



## Membangun Integritas Karyawan Melalui Peran *Si Peri* di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan Probolinggo

Siti Murniatin<sup>1\*</sup>, Indah Roziah Cholilah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq, Jember, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq, Jember, Indonesia

\*E-mail: [sitimurniatin441@gmail.com](mailto:sitimurniatin441@gmail.com)

### Keywords

BMT NU; Integrity;  
Internal and  
Eksternal Control

### Abstract

*This study aims to determine how to build employee integrity through the role of *Si Peri* in Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Tegalsiwalan Probolinggo Branch. This study uses a descriptive qualitative method approach with data collection techniques used, namely semi-structured interviews, observation and documentation. Based on the results of the findings that researchers conducted at Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Tegalsiwalan Branch, building employee integrity in accordance with the existing work culture, namely: Shiddiq, Amanah, fathonah, tabligh, istiqamah. In line with the theory put forward by Rogers regarding integrity, namely: Honest, Firm, Self Control, Self Esteem. The conclusion of the data obtained from interviews and observations substantially answers the focus of the study, although the role of the branch head and the work culture implemented by employees as work principles also have an influence, but *Si Peri* (External and Internal Control Systems) remains the dominant factor in building employee integrity.*

### Kata Kunci

BMT NU;  
Pengendalian  
Internal dan  
Eksternal; Integritas

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana cara membangun integritas karyawan melalui peran *Si Peri* di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan Probolinggo. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kualitatif deskriptif dengan Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara semi terstruktur, observasi dan dokumentasi. Berdasarkan hasil dari temuan yang peneliti lakukan di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan mebangun integritas karyawan sesuai dengan budaya kerja yang ada, yaitu : Shiddiq, Amanah, fathonah, tabligh, istiqamah. Selaras dengan teori yang kemukakan oleh Rogers mengenai integritas, yaitu : Jujur, Teguh, Self Control, Self Esteem. Kesimpulan dari data yang diperoleh dari wawancara dan observasi secara substansial menjawab fokus penelitian, meskipun peran kepala cabang dan budaya kerja yang di implementasikan oleh karyawan sebagai prinsip kerja juga berpengaruh, namun *Si Peri* (Sistem Pengawasan Eksternal dan Internal) tetap menjadi faktor dominan dalam membangun integritas karyawan.*

## Pendahuluan

Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Jawa Timur Cabang Tegalsiwalan Area Probolinggo merupakan lembaga keuangan yang berfungsi untuk memberdayakan ekonomi umat, khususnya di kalangan anggota Nuansa Umat dengan



menggunakan prinsip-prinsip syariah dan terbebas dari praktik riba yang diharamkan di dalam Islam.<sup>1</sup> Namun, dalam operasionalnya, Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) menghadapi berbagai tantangan, salah satunya adalah pentingnya pengendalian internal yang efektif. Pengendalian internal yang lemah dapat menyebabkan penyimpangan dalam pengelolaan keuangan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap integritas karyawan dan kepercayaan masyarakat.<sup>2</sup>

Integritas merupakan kekuatan karakter yang mempengaruhi kesehatan mental, kesejahteraan psikologis dan keefektifan hubungan interpersonal.<sup>3</sup> Individu yang memiliki integritas bersedia menanggung konsekuensi dari keyakinannya, meskipun hal tersebut sulit dilakukan. Integritas ditegaskan ketika individu memiliki pilihan untuk melanggar komitmen dan janji yang ia buat sendiri karena pelanggaran tersebut mendatangkan rasa malu terhadap dirinya sendiri.<sup>4</sup>

Integritas karyawan menjadi kunci dalam menjalankan Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) secara transparan dan akuntabel. Namun, rendahnya pengendalian internal dapat mempengaruhi moral dan etika karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang tidak memiliki integritas yang tinggi dapat melakukan tindakan yang merugikan lembaga dan nasabah, seperti manipulasi data dan penyalahgunaan dana, yang dapat merusak kepercayaan masyarakat. Selaras pada penelitian yang dilakukan oleh Tri Amiroh Stiadi dan Yulistin Tresnawaty, yang mengatakan bahwa integritas merupakan salah satu nilai budaya organisasi untuk menunjukkan konsistensi, komitmen serta kejujuran dari sebuah organisasi untuk meningkatkan kepercayaan penuh dari pengguna jasa.<sup>5</sup>

