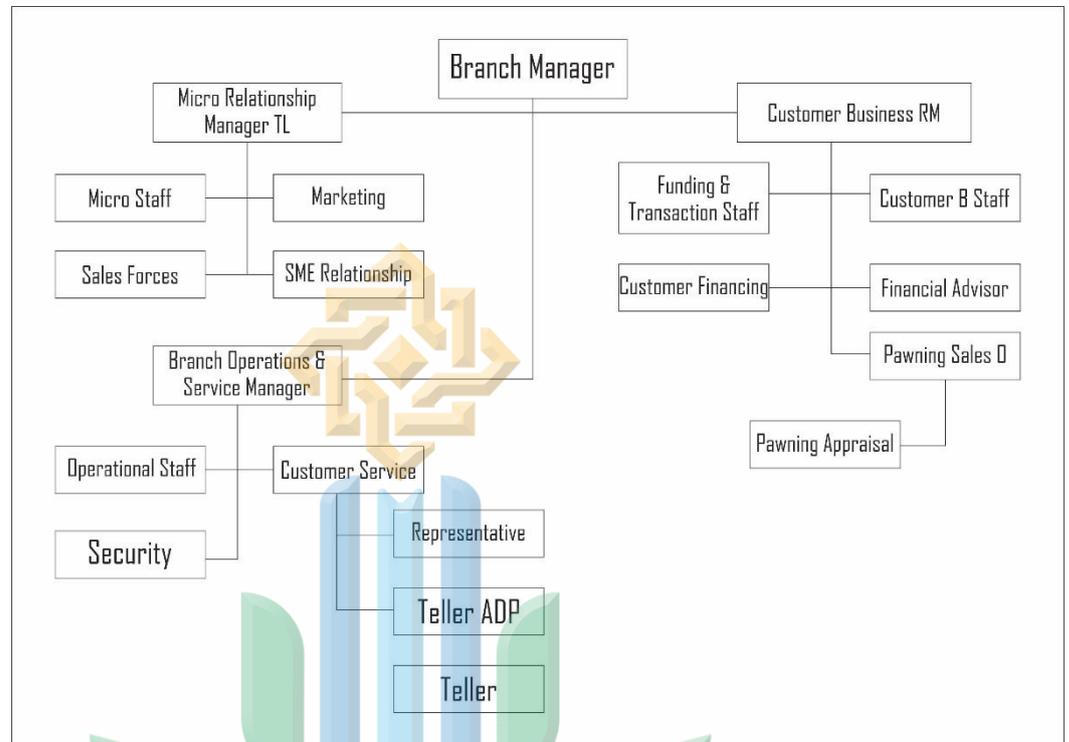
4. Logo Perusahaan



Gambar 4.1

Logo Bank Syariah Indonesia

5. Struktur Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Jember



Gambar 4.1

Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Jember

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

6. Data Kepegawaian

Tabel 4. 1 Data Kepegawaian Bank BSI Cabang Jember

NO	Jabatan	Responden	
		Frekuensi	Persentase
1	Branch Manager	1	3%
2	Branch Operations & Service Manager (BOSM)	1	3%
3	Micro Relationship Manager (MRM) TL	1	3%
4	Consumer Business RM	1	3%
5	Pawning Sales Officer	1	3%
6	Operational Staff	1	3%
7	Micro Staff	1	3%
8	Marketing	2	7%
9	Sales Force Mitraguna	9	30%
10	SME Relationship	1	3%
11	Funding & Transaction Staff	1	3%
12	Consumer Financing	1	3%
13	Financial Advisor	1	3%
14	Consumer Business Staff	2	7%
15	Pawning Appraisal	1	3%
16	Customer Service Representative	1	3%
17	Customer Service	1	3%
18	Teller ADP	1	3%
19	Teler	1	3%
20	Securty	1	3%
Total		30	100%

Temuan yang ditunjukkan pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa, di antara 9 responden di posisi *Sales Force M*, 1 posisi diperoleh dengan persentase 30%. Selain itu, 2 posisi, masing-masing dengan 2 responden dan persentase 7%, diperoleh untuk posisi staf di bagian *Marketing* dan *Consumer B*. Sebaliknya, terdapat 17 posisi lainnya *Break Manager*, *Branch Operation & S.M.*, *Micro Relationship M.TL*, *Consumer Business RM*, *Consumer Financing*, *Financial Advisor*, *Pawning Sales O*, *Operational Staff*, *Funding & Transaction Staff*, *Financial Advisor*, *Pawning Staff*, *Micro Staff*, *Customer Service Representative*, *Customer Service*, *Teller ADP*, *Teller*, dan *Security* masing-masing dengan satu responden dan persentase 3%.

B. Karakteristik Responden

1. Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Responden	
		Frekuensi	Persentase
1	21-31 Tahun	18	60%
2	32 - 40 Tahun	9	30%
3	> 40 Tahun	3	10%
Total		30	100%

Hasil Tabel 4.2 menunjukkan bahwa 18 responden, atau 60% dari sampel, berusia antara 21 dan 31 tahun; 9 responden, atau 30% dari sampel, berusia antara 32 dan 40 tahun; dan 3 responden, atau 10% dari sampel, berusia lebih dari 40 tahun.

2. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	
		Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	19	63%
2	Perempuan	11	37%
	Total	30	100%

Hasil Tabel 4.3 menunjukkan bahwa 11 responden memiliki persentase 37% perempuan dan 19 responden memiliki persentase 63% laki-laki.

C. Hasil Uji Analisis

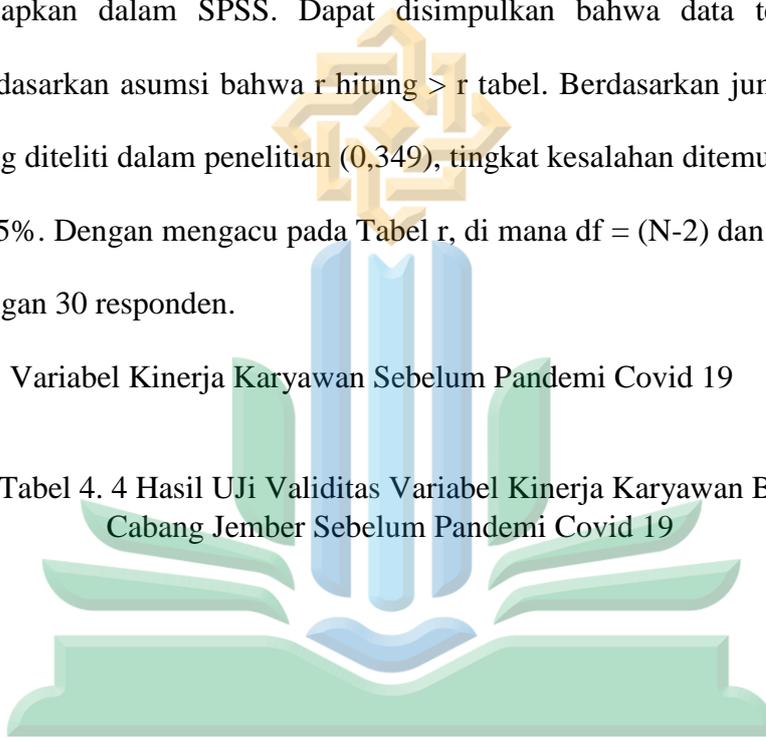
1. Uji Validitas.