Dalam konteks Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan Probolinggo, pengendalian internal yang baik diharapkan dapat mencegah terjadinya kesalahan pencatatan, penyalahgunaan wewenang oleh karyawan dan sikap tanggung jawab dalam pencatatan slip nasabah. Serta fraud atau kecurangan yang biasanya disebut dengan perbuatan menyimpang ataupun tindakan yang sengaja dilakukan dengan tujuan menipu maupun menyalahgunakan, baik dari

---

<sup>1</sup> Ficha Melina, “Pembentukan Murabahah Di Baitul Maal Wat Tamwil (Bmt),” *Jurnal Tabarru’: Islamic Banking and Finance* 3, no. 2 (2020): 269–80, [https://doi.org/10.25299/jtb.2020.vol3\(2\).5878](https://doi.org/10.25299/jtb.2020.vol3(2).5878).

<sup>2</sup> Alfira Tifa Muliza dan Christina Dwi Astuti, “Pengaruh Pengendalian Internal, Integritas Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan”, *jurnal Ebid : Ekonomi Bisnis Digital*, Volume 1. Nomor 2. Desember 2023 : 203-208.

<sup>3</sup> Yuni Ariyandoko, “Peran Integritas Karyawan terhadap Budaya Organisasi Pada Karyawan PT. Petrokimia Gresik Departemen Personalia dan departemen Pendidikan dan Pelatihan”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2020), 20.

<sup>4</sup> Masitah, “Uji Validitas Konstruk Pada Alat Ukur Integritas Dengan Metode Confirmatory Factor Analysis (CFA)”, *Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia*, Vol 1 No 3, Juli 2022

<sup>5</sup> Tri Amiroh Stiadi, Yulistin Tresnawaty, “Integritas dan Nilai Dasar Individu di Kalangan Pegawai Bank”, *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi: Kajian Empiris dan Non-Empiris*, Vol. 6, No. 1, Hal. 15-25. <https://doi.org/10.22236/jippuhamka.v6i1.9260>

pihak Bank atau pihak lain dengan memanfaatkan fasilitas lembaga keuangan.<sup>6</sup>

Dampak pengendalian internal yang lemah hanya berpengaruh pada karyawan, tetapi juga pada kinerja lembaga keuangan. Ketika karyawan tidak dapat menjalankan fungsi dengan baik akibat kurangnya pengendalian internal, pelayanan kepada nasabah dapat terganggu.<sup>7</sup> Hal ini berpotensi menurunkan jumlah nasabah dan pendapatan Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU), serta mengurangi kontribusi Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) terhadap peningkatan ekonomi masyarakat. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiono dan Ela Masruroh, yang menyebutkan bahwa dalam membangun kepercayaan dan loyalitas nasabah harus dimulai dengan pelayanan yang baik dengan meningkatkan kontribusi terhadap masyarakat menengah kebawah yang awam terhadap bank serta menolak adanya riba.<sup>8</sup> Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala cabang Tegalsiwalan, menjelaskan bahwasanya dengan menggunakan Si Peri (Sistem Pengawasan Eksternal dan Internal) untuk mengontrol pengawasan internal dan eksternal dan juga untuk memproses pemantauan yang dilakukan oleh cabang untuk memastikan agar sesuai dengan prosedur dan SOM (Standar Operasional Management) yang berlaku dan untuk mengurangi risiko eksternal sehingga adanya Si peri didalam Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) akan berdampak pada integritas karyawan.<sup>9</sup>

Dalam era percepatan digital, pemanfaatan teknologi informasi dalam sistem pengendalian internal menjadi sangat relevan. Terlebih dengan adanya tren industri 4.0 saat ini yang menitik beratkan teknologi digital sebagai kunci utama. Dengan penerapan teknologi digital dalam suatu pekerjaan diharapkan akan membantu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat serta lebih akurat.<sup>10</sup> Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Mochammad farrel dalam jurnal Universitas Diponegoro, menyatakan bahwa dengan adanya sistem teknologi digital yang digunakan oleh perusahaan dapat mempermudah pegawai serta membantu organisasi mencapai tujuan dengan meminimalisir kesalahan human error.<sup>11</sup>

---

<sup>6</sup> Rini Sulistiyantri, et al., “Pengaruh Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi dan Perilaku Etis Karyawan terhadap Pencegahan Fraud pada PT Bank Rakyat Indonesia. YUME : Journal of Management, Vol 04 No 03, 2021, <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.356>

<sup>7</sup> Ramadani, A., et all, “*Internal Control Effect and Organization Commitment Against Fraud Preventional on the Hospital Madani Pekanbaru City*”, Jurnal Ilmiah Akuntansi (Vol. 7, Issue 3). <https://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/BILANCIA/index>

<sup>8</sup> Sugiono, Ela Masruroh. “*Upaya Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) NU dalam Membangun Kepercayaan dan Loyalitas Nasabah (Studi Kasus: BMT NU Cabang Grujungan Bondowoso)*”, 561-570.

<sup>9</sup> Kepala Cabang, diwawancara oleh Penulis, Probolinggo, 15 Januari 2025

<sup>10</sup> Laila Refiana Said, *Tantangan dan peluang Pengelolaan Organisasi di Era Digital* (Lambung mangkurat University), 2024, <https://www.researchgate.net/publication/377847413>

<sup>11</sup> Mochammad Farrel Shidqi, et all, “*Pengaruh Digitalisasi Sistem Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Semarang)*”, dalam Diponegoro Journal of Management. Volume 12, Nomor 1, Tahun 2023, Halaman 1. ISSN (Online): 2337-3792. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>

Beberapa penelitian baru telah dilakukan untuk menjawab tantangan psikologi industri dan organisasi ditengah percepatan era digitalisasi Artificial Intelligence (AI), salah satunya ialah penelitian yang dilakukan oleh Ahmed M. Asfahani, yang menjelaskan bahwa dengan adanya Artificial Intelligence (AI) di masa depan dapat berdampak pada karyawan dengan memberikan peluang ataukah tantangan bagi karyawan dalam perusahaan. Di dalam jurnal dijelaskan bahwa Artificial Intelligence (AI) memiliki implikasi khusus untuk masa depan Psikologi Industri dan Organisasi, hal ini telah dibuktikan bahwasanya Artificial Intelligence (AI) telah mempengaruhi pengaturan tempat kerja, pengambilan keputusan karyawan ditempat kerja dan banyak lainnya.<sup>12</sup>

## **Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan wawancara semi terstruktur, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, verifikasi dan penarikan kesimpulan.<sup>13</sup> Pengambilan subjek pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, untuk memilih individu yang memiliki karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian, yaitu 3 subjek karyawan BMT NU, 1 karyawan asisten divisi dan 1 nasabah BMT NU.

## **Hasil dan Pembahasan**

Dalam pembahasan ini membahas sedikit tentang hasil analisis data dan penyajian data yang peneliti temukan dalam penelitian, berdasarkan hasil dari temuan yang peneliti lakukan di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan mebangun integritas karyawan sesuai dengan budaya kerja, yaitu : Jujur, Teguh, *Self Control, Self Esteem*.

Kata integritas berasal dari bahasa latin, yakni integer; incorruptibility, firm adherence to a code of especially moral or acritic values, yaitu sikap yang teguh mempertahankan prinsip, tidak mau korupsi, dan menjadi dasar yang melekat pada diri sendiri sebagai nilai-nilai moral.<sup>14</sup>

Integritas tidak hanya berhubungan dengan etika, moralitas, dan perilaku karyawan, tetapi juga terkait erat dengan kinerja, yaitu pencapaian hasil yang baik dengan mengutamakan kejujuran dan nilai moral lainnya. Kata integritas mencakup berbagai aspek karakter dan keterampilan yang berperan aktif dalam diri kita, yang

<sup>12</sup> Ahmed M. Asfahani, "The Impact of artificial Intelligence on Industrial-Organization Systematic Review", *The Journal of Behavioral Science*, Vol. 17, Issue 3, 125-139, 2022. <https://www.researchgate.net/publication/364421222>

<sup>13</sup> Sugiono, *Metode penelitian kombinasi*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 339-342.