Uji keabsahan data merupakan evaluasi awal terhadap instrumen data yang dilakukan setelah pengumpulan data. Dimana hasil dari uji ini menunjukkan sah atau tidaknya data tersebut. Untuk mengetahui kelayakan dan keabsahan data yang akan dimanfaatkan, peneliti harus

melakukan evaluasi terhadap data penelitian yang telah dikumpulkannya dengan menggunakan teknik kuesioner. Aplikasi SPSS *Statistics for Windows* ver.22 merupakan salah satu alat bantu yang digunakan dalam penelitian ini. Uji korelasi tipe *Bivariat Pearson* dilakukan setelah data disiapkan dalam SPSS. Dapat disimpulkan bahwa data tersebut sah berdasarkan asumsi bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan jumlah sampel yang diteliti dalam penelitian (0,349), tingkat kesalahan ditemukan sebesar 0,05%. Dengan mengacu pada Tabel r, di mana $df = (N-2)$ dan $N =$ sampai dengan 30 responden.

a. Variabel Kinerja Karyawan Sebelum Pandemi Covid 19

Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan Bank BSI Cabang Jember Sebelum Pandemi Covid 19



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Pertanyaan	r hitung	>	r tabel	Keterangan
X1	0.44	>	0.349	Valid
X2	0.654	>	0.349	Valid
X3	0.516	>	0.349	Valid
X4	0.354	>	0.349	Valid
X5	0.368	>	0.349	Valid
X6	0.675	>	0.349	Valid
X7	0.555	>	0.349	Valid
X8	0.679	>	0.349	Valid
X9	0.608	>	0.349	Valid
X10	0.689	>	0.349	Valid
X11	0.375	>	0.349	Valid
X12	0.494	>	0.349	Valid
X13	0.805	>	0.349	Valid
X14	0.374	>	0.349	Valid
X15	0.486	>	0.349	Valid
X16	0.372	>	0.349	Valid

Berdasarkan tabel 4.4 maka kuesioner pada pertanyaan variabel sebelum pandemi covid 19 dinyatakan valid dengan hasil r hitung $> r$ tabel..

b. Variabel Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid 19

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan Bank BSI Cabang Jember Saat Pandemi Covid 19



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Pertanyaan	r hitung	><	r tabel	Keterangan
X1	0.524375833	>	0.349	Valid
X2	0.507219348	>	0.349	Valid
X3	0.645449211	>	0.349	Valid
X4	0.567683741	>	0.349	Valid
X5	0.420011113	>	0.349	Valid
X6	0.443409841	>	0.349	Valid
X7	0.425184825	>	0.349	Valid
X8	0.471322701	>	0.349	Valid
X9	0.4983967	>	0.349	Valid
X10	0.484710701	>	0.349	Valid
X11	0.384051379	>	0.349	Valid
X12	0.37749528	>	0.349	Valid
X13	0.384182539	>	0.349	Valid
X14	0.556258444	>	0.349	Valid
X15	0.375350756	>	0.349	Valid

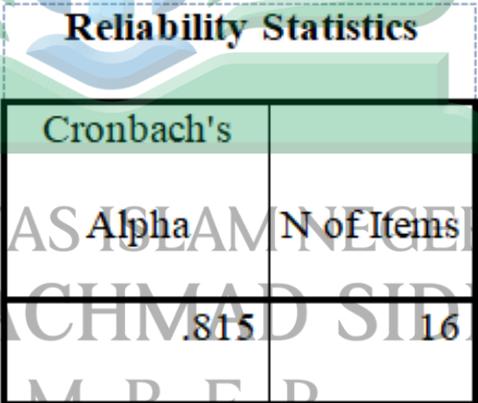
Berdasarkan tabel 4.5 maka kuesioner pada pertanyaan variabel sebelum pandemi covid 19 dinyatakan valid dengan hasil r hitung > r tabel

2. Uji Reliabilitas

Untuk memastikan apakah kuesioner tersebut konsisten atau tidak, uji reliabilitas adalah instrumen lain yang harus dilakukan. Aplikasi SPSS *Statistics for Windows* ver. 23 digunakan untuk melakukan uji ini, yang menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Mengingat nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat dipercaya. dengan melihat tingkat signifikansi 5% dari tabel distribusi nilai r tabel. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas data:

a. Uji Reliabel Variabel Kinerja Sebelum Pandemi

Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan Bank BSI Cabang Jember Sebelum Pandemi Covid 19



Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.815	16

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* variabel pra-pandemi adalah 0,815, lebih dari 0,60 dan mengindikasikan bahwa kuesioner dianggap kredibel menurut penilaian ini..

b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Saat Pandemi

Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan Bank BSI Cabang Jember Saat Pandemi Covid 19

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.734	16

Berdasarkan tabel 4.7, nilai *cronbach alpha* kuesioner variabel sebelum pandemi adalah 0,734, yang mana lebih dari 0,60 dan mengindikasikan bahwa kuesioner tersebut dapat dipercaya.

D. Uji Beda Dua Sampel Berpasangan (*Paired Sample T Test*)

Ho = Tidak ada perbedaan kinerja karyawan Bank BSI Cabang Jember sebefore dan saat pandemi covid 19.

H1 = Ada perbedaan kinerja karyawan Bank BSI Cabang Jember sebefore dan saat pandemi covid 19

Kriteria Pengambilan Keputusan

1. Apabila $\text{sig} < 0,05$ maka Ho ditolak
2. Apabila $\text{sig} > 0,05$ maka Ho diterima

Tabel 4. 8 Hasil Uji Paired Sample statistic

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 SEBELUM PANDEMI	64.9667	30	5.34005	.97495
SAAT PANDEMI	44.1667	30	4.06909	.74291

Berdasarkan Tabel 4.8, hasil uji *paired sample t test* menunjukkan tingkat perbedaan kinerja pegawai sebelum dan saat pandemi Covid 19 pada karyawan Bank BSI adalah rata-rata kinerja karyawan Bank BSI sebelum pandemi Covid 19 sebesar 64.9667. sedangkan pada saat pandemi Covid 19 Kinerja karyawan Bank BSI mengalami penurunan dengan rata-rata 44.1667.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Paired Sample t test

Paired Samples Test

Paired Differences					T	df	Sig. (2-tailed)
Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
			Lower	Upper			

Pair	SEBELUM								
1	PANDEMI								
	- SAAT	20.80000	6.96494	1.27162	18.19925	23.40075	16.357	29	.000
	PANDEMI								

Berdasarkan Tabel 4.9 Uji *Paired Sample T-test*, hasil analisis data ini menunjukkan bahwa tingkat signifikansi 2-tailed lebih kecil dari 0,05, artinya dapat disimpulkan *hipotesis* bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat dinyatakan bahwa terdapat perbedaan kebiasaan kerja karyawan Bank BSI Jember sebelum dan selama pandemi COVID-19.

E. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya perbedaan kinerja karyawan Bank BSI Cabang Jember sebelum dan saat terjadi pandemi Covid 19. Hal ini terlihat total kinerja rata-rata menunjukkan bahwa sebelum pandemi covid 19, kinerja karyawan Bank BSI dalam katagori baik dengan skor total 64.9667. Sedangkan pada saat pandemi Covid 19 Kinerja karyawan Bank BSI mengalami penurunan dengan skor rata-rata 44.1667. hal ini menunjukkan bahwa aturan tentang bekerja dari rumah selama pandemi covid 19 memiliki pengaruh yang yang signifikan dalam kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk perubahan dalam lingkungan kerja. Salah satu hal yang mempengaruhi perubahan dalam bekerja ini adalah keberhasilan pegawai menyesuaikan target dari kinerja yang ditetapkan,

kesulitan dalam beradaptasi dengan bekerja dari rumah dan rendahnya tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan.

Saat pandemi COVID-19 melanda, banyak perusahaan, termasuk Bank BSI Cabang Jember, mengalami penurunan kinerja karyawan karena penerapan bekerja dari rumah yang tidak biasa bagi sebagian karyawan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja baru yang berdampak negatif terhadap kemampuan karyawan untuk mencapai target mereka. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Muis Muhammad dkk dengan yang mengatakan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada saat pandemi Covid 19.⁴³

Kinerja Karyawan Bank BSI Cabang Jember, terus mengalami penurunan dibandingkan sebelum terjadinya pandemi Covid 19. Dimana kinerja karyawan menjadi tidak maksimal terutama pelayanan kepada nasabah. Selain itu, banyak juga permasalahan yang dihadapi karyawan saat berkerja dari rumah, salah satunya yaitu ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan dan Kemampuan karyawan dalam bekerja sesuai target yang ditetapkan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zul Rachmat dkk yang mengatakan bahwa bekerja dari rumah tentunya memiliki kewajiban yang sama dengan bekerja dari kantor, namun pada pelaksanaannya ternyata

⁴³ Muis Muhammad dkk. 2021. Analisis Kinerja Karyawan Bank Pada Masa Pandemi Covid 19. Jurnal Umsu Vol 2, No 1. Hlm 236

memiliki tantangan yang tidak mudah, karena tidak semua bidang pekerjaan dapat dikerjakan dari rumah.⁴⁴



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁴⁴ *Zul Rachmat. 2021. Pengaruh Pandemi Covid-19 terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan Di PT. Fajar Makassar Televisi. Journal of Management. Vol 4 No 3. Hlm 332*

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah, adanya perbedaan kinerja karyawan Bank BSI Cabang Jember sebelum dan saat terjadi Covid 19. Sebelum terjadi pandemi Covid 19 kinerja karyawan Bank BSI Jember dalam kategori baik, misal dalam mengerjakan pekerjaan sesuai target dan tepat waktu. Sedangkan pada saat terjadi pandemi Covid 19 terjadi penurunan kinerja karyawan karena penerapan bekerja dari rumah yang tidak biasa bagi sebagian karyawan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja baru yang berdampak negatif terhadap kemampuan karyawan untuk mencapai target mereka.

B. Saran

Berdasarkan temuan-temuan tersebut di atas, sejumlah rekomendasi yang seharusnya bermanfaat bagi bisnis dan pemangku kepentingan lainnya dapat diajukan. Terkait saran yang ditawarkan, manajemen Bank BSI Cabang Jember menerapkan kembali kinerja di kantor. Selain itu buat peneliti selanjutnya diharapkan untuk menganalisa lebih jauh perbedaan kinerja Bank BSI Cabang Jember dengan Perbankan Lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- AHK Indonesien. (2020, September 3). COVID 19 Developments In Indonesia. Retrieved September 4, 2020, from AHK Indonesien: <https://indonesien.ahk.de/en/infocenter/news/news-details/COVID-19-developments-in-indonesia>.
- Ahmadi, *Optimalisasi Motivasi dan Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta:CV. Bintang Pustaka Madani,2021),2.
- Arya, Angga, Aditya “Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Kusuma Sarana”, *Jurnal:Spektran*, Vol.6,No.I,2018,98.
- Bank Syariah Indonesia, Laporan Tahunan BNI Syariah 2020 : Profil Perusahaan, diakses pada tanggal 03 Mei 2022, dari <https://www.bankbsi.co.id>.
- Bank Syariah Indonesia, Sejarah Perseroan, diakses pada tanggal 03 Mei 2022, dari <https://www.bankbsi.co.id>
- Bauw, Azies, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Keerom, *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*,2021
- Bokingo, Hakri, Agus, *Komparasi Kinerja Pegawai Sebelum Dan Sesudah Mengikuti Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Pada Badan Perencanaan Penelitian Pengembangan Daerah (Bappeda) Provinsi Gorontalo*, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol 6. No 1. Mei 2023
- Febriani, Puji, Kurnia *et all*, *Analisis Perbedaan Kinerja Keuangan Antara Sebelum Dan Selama Pandemi Covid-19 (Studi Pada Perusahaan Telekomunikasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia)*, *Jurnal RISMA.*, Vol. 2 No. 2 Juni 2022
- Kasmir.. *Manajemen Sumber Daya Manusia ; Teori dan Praktik (Edisi Pertama)*. Cetakan Ketiga, Depok : Rajawali Pers. 2017
- Kazia, Laturette, Hilman, Cindy, *Analisis Perbedaan Kinerja Perusahaan Sebelum Dan Saat Pandemi Covid-19*, *Jurnal Akuntansi, Auditing dan Keuangan*, Vol.18 No.1 Maret 2021
- Moehariono. *Pengukuran Kinerja ; Berbasis Kompetensi (Edisi Revisi)*. Cetakan Kedua, Jakarta : Rajawali Pers 2014.
- Muis Muhammad dkk. 2021. Analisis Kinerja Karyawan Bank Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Umsu* Vol 2, No 1

- Nabila Yusuf Putri, Vanda Lakoy, et all. *Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Sebelum Covid-19 Dan Selama Covid-19 Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara*, Jurnal EMBA, Vol.10 No.4 Oktober 2022
- Nugroho, Agung, Bhuono, *Strategi jitu memilih metode statistik Penelitian dengan SPSS*. Penerbit Abdi, Yogyakarta, 2005.
- Oktris, L., Tarmidi, D., Nugroho, L., Anasta, L., & Fadjareni, A. (2022). Tips & Trik Cara Praktis Menyusun Skripsi dan Tesis (Pertama). Pustaka Pranala
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)
- Pongoh, Greyti S. Y, *Analisis Komparasi Kinerja Keuangan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk dan PT. Panin Bank Periode 2014-2018*, Jurnal Administrasi Bisnis., Vol. 9. No. 2, 2019
- Prasetyo, Budi, Irawan *et all*, *Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Perbankan Sebelum, Saat, Dan Sesudah Pandemi Covid 19*, jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi, Vol. 8 No. 1 Juni 2023
- Rachmat , Zul. 2021. *Pengaruh Pandemi Covid-19 terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan Di PT. Fajar Makassar Televisi*. Journal of Management. Vol 4 No 3.
- Saragi, Alvina, Yosephine, *Analisis Kinerja Keuangan Pt Indosat Sebelum Dan Selama Pandemi Covid-19*, Jurnal Economina, Vol. 1, No. 4, Desember 2022
- Siregar, Syufyan., *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia Group(. 2015).
- Subandiyah, Endah, Asih, *et All*, Jurnal Solusi, *Perbandingan Kinerja Pegawai Sebelum Dan Semasa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta)* Volume 17, Nomor 2, Desember 2022
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* Bandung: Alfabet, 2012