<sup>14</sup> Hasanuddin, "Analisis Terhadap Faktor-Faktor Penentu Tercapainya Integritas Suatu Laporan Keuangan.", (Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media,2020), 69

tercermin melalui keputusan dan tindakan kita. Kekuatan integritas terfokus pada tindakan seseorang, mengikuti aturan, moralitas publik, dan etika. Integritas tidak hanya tentang berbuat baik, tetapi juga tentang niat di balik perbuatan tersebut.<sup>15</sup>

## 1. Membangun Integritas Karyawan dengan Jujur

Berdasarkan hasil wawancara dapat di petik kesimpulan, bahwa Di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) itu terdapat prinsip kerja dan budaya kerja yang menjadi patokan setiap harinya, hal tersebut menjadi integritas semua karyawan. Sudah terterah dalam surat edaran di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) bahwa karyawan tidak boleh menerima upah atau pemberian yang lain dari anggota maupun mitra. Untuk menyikapi semua itu agar tidak terjadi maka setiap harinya ke cabang-cabang kami selaku asisten divisi selalu mengingatkan atau melakukan briefing kepada karyawan yang lain untuk membangun integritas karyawan, kalau kecabang tegalsiwalan pagi kami cek keuangan dan semua berkas intern.

Menurut Ma'mur, Kejujuran didasarkan pada upaya menjadikan diri sebagai orang yang selalu dapat dipercaya, baik dalam perkataan, tindakan, maupun tindakan terhadap diri sendiri maupun orang lain.<sup>16</sup> Diperjelas oleh pendapat teori Rogers dalam bukunya "On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy", bahwasanya ; integritas dalam arti jujur yaitu tidak menghindari kata hati nurani, berbicara dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai pribadi, serta menjaga komitmen terhadap orang lain. Individu dikatakan jujur apabila menerima dan mampu bertanggung bertanggung jawab atas perasaan serta perilaku sebagaimana adanya.<sup>17</sup>

Sehubungan dengan hal di atas, bahwasanya membangun integritas karyawan melalui budaya kerja yaitu jujur, sepakat dengan apa yang disampaikan oleh asisten divisi bahwa jujur tidak hanya sekedar dilihat dari ucapan namun dapat dilihat bagaimana di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan khususnya berlaku jujur dalam semua hal karena di lembaga keuangan harus transparan baik transaksi maupun dalam pengarsipan.

## 2. Membangun Integritas Karyawan dengan Teguh

Berdasarkan hasil wawancara dapat dipetik kesimpulan, bahwa dalam membangun integritas teguh di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan, bahwasanya asisten divisi hanya melakukan pengecekan berkas

<sup>15</sup> Regina Angel Monica Pata, "Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, dan Integritas Terhadap Kinerja Staf (Studi Kasus pada Bawaslu Kabupaten Tana Toraja dan Toraja Utara), (Skripsi, Universitas Hasanuddin Makassar, 2021), 33

<sup>16</sup> Ma'mur, " *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*", (Yogyakarta, 2011), 52

<sup>17</sup> Carl Rogers, " *On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy*" (Yogyakarta: Pustaka Pelajar), 57

maupun pelayanan kunjungan terhadap anggota. Sebab peraturan itu pasti ada yang melanggar namun jika ketahuan asisten divisi di masukkan ke dalam Si Peri agar karyawan lebih berhati-hati karena ini menyangkut kinerjanya.