- Sujono, Vittorio Ega, Jonathan *Analisis kinerja keuangan perbankan konvensional sebelum dan selama pandemi covid-19*, Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Vol. 19, No. 4 April 2022
- Sulianty , Mery et All, *Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Superintending Company Of Indonesia (Persero) Medan*, Jurnal Ekonomi Bisnis dan Teknologi, Volume 2 No. 1 Mei 2022
- Sulianty, Mery H, *et all, Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Superintending Company Of Indonesia (Persero) Medan*, Jurnal Ekonomi Bisnis dan Teknologi, Volume 2 No. 1 Mei 2022
- Supitl, T. S., Tampi, J. R. & Mangindaan, J. *Analisis perbandingan kinerja keuangan bank bumh dan bank swasta nasional yang terdaftar pada bursa efek indonesia*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Volume 2 No. 1 Mei 2019
- Wibowo, Wahyu, Edi, *Analisis Kinerja Keuangan Pt Xyz (Studi Komparatif Sebelum & Saat Pandemi Covid 19)*, Jurnal Esensi, Vo.26 No.2, 2023
- widiyanto, Mikha, Agus, *Statistika Terapan. Konsep dan Aplikasi dalam Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Website

- [https://databoks.katadata.co.id/.](https://databoks.katadata.co.id/)
- [https://www.jemberkab.go.id/materi-info-grafis-covid-19-kab-jember/.](https://www.jemberkab.go.id/materi-info-grafis-covid-19-kab-jember/)
- <https://www.kemkes.go.id/folder/view/full-content/structure-faq.html>.
- [https://www.kominfo.go.id/content/detail/35224/presiden-ppkm-mikro-kebijakan-palingtepat-untuk-saat-ini/0/.](https://www.kominfo.go.id/content/detail/35224/presiden-ppkm-mikro-kebijakan-palingtepat-untuk-saat-ini/0/)

Matrick Penelitian

No	Judul	Rumusan Masalah	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian
1	Analisis Komparasi Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (Bsi) Cabang Jember Sebelum Dan Masa Pandemi Covid-19	<p>1. Bagaimana kinerja karyawan pada Bank BSI Syariah Kantor Cabang Jember sebelum adanya pandemic Covid-19?</p> <p>2. Bagaimana kinerja karyawan pada Bank BSI Syariah Kantor Cabang Jember pada masa pandemic Covid-19?</p> <p>3. Bagaimana komparasi antara kinerja karyawan sebelum dan pada masa pandemi Covid-19?</p>	<p>1. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Bank BSI Syariah Kantor Cabang Jember sebelum adanya pandemi Covid-19.</p> <p>2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Bank BSI Syariah Kantor Cabang Jember pada masa pandemi Covid-19.</p> <p>3. Untuk mengetahui komparasi antara kinerja karyawan sebelum dan pada masa pandemi Covid-19.</p>	<p>Metodo dan Jenis Penelitian : Metode penelitian komparatif ini bersifat ex post facto, yang berarti data dikumpulkan setelah semua peristiwa yang relevan telah berlangsung.</p> <p>Teknik Pengambilan Sample : Metode pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah teknik probabilitas sampling menggunakan metode sampel acak sederhana (<i>simple random sampling</i>).</p> <p>Kuesioner: Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, skala ini berinterasi 1-5 serta dengan pilihan jawaban dan dengan pilihan jawaban Pemberian skor untuk masing-masing jawaban dalam kuesioner.</p> <p>Metode Pengumpulan Data : Metode pengumpulan data yang umum digunakan dalam penelitian yaitu Kuisisioner dan Observasi.</p> <p>Metode Analisis Data :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Uji Normalitas 2. Uji paired sampel T-test

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Ahmad Mahfudz Alfi
Nim : E20171044
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Instansi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Ahmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “ANALISIS KOMPARASI KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) CABANG JEMBER SEBELUM DAN MASA PANDEMI COVID-19” adalah hasil penelitian atau karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah dicantumkan sumbernya. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan pedoman ilmiah yang harus di junjung.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun.

Jember, 29 Mei 2024

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

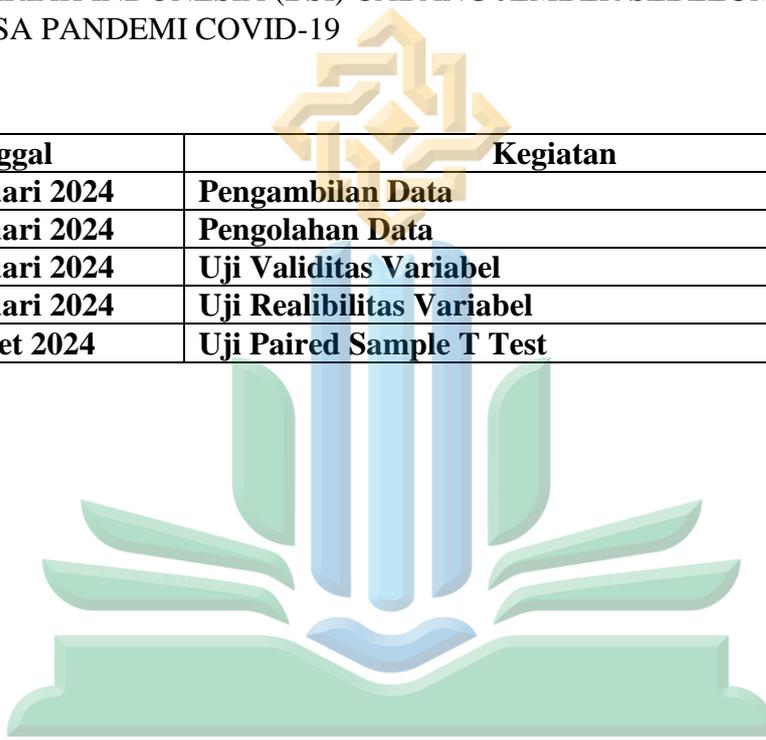


Ahmad Mahfudz Alfi

Jurnal Kegiatan Penelitian

Nama : Ahmad Mahfudz Alfi
Nim : E20171044
Prodi : Perbankan Syari'ah
Judul : ANALISIS KOMPARASI KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) CABANG JEMBER SEBELUM DAN MASA PANDEMI COVID-19

No.	Tanggal	Kegiatan
1	03 Februari 2024	Pengambilan Data
2	17 Februari 2024	Pengolahan Data
3	19 Februari 2024	Uji Validitas Variabel
4	25 Februari 2024	Uji Realibilitas Variabel
5	05 Maret 2024	Uji Paired Sample T Test



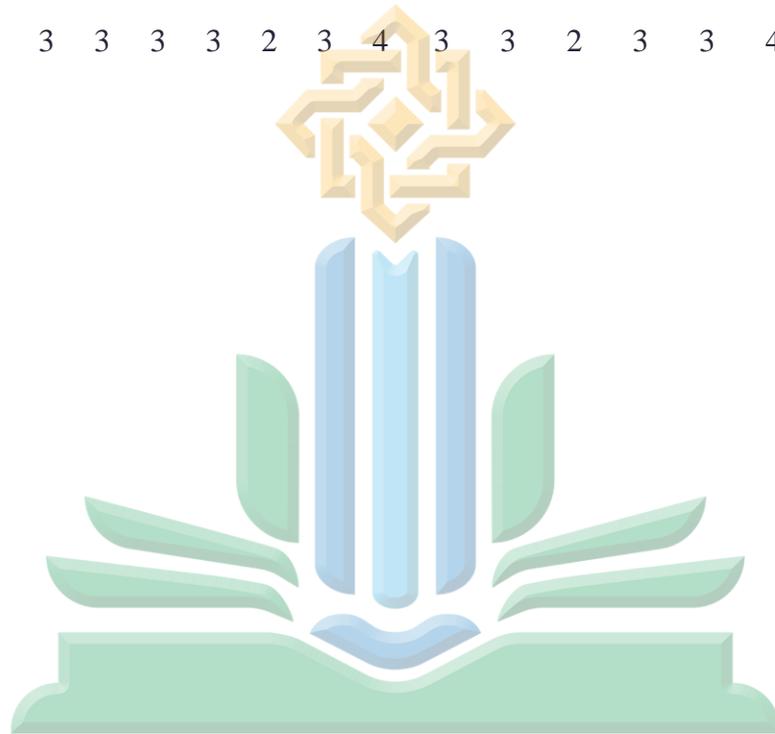
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

LAMPIRAN

Variabel Kinerja Karyawan Saat terjadi Covid 19

	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	51
3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	4	3	4	3	4	2	45
4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4	3	39
5	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	36
6	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	45
7	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	38
8	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	44
9	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	45
10	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	44
11	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
12	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	41
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	46
14	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	35
15	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	44
16	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	48
17	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
18	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	43
19	2	3	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	5	2	2	2	43
20	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	3	2	44
21	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	47
22	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	45
23	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	4	3	2	2	42

24	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	4	2	2	3	38
25	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	3	2	40
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	47
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	49
28	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	5	3	3	3	47
29	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	49
30	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	48



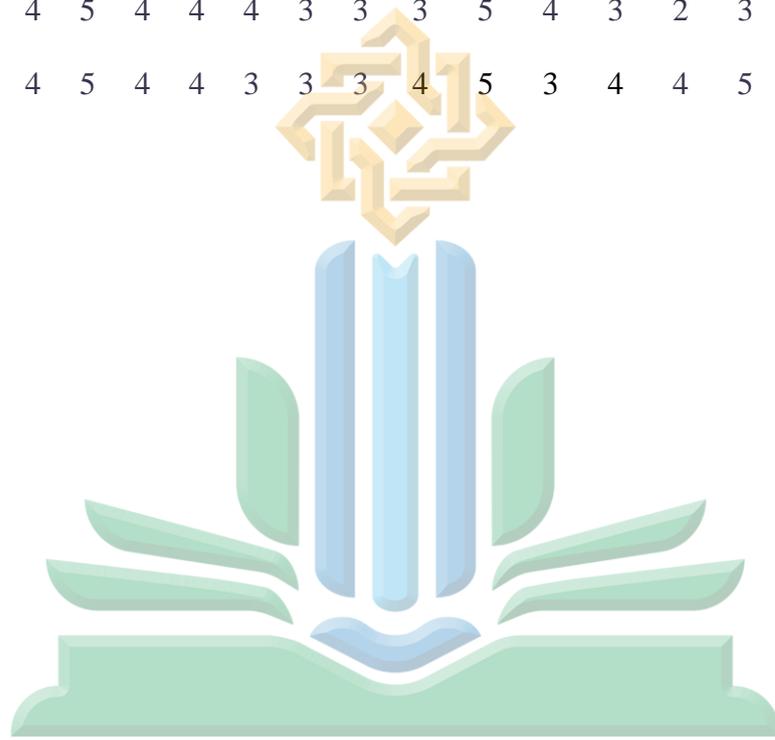
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Variabel Kinerja Karyawan Sebelum terjadi Covid 19

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	TOT AL
1	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	63
2	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	72
3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	69
4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	66
5	3	5	4	5	3	5	4	3	4	3	5	5	4	4	4	5	66
6	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	71
7	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	78
8	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	64
9	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	57
10	3	5	4	5	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	3	62
11	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	62
12	4	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	59
13	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	5	62
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	5	65
15	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	5	4	3	3	4	4	59
16	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	67
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	63
18	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	5	5	4	4	3	3	67
19	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	63
20	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	61
21	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	59
22	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	71
23	5	4	3	5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	57
24	4	5	4	5	3	5	5	3	3	4	5	3	4	4	4	4	65

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

2	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	72
5																	
2	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	67
6																	
2	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	76
7																	
2	5	5	4	5	5	5	3	3	5	3	5	3	3	4	4	3	65
8																	
2	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	5	4	3	2	3	4	59
9																	
3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	5	3	62
0																	



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Variabel Kinerja Karyawan Sebelum terjadi Covid 19

Correlations

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	TOTAL
X1 Pears on Correlati on Sig. (2-taile d) N	1	.262	.039	.127	.052	.241	.184	.245	.513**	.180	.113	.026	.122	-.105	.284	.058	.400*
		.162	.836	.504	.785	.200	.330	.191	.004	.342	.553	.891	.522	.580	.128	.761	.028
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2 Pears on Correlati on Sig. (2-taile d) N	.262	1	.452*	.296	.299	.596**	.487**	.191	.392*	.294	.431*	.100	.465**	.313	.047	.133	.654**
	.162		.012	.105	.109	.001	.006	.382	.032	.115	.017	.601	.010	.092	.804	.484	.000
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3 Pears on Correlati on Sig. (2-taile d)	.039	.452*	1	.243	.645**	.106	.310	.158	.237	.273	.008	-	.456*	.283	.221	.207	.516**
	.836	.012		.195	.000	.577	.095	.405	.208	.144	.966	.665	.011	.130	.242	.272	.004

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4 Pears on Correlation on Sig. (2-tailed) N	.127	.269	.243	1	.080	.131	.131	.045	.079	.079	.348	.000	.282	-.188	.267	.179	.354
	.504	.150	.195		.673	.490	.490	.815	.677	.677	.059	1.000	.132	.340	.154	.344	.055
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X5 Pears on Correlation on Sig. (2-tailed) N	.052	.299	.645**	.080	.140	-.075	.291	.312	.288	-.150	-.109	.341	.307	-.061	-.123	-.123	.368*
	.785	.109	.000	.673	.460	.692	.119	.093	.123	.428	.567	.065	.099	.749	.516	.516	.045
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X6 Pears on Correlation on Sig. (2-tailed) N	.241	.596**	.106	.131	.140	.4143*	.517**	.329	.435*	.531**	.345	.516**	.167	.167	.120	.113	.675**
	.200	.001	.577	.490	.460	.014	.003	.076	.016	.003	.062	.003	.378	.527	.527	.527	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