Mowday menggambarkan komitmen sebagai kekuatan relatif dari identifikasi seseorang dengan organisasi tempat mereka bekerja, dan keterlibatan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi seseorang dengan organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen adalah orientasi nilai terhadap pekerjaan, yang menunjukkan bahwa seseorang sangat memperhatikan pekerjaannya.<sup>18</sup> Diperjelas oleh pendapat teori Rogers dalam bukunya “On Becoming a Person: A Therapist’s View of Psychotherapy”, bahwasanya ; teguh artinya tidak menyalahi prinsip dalam melaksanakan kewajiban, tidak terdorong untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang tidak sesuai dengan norma dan moral.<sup>19</sup> Sehingga setiap pekerjaan yang ada menjadi panggilan diri yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab.<sup>20</sup>

Sehubungan dengan hal di atas, bahwasanya ; membangun integritas melalui teguh maka karyawan dengan teguh menerapkan standar operasional prosedur (SOP) dan standar operasional managemen (SOM) walaupun kepada orang dalam sekalipun, berdasarkan penuturan asisten divisi, asisten divisi juga mengatakan betapa pentingnya bekerja dengan totalitas, asisten divisi selaku pemegang Si Peri yang merupakan sistem pengendalian internal juga sering mengarahkan pentingnya bekerja dengan totalitas untuk mengurangi resiko, kalau sudah komitmen terhadap peraturan maka penpi (Penilaian Kinerja) akan kecil.

### **3. Membangun Integritas Karyawan dengan *Self Control***

Berdasarkan hasil wawancara dapat dipetik kesimpulan, bahwa dalam membangun integritas terkait dengan self control di cabang Tegalsiwalan asisten divisi selalu mengingatkan, karena asisten divisi itu tupoksinya bukan mencari kesalahan tapi memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan. asisten divisi yang diberikan hak penuh memegang Si Peri (sistem pengawasan internal dan eksternal). Sebisa mungkin asisten divisi melakukan pekerjaan dengan teliti dengan mengecek beberapa berkas slip dan eksternal hal yang sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) dan standar operasional managemen (SOM), sehingga karyawan melaksanakan pekerjaannya lebih cermat lagi dikemudian hari.

Diperjelas oleh pendapat teori Rogers dalam bukunya “On Becoming a Person: A Therapist’s View of Psychotherapy”, bahwasanya ; dengan memiliki self-control yang

---

<sup>18</sup> Mowday, “*Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Cetakan Keenam*”, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 93

<sup>19</sup> Carl Rogers, “*On Becoming a Person: A Therapist’s View of Psychotherapy*”, 27.

<sup>20</sup> Danan Satriyo Wibowo, ”Panggilan Hati, Tugas Profesi, Ataukah Kebanggaan Diri: Job Involvement pada Perawat.” *Psychospiritual: Journal of Trends in Islamic Psychological Research* Vol. 3, No. 2 (2024), 81-88 e-ISSN: 2986-7657 | DOI: 10.35719/psychospiritual.vxix.xx

kuat individu dapat mengontrol respon agar sesuai dengan tujuan hidup dan standar moral yang dimiliki. Seorang individu harus memiliki self-control yang kuat. Kemampuan individu mengontrol atau memantau respon, selain kepentingan untuk menjaga agar perilaku tetap sesuai dengan tujuan hidup dan standar moral, juga penting untuk berhubungan dengan orang lain.<sup>21</sup> Individu yang memiliki self-control kuat tidak akan mudah memperlihatkan reaksi emosional; lewat ucapan maupun badan. Individu yang memiliki self-control terlihat tenang bila dihadapkan pada stimulus yang memancing emosi, hal ini menjadikan orang lain lebih nyaman berhubungan dengan mereka.<sup>22</sup>

Sehubungan dengan hal di atas, bahwasanya ; Self Control di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan menjadi suatu kewajiban demi kelancaran dan pelayanan yang maksimal kepada anggota maupun nasabah, di balik itu ada asisten divisi yang kedatangannya yang di tunggu-tunggu oleh karyawan meski di cabang lain asisten divisi itu yang tidak dinanti-nantikan. Sebab dengan adanya asisten divisi bisa membantu dalam pengecekan.

#### 4. Membangun Integritas Karyawan dengan *Self Esteem*

Berdasarkan hasil wawancara dapat dipetik kesimpulan, bahwa di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan tidak semua karyawan mendapat teguran dari atasan terkait pelanggaran administrasi, yang rawan biasanya menyepelekan tanda tangan di slip hal seperti itu lumrah ketika bekerja, akan tetapi asisten divisi bukan mencari kesalahan tapi mengontrol berjalannya standar operasional prosedur (SOP) dan standar operasional managemen (SOM) saja dan pengarsipan.