X7	Pears on Corr elati on Sig. (2- taile d) N	.1 84	.4 87 **	.3 10	.1 3 1	- .0 75	.4 43 *	.1	.3 08	.0 37	.3 29	.1 52	.3 18	.4 85 **	.1 6 7	.0 95	.3 7 7*	.55 5**
		.3 30	.0 06	.0 95	.4 9 0	.6 92	.0 14	.0 98	.8 45	.0 76	.4 23	.0 87	.0 07	.3 7 8	.6 19	.0 4 0	.0 0	.00 1
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pears on Corr elati on Sig. (2- taile d) N	.2 45	.1 65	.1 58	.0 4 5	.2 91	.5 17 **	.3 08	.4 1 65 **	.6 54 **	- .0 12	.5 32 **	.6 79 **	.2 8 8	.1 85	.1 0 0	.1 0 0	.67 9**
		.1 91	.3 82	.4 05	.8 1 5	.1 19	.0 03	.0 98	.0 10	.0 00	.9 50	.0 02	.0 00	.1 2 3	.3 28	.5 9 8	.00 0	
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X9	Pears on Corr elati on Sig. (2- taile d) N	.5 13 **	.3 92 *	.2 37	.0 7 9	.3 12	.3 29	.0 37	.4 65 **	.1 83	.1 53	.3 46	.3 02	.2 7 6	.2 73	.1 2 6	.60 8**	
		.0 04	.0 32	.2 08	.6 7 7	.0 93	.0 76	.8 45	.0 10	.3 34	.4 19	.0 61	.1 05	.1 4 0	.1 44	.5 0 7	.00 0	
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X10	Pears on Corr elati on	.1 80	.2 94	.2 73	.0 7 9	.2 88	.4 35 *	.3 29	.6 54 **	.1 83	.1 80	.2 98	.6 73 **	.3 4 2	.3 66 *	.1 4 8	.68 9**	

	Sig. (2- taile d) N	.3 42 30	.1 15 30	.1 44 30	.6 7 7 3 0	.1 23 30	.0 16 30	.0 76 30	.0 00 30	.3 34 30	.3 42 30	.1 10 30	.0 00 30	.0 6 5 3 0	.0 47 30	.4 3 6 3 0	.00 0
X1 1	Pears on Corr elati on Sig. (2- taile d) N	.1 13 30	.4 31 * 30	.0 08 30	.3 4 8 3 0	- .1 50 30	.5 31 ** 30	.1 52 12 30	- .0 12 30	.1 53 30	.1 80 30	.1 50 30	.2 13 30	.0 2 9 3 0	.1 12 30	.0 3 3 3 0	.37 5*
X1 2	Pears on Corr elati on Sig. (2- taile d) N	.0 26 30	.1 00 30	- .0 83 30	.0 0 0 3 0	- .1 09 30	.3 45 30	.3 18 30	.5 32 ** 30	.3 46 30	.2 98 30	.1 50 30	.4 1 40 * 30	.0 2 7 3 0	.2 02 30	.3 8 8 3 0	.49 4**
X1 3	Pears on Corr elati on Sig. (2- taile d)	.1 22	.4 65 **	.4 56 *	.2 8 2	.3 41	.5 16 **	.4 85 **	.6 79 **	.3 02	.6 73 **	.2 13	.4 40 *	1 5*	.4 51	.0 9 8	.80 5**
	Sig. (2- taile d)	.5 22	.0 10	.0 11	.1 3 2	.0 65	.0 03	.0 07	.0 00	.1 05	.0 00	.2 58	.0 15	.0 2 6	.0 57	.6 0 7	.00 0

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	-.105	.313	.283	.180	.307	.167	.167	.288	.276	.342	-.029	.027	.405*	.170	-.232	.374*
	Sig. (2-tailed)	.580	.092	.130	.340	.099	.378	.378	.123	.140	.065	.879	.889	.026	.715	.218	.042
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X15	Pearson Correlation	.284	.047	.221	.267	-.061	.120	.095	.185	.273	.366*	.112	.202	.351	.070	.374*	.486**
	Sig. (2-tailed)	.128	.804	.242	.154	.749	.527	.619	.328	.144	.047	.556	.285	.057	.715	.041	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X16	Pearson Correlation	.058	.133	.207	.179	-.123	.313	.377*	.100	.126	.148	.033	.388*	.098	.273	.374*	.372*
	Sig. (2-tailed)	.761	.484	.272	.344	.516	.553	.040	.598	.507	.436	.861	.034	.607	.218	.041	.043
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

TO Pears																			
TA on	.4	.6	.5	.3	.3	.6	.5	.6	.6	.6	.3	.4	.8	.3	.4	.3			
L Corr	00	54	16	5	68	75	55	79	08	89	75	94	05	7	86	7			
elati	*	**	**	4	*	**	**	**	**	**	*	**	**	4	**	2*			
on																			
Sig.				.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0			
(2-	.28	.00	.04	5	45	00	01	00	00	00	41	06	00	4	07	4			
taile				5	5	00	00	00	00	00	00	00	00	2	07	3			
d)																			
N	30	30	30	3	30	30	30	30	30	30	30	30	30	3	30	3			
				0	30	30	30	30	30	30	30	30	30	0	30	0			30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Kinerja Karyawan Saat terjadi Covid 19

Correlations

	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	X 9	X 10	X 11	X 12	X 13	X 14	X 15	X 16	X 17
X 1 Pears	1	.2	.4	.1	.3	.1	.3	.0	.3	.0	.0	.1	-	.3	.1	.5	
Corre		37	04	53	01	33	41	84	52	37	85	5	0	24	9	7	24
lation			*									3	7	2*	9	9	**
Sig.												4	5	0	.3	.0	.5
(2-		.2	.0	.4	.1	.4	.0	.6	.0	.8	.6	2	7	0	.3	.4	.0
tailed		08	27	21	06	82	65	58	57	48	54	1	2	81	2	4	03
)																	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	3	3	30	3	3	30
												0	0	0	0	0	0
X 2 Pears	.2	1	.4	.2	.0	-	.3	.3	.3	-	-	.1	.3	.0	-	.5	
Corre	37		26	00	85	0	81	08	71	0	0	9	65	5	0	07	
lation			*			30	*		*	19		3	*	7	6	**	
Sig.																	
(2-	.2		.0	.2	.6	.8	.1	.0	.0	.9	.6	.3	.0	.7	.7	.0	.0
tailed	08		19	89	56	75	05	38	98	44	20	8	47	5	4	04	
)																	

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X Pears 3 on Corre lation Sig. (2- tailed) N	.4 04 *	.4 26 *	.1 58 **	.5 58 **	.4 89 **	.2 93	.3 56	.3 09	.3 25	.1 34	.0 62	.1 06	- 08	.4 88 **	.0 46	.2 18	.6 45 **
X Pears 4 on Corre lation Sig. (2- tailed) N	.1 53	.2 00	.5 58 **	.1 07	.4 07 *	.4 02 *	.3 67 *	.3 42	.0 72	- 21	.1 39	.2 82	.0 81	.4 20 *	.2 49	-. 69	.5 68 **
X Pears 5 on Corre lation Sig. (2- tailed) N	.3 01	.0 85	.4 89 **	.4 07 *	.1 64 **	.5 64 **	.0 86	.1 49	- 39	.0 86	.2 41	.0 90	.0 35	.2 68	.0 45	.1 40	.4 20 *
X Pears 6 on Corre lation	.1 33	- 30	.2 93	.4 02 *	.5 64 **	.1 83	.1 83	.0 63	- 25	.0 00	.3 33	.0 31	.1 42	.2 00	.0 95	.2 68	.4 43 *

Sig. (2- tailed) N	.4 82 30	.8 75 30	.1 16 30	.0 28 30	.0 01 30		.3 34 30	.7 40 30	.8 97 30	1. 00 0 30	.0 72 30	.8 71 30	.4 53 30	.2 89 30	.6 18 30	.1 52 30	.0 14 30
X Pears 7 on Corre lation Sig. (2- tailed) N	.3 41 30	.3 02 30	.3 56 30	.3 67 30	.0 86 30	.1 83 30	.2 11 30	.1 89 30	.1 80 30	- 0 42 30	.0 00 30	.3 67 30	.0 58 30	.1 30 30	.1 30 30	.1 36 30	.4 25 30
X Pears 8 on Corre lation Sig. (2- tailed) N	.0 84 30	.3 81 30	.3 09 30	.3 42 30	.1 49 30	.0 63 30	.2 89 30	.1 95 30	.2 17 30	- 0 81 30	.3 47 30	.0 25 30	.1 81 30	.0 75 30	.2 87 30	.4 71 30	
X Pears 9 on Corre lation Sig. (2- tailed) N	.3 52 30	.3 08 30	.3 25 30	.0 72 30	.1 39 30	.0 25 30	.1 80 30	.1 95 30	.4 11 30	- 0 16 30	.0 0 34 30	.1 87 30	.0 64 30	.1 94 30	.1 69 30	.1 65 30	.4 98 30

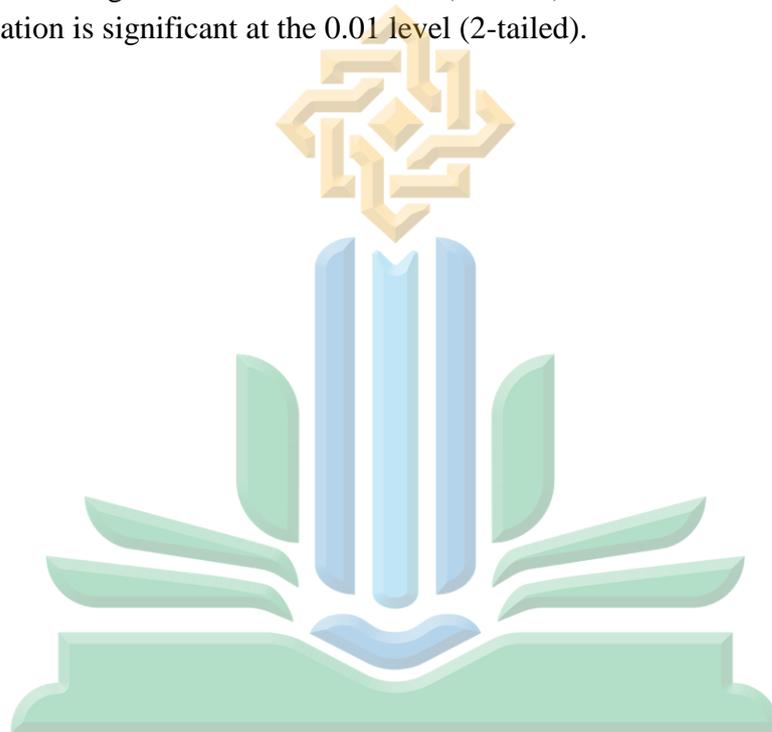
X Pears 1 on 0 Corre lation Sig. (2- tailed) N	.0 37	.3 71 *	.1 34	- .0 21	.0 86	.0 00	- .0 42	.2 17	.4 90 **	1	.2 63	.1 9 1	.3 0 3	.1 96	- .1 4	.1 0 2	.4 85 **
X Pears 1 on 1 Corre lation Sig. (2- tailed) N	.0 85	- .0 19	.0 62	.1 39	.2 41	.3 33	.0 00	- .0 81	- .0 16	.2 63	1	.3 7 6*	.1 5 2	.0 18	.1 5 2	.0 5 7	.3 84 *
X Pears 1 on 2 Corre lation Sig. (2- tailed) N	.1 53	- .0 79	.1 06	.2 82	- .0 29	.0 31	.3 67 *	.3 42	.1 87	.1 91	.3 76 *	1	.0 8 1	.0 22	- .0 1	- .0 9	.3 77 *
X Pears 1 on 3 Corre lation Sig. (2- tailed) N	.1 07	.1 93	.0 08	.0 81	.0 30	.1 42	- .0 58	.0 75	.0 64	.3 03	.1 52	.0 8 1	1	.0 34	.0 1 1	.1 7 7	.3 84 *
X Pears 1 on 0 Corre lation Sig. (2- tailed) N	.8 48	.0 44	.4 81	.9 12	.6 52	1. 00 0	.8 27	.2 50	.0 06	.1 60	.3 1 3	.1 0 4	.3 00	.5 5 0	.5 9 1	.0 07	
X Pears 1 on 1 Corre lation Sig. (2- tailed) N	.6 54	.9 20	.7 43	.4 65	.2 00	.0 72	1. 00 0	.6 71	.9 34	.1 60	.0 4 0	.4 2 3	.9 24	.4 2 3	.7 6 4	.0 36	
X Pears 1 on 2 Corre lation Sig. (2- tailed) N	.4 21	.6 78	.5 78	.1 31	.8 79	.8 71	.0 46	.0 64	.3 23	.3 13	.0 40	.6 7 2	.9 08	.6 2 6	.7 1 6	.0 40	
X Pears 1 on 3 Corre lation Sig. (2- tailed) N	.5 72	.3 08	.9 68	.6 72	.8 76	.4 53	.7 62	.6 94	.7 36	.1 04	.4 23	.6 7 2	.8 59	.9 5 3	.3 5 0	.0 36	