Orang dengan harga diri tinggi mempunyai citra diri yang baik dan menyukai dirinya sendiri. Sedangkan, orang dengan harga diri rendah cenderung tidak puas dengan pencapaiannya dan menilai dirinya secara negatif.<sup>23</sup> Diperjelas oleh pendapat teori Rogers dalam bukunya “On Becoming a Person: A Therapist’s View of Psychotherapy”, bahwasanya ; Self-esteem merupakan kepercayaan bahwa individu mampu berperilaku sesuai dengan moral yang diyakini.<sup>24</sup>

Sehubungan dengan hal di atas, bahwasanya ; self-esteem yang tinggi dari

<sup>21</sup> Carl Rogers, “On Becoming a Person: A Therapist’s View of Psychotherapy”, 399-400.

<sup>22</sup> Diana Rahmawati Yuhro, “Pembentukan Kontrol Diri Melalui Dzikir asmaul husna Pada Siswa di SMA Negeri 1 Tarik Sidoarjo,” *Psychospiritual: Journal of Trends in Islamic Psychological Research* Vol. 2, No. 2 (2023), DOI: 10.35719/psychospiritual.vxix.xx

<sup>23</sup> Lailatul Fitri, Indah Roziah Cholilah, “Hubungan Social Comparison dengan Self Esteem pada Mahasiswa Pengguna Media Sosial TikTok di Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember,” *Psychospiritual: Journal of Trends in Islamic Psychological Research*, Vol. 3, No. 2 (2024), DOI: 10.35719/psychospiritual.vxix.xx

<sup>24</sup> Carl Rogers, “On Becoming a Person: A Therapist’s View of Psychotherapy” (Yogyakarta: Pustaka Pelajar), 244

karyawan dapat mempercepat pertumbuhan kepercayaan diri sehingga bisa terhindar dari penpi (Penilaian Kinerja) yang merupakan temuan asisten divisi Ketika melakukan visit ke cabang, di sanalah karyawan menjaga integritas Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan. Selain itu, karyawan akan merasa lebih nyaman untuk mengadvokasi perubahan positif dan melaporkan perilaku yang merugikan.

Dalam pembahasan temuan penelitian secara keseluruhan, data yang diperoleh dari wawancara dan observasi ini secara substansial menjawab pertanyaan penelitian dan menegaskan bahwa integritas karyawan di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan dapat dibangun melalui peran Si Peri sebagai faktor dominan, serta budaya kerja yang kuat dan nilai-nilai yang diyakini, tak lupa peran kepala cabang sebagai kontroling menjadi faktor pendukung terbentuknya integritas karyawan.

## **Simpulan**

Peneliti mendapatkan kesimpulan, secara keseluruhan, data yang diperoleh dari wawancara dan observasi ini secara substansial menjawab fokus penelitian dan menegaskan bahwa integritas karyawan di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan dapat dibangun melalui peran Si Peri sebagai faktor dominan, serta budaya kerja yang kuat dan nilai-nilai yang diyakini, tak lupa peran kepala cabang sebagai kontroling menjadi faktor pendukung terbentuknya integritas karyawan. Meskipun peran kepala cabang dan budaya kerja yang di implementasikan oleh karyawan sebagai prinsip kerja juga berpengaruh, namun Si Peri (Sistem Pengawasan Eksternal dan Internal) tetap menjadi alat utama dalam membangun integritas karyawan.

## **Daftar Pustaka**

- Asfahani, Ahmed M, (2022), The Impact of artificial Intelligence on Industrial-Organization Systematic Review", The Journal of Behavioral Science, Vol. 17, Issue 3, 125-139, 2022.  
<https://www.researchgate.net/publication/364421222>
- Fitri, Lailatul., dan Indah Roziah Cholilah, (2024), Hubungan Social Comparison dengan Self Esteem pada Mahasiswa Pengguna Media Sosial TikTok di Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Psychospiritual: Journal of Trends in Islamic Psychological Research.
- Hasanuddin, 2020, Analisis Terhadap Faktor-Faktor Penentu Tercapainya Integritas Suatu Laporan Keuangan, Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media
- Ma'mur, (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM, Yogyakarta

- Masitah, (2020), Uji Validitas Konstruk Pada Alat Ukur Integritas Dengan Metode Confirmatory Factor Analysis (CFA), *Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia*, Vol 1 No 3, Juli 2022
- Melina, Ficha,. (2020), Pembiayaan Murabahah Di Baitul Maal Wat Tamwil (BMT), *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance* 3, no. 2, [https://doi.org/10.25299/jtb.2020.vol3\(2\).5878](https://doi.org/10.25299/jtb.2020.vol3(2).5878)
- Muliza ,Alfira Tifa., dan Christina Dwi Astuti, (2023) Pengaruh Pengendalian Internal, Integritas Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan, *jurnal Ebid: Ekonomi Bisnis Digital*, Volume 1. Nomor 2. Desember 2023 : 203-208.
- Mowday, (2012), *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Cetakan Keenam", Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Pata, Regina Angel Monica,. (2021), Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, dan Integritas Terhadap Kinerja Staf (Studi Kasus pada Bawaslu Kabupaten Tana Toraja dan Toraja Utara), Skripsi, Universitas Hasanuddin Makassar.
- Ramadani, Amelia, Rama Gita Suci, Rudi Syaf Putra, (2023), Internal Control Effect and Organization Commitment Against Fraud Preventional on the Hospital Madani Pekanbaru City, *Jurnal Ilmiah Akuntansi* (Vol. 7, Issue 3). <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/BILANCIA/index>
- Said, Refina Laila., (2024), Tantangan dan peluang Pengelolaan Organisasi di Era Digital (Lambung mangkurat University), <https://www.researchgate.net/publication/377847413>
- Shidqi, Mochammad Farrel,. Ismi Darmastuti, Bimo Suryo Wicaksono, (2023), Pengaruh Digitalisasi Sistem Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Semarang)", dalam Diponegoro Journal of Management. Volume 12, Nomor 1, Tahun 2023, Halaman 1. ISSN (Online): 2337-3792. <http://ejurnal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Rogers, Carl.,(2012), *On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy* Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Stiadi ,Tri Amiroh,.Yulistin Tresnawaty, (2020), Integritas dan Nilai Dasar Individu di Kalangan Pegawai Bank, *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi: Kajian Empiris dan Non-Empiris*, Vol. 6, No. 1, Hal. 15-25. <https://doi.org/10.22236/jippuhamka.v6i1.9260>
- Sulistiyanti ,Rini,. Syahidah Rahmah, Ainun Arizah., (2021), Pengaruh Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi dan Perilaku Etis Karyawan terhadap Pencegahan Fraud pada PT Bank Rakyat Indonesia, *YUME : Journal of Management*, Vol 04 No 03, 2021, <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.356>

- Sugiono,. dan Ela Masruroh., (2022), Upaya Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) NU dalam Membangun Kepercayaan dan Loyalitas Nasabah (Studi Kasus: BMT NU Cabang Grujungan Bondowoso),
- Sugiono, 2011, Metode penelitian kombinasi, Bandung: Alfabeta
- Wibowo, Danan Satriyo,. (2024), Panggilan Hati, Tugas Profesi, Ataukah Kebanggaan Diri: Job Involvement pada Perawat." Psychospiritual: Journal of Trends in Islamic Psychological Research Vol. 3, No. 2, DOI: 10.35719/psychospiritual.vxix.xx
- Yuhro, Diana Rahmawati., (2023), Pembentukan Kontrol Diri Melalui Dzikir asmaul husna Pada Siswa di SMA Negeri 1 Tarik Sidoarjo, Psychospiritual: Journal of Trends in Islamic Psychological Research Vol. 2, No. 2, DOI: 10.35719/psychospiritual.vxix.xx
- Yuni Ariyandoko, (2020), Peran Integritas Karyawan terhadap Budaya Organisasi Pada Karyawan PT. Petrokimia Gresik Departemen Personalia dan departemen Pendidikan dan Pelatihan", Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.