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X Pears 1 on 4 Corre lation Sig. (2- tailed) N	.3 24	.3 65 *	.4 88 **	.4 20 *	.2 68	.2 00	.1 30	.1 81	.1 94	.1 96	.0 18	.0 22	.0 34	1	.3 72 *	.0 64	.5 56 **
	.0 81	.0 47	.0 06	.0 21	.1 52	.2 89	.4 92	.3 39	.3 05	.3 00	.9 24	.9 08	.8 09		.0 43	.7 37	.0 01
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X Pears 1 on 5 Corre lation Sig. (2- tailed) N	.3 92 *	.0 57	.0 46	.2 49	- 045	.0 95	.1 30	- 075	.1 69	- 14	.1 52	.0 81	.0 11	.3 72 *	.3 18	.3 75 *	
	.0 32	.7 65	.8 08	.1 84	.8 15	.6 18	.4 94	.6 94	.3 71	.5 50	.4 23	.6 72	.9 53	.0 43	.0 87	.0 41	
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X Pears 1 on 6 Corre lation Sig. (2- tailed) N	.1 79	- 067	.2 18	- 069	.1 40	.2 68	- 136	.2 83	.1 65	.1 02	.0 57	.0 67	.1 77	.3 64	.3 18	.3 58	
	.3 44	.7 24	.2 47	.7 16	.4 61	.1 52	.4 73	.1 30	.3 82	.5 91	.7 64	.7 60	.3 50	.7 37	.0 87	.0 52	
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X Pears 1 on 7 Corre lation	.5 24	.5 07	.6 45	.5 68	.4 20	.4 43	.4 25	.4 71	.4 98	.4 85	.3 84	.3 77	.3 84	.5 56	.3 75	.3 58	1
	**	**	**	**	*	*	*	**	**	**	*	7*	4*	**	5*	8	

Sig. (2- tailed) N	.0 03 30	.0 04 30	.0 00 30	.0 01 30	.0 21 30	.0 14 30	.0 19 30	.0 09 30	.0 05 30	.0 07 30	.0 36 30	.0 4 0	.0 3 6	.0 01 30	.0 4 1	.0 5 2	.0 3 0	.0 3 0	30
---------------------------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	--------------	--------------	----------------	--------------	--------------	--------------	--------------	----

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

KUESIONER PENELITIAN

ANALISIS KOMPARASI KINERJA KARYAWAN PADA BANK BSI SYARIAH CABANG JEMBER SEBELUM DAN MASA PANDEMI COVID-19

Berikut ini merupakan kuesioner penelitian skripsi yang berjudul ANALISIS KOMPARASI KINERJA KARYAWAN PADA BANK BSI SYARIAH CABANG JEMBER SEBELUM DAN MASA PANDEMI COVID-19. Tujuan disusunnya kuesioner ini yaitu untuk mendapatkan data penelitian yang berkaitan dengan variabel dan indikator yang terdapat dalam penelitian ini. Jawaban yang ingin diketahui peneliti yaitu bagaimana kinerja karyawan BSI Cabang Jember sebelum dan saat terjadi pandemic covid 19.

Identitas Responden

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

Keterangan

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Silahkan Beri Centang () Untuk Jawaban anda ;

Variabel Kinerja Karyawan Sebelum terjadi Covid 19

No	Pertanyaan	Pilihan				
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Kemampuan karyawan dalam bekerja sesuai target yang ditetapkan					
2	Banyaknya peningkatan hasil pekerjaan yang dilakukan					
3	Mutu hasil pekerjaan sesuai dengan persyaratan yang ditentukan					
4	Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Pengetahuan terhadap pekerjaan yang dikerjakan					
6	Keterampilan terhadap pekerjaannya					
7	Gagasan yang timbul secara alami saat menghadapi permasalahan					
8	Mampu bertindak saat permasalahan datang					
9	Kesediaan bekerja dengan rekan kerja					
10	Mampu bekerja sama dengan orang lain di luar kerja					
11	Ketepatan waktu dalam bekerja					
12	Memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan yang dibebankan					
13	Semangat dalam pelaksanaan tugas baru					
14	Mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya arahan pimpinan					
15	Memiliki jiwa pemimpin yang baik saat bekerja					
16	Ramah ditempat kerja.					

Variabel Kinerja Karyawan Saat terjadi Covid 19

No	Pertanyaan	Pilihan				
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Kemampuan karyawan dalam bekerja sesuai target yang ditetapkan					
2	Banyaknya peningkatan hasil pekerjaan yang dilakukan					
3	Mutu hasil pekerjaan sesuai dengan persyaratan yang ditentukan					
4	Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Pengetahuan terhadap pekerjaan yang dikerjakan					
6	Keterampilan terhadap pekerjaannya					
7	Gagasan yang timbul secara alami saat menghadapi permasalahan					
8	Mampu bertindak saat permasalahan datang					
9	Kesediaan bekerja dengan rekan kerja					
10	Mampu bekerja sama dengan orang lain di luar kerja					
11	Ketepatan waktu dalam bekerja					
12	Memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan yang dibebankan					
13	Semangat dalam pelaksanaan tugas baru					
14	Mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya arahan pimpinan					
15	Memiliki jiwa pemimpin yang baik saat bekerja					
16	Ramah ditempat kerja.					

Nomor : B- /Un.22/7.a/PP.00.9/05/2024
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

02 Mei 2024

Kepada Yth.

Kepala BSI Cabang Jember

Jl. Jendral Ahmad Yani No. 39, Kampungtengah, Kepatihan, Kec. Kaliwates,
Kabupaten Jember

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diizinkan mahasiswa berikut :

Nama : Ahmad Mahfudz Alfi
NIM : E20171044
Semester : XIV (empat belas)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah

Guna melakukan Penelitian/Riset mengenai Kinerja Karyawan BSI Sebelum dan Masa Pandemi Covid 19 di lingkungan/lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

A.n. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



Nurul Widyawati Islami Rahayu

SURAT KETERANGAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Yang Bertanda Tangan di Bawah ini :

BSI KCP JEMBER

ALAMAT : Jendral Ahmad Yani, No. 39 Kampung Tengah.
Kepatihan. Kec. Kaliwates Kabupaten Jember Jawa Timur



KCP JEMBER

Jl. Jendral Ahmad Yani, No. 39,
Kampung Tengah. Kepatihan,
Kec. Kaliwates Kabupaten
Jember

T. +62323450226

F. +623518812

www.bankbsi.co.id

Dengan Ini Menerangkan :

Nama : Ahmad Mahfudz Alfi

NIM : E20171044

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Yang bersangkutan telah benar-benar selesai melaksanakan penelitian skripsi pada tanggal 03 Februari - 13 Mei 2024 dengan Judul **Analisis Komparasi Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Jember Sebelum dan Masa Pandemi Covid-19.**

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan semestinya.

Jember, 13 Mei 2024

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SYADIQ
JEMBER



Barid Paladin
Branch Manager

SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Ahmad Mahfudz Alfi

NIM : E20171044

Semester : Empat Belas

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 29 Mei 2024

Koordinator Prodi. Perbankan Syariah,



Ana Pratiwi , S.E., M.M.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BIODATA PENULIS



1. Identitas Diri

Nama : Ahmad Mahfudz Alfi
Tempat Tanggal Lahir: Jember 06 September 1999
Jenis Kelamin : Laki Laki
Agama : Islam
Umur : 24
NIM : E20171044
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah
Alamat Asal : Dusun Krajan Desa Jambesari RT.003 / RW.002
Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember
Telp : 083849521493
Emeil : amahfudz087@gmail.com

2. Riwayat Pendidikan

2005-2011 : Madrasah Ibtidaiah Nurul Jadid Mayang
2011-2014 : Madrasah Tsanawiyah Miftahul Ulum Kalisat
2014-2017 : Madrasah Aliyah Miftahul Ulum Kalisat
2017-2023 : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember