

BAB V PEMBAHASAN

A. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh kompetensi sumber daya insani terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani

Penelitian ini diolah menggunakan *software* program SPSS versi 23 dan diperoleh hasil bahwa variabel kompetensi sumber daya insani (X_1) menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,974 > 1,7011$ dan $sig. 0,006 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya insani berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian terdapat pengaruh kompetensi sumber daya insani (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Variabel kompetensi sumber daya insani berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kesepahaman responden melalui indikator pengetahuan, keterampilan serta konsep diri dan nilai-nilai (sikap). Kompetensi sumber daya insani merupakan salah satu indikator yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹ Dalam penelitian ini variabel kompetensi sumber daya insani memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari distribusi jawaban responden yang sebagian besar setuju dengan beberapa pernyataan tentang kompetensi sumber daya insani dapat meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah KCP Kudus A Yani.

Sumber daya insani mulanya adalah dari kata *human resource* biasa diterjemahkan sumber daya manusia. Kata manusia dan insan sebenarnya memiliki makna yang sama. Makna ini didasarkan pada salah satu nama surat yang ada di dalam Al-Qur'an surat Al-insan yaitu surat ke 76 yang memiliki arti manusia. Manusia disebut *al-insan* yang secara bahasa berarti lawan dari kata liar (*al-jinn*). Kata *al-insan* digunakan dalam kedudukan manusia sebagai makhluk individual, juga menunjuk kepada manusia dengan seluruh totalitasnya, jiwa dan raga;

¹ Pratama, Ferizal Khafifullah Ovista. *Pengaruh Pemberdayaan Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Kereta Api Daops Ii Bandung*. Diss. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung, 2018.

manusia yang berbeda antara seseorang dengan yang lain akibat perbedaan fisik, mental, dan kecerdasannya.²

Selain itu, al-insan mengandung pengertian makhluk mukallaf, makhluk ciptaan Allah yang dibebani tanggung jawab untuk mengemban amanah Allah dan *khalifat* Allah di muka bumi sebab manusia mendapat keistimewaan ilmu, pandai berbicara, mempunyai akal dan kemampuan berfikir berikut medan penerapannya dalam menghadapi ujian untuk memilih antara yang baik dan buruk, mengatasi kesesatan yang lahir dari kekuatan dan kemampuannya, serta mengendalikan segala sesuatu yang dapat menutupi kesadaran nuraninya karena tergoda oleh kemampuan, kedudukan, dan derajat dan martabat sebagai makro organisme dari makhluk-makhluk lainnya.³

Dengan demikian, manajemen sumber daya insani memandang manusia sebagai makhluk individu, bukan sebagai sebuah komunitas, makhluk dengan seluruh totalitasnya, yakni jiwa dan raga, makhluk yang memiliki kecerdasan dan sifat yang berbeda dengan makhluk lain serta mengemban tanggung jawab sebagai *khalifat* Allâh untuk memakmurkan bumi. Penggunaan kata insan dalam manajemen sumber daya insani didasarkan pada konsep Islam tentang *al-insân al-kâmil* (*a whole man concept*) atau manusia seutuhnya. Konsep ini pertama kali muncul dari gagasan seorang sufi besar, Ibn `Arabiyy, yang kemudian dikembangkan oleh pengikutnya, Al-Jîlî, yang menjadi bagian dari renungan mistis yang bercorak tasawuf filosofis dalam karya monumentalnya berjudul *al-Insân al-Kâmil fî Ma`rifat al-Awâkhir wa al-Awâ'il* (Manusia Sempurna dalam Konsep Pengetahuan tentang Misteri yang Pertama dan yang Terakhir). Muhammad Iqbâl, seorang filosof muslim, kemudian merumuskan konsep *al-insân al-kâmil* dalam makna filosofis tanpa mengikutsertakan aspek mistis (*tashawwuf*) seperti yang telah digagas sebelumnya oleh Ibn `Arabiyy dan Al-Jîlî. Jadi, *al-insân al-kâmil* menurut Iqbal adalah seorang mu'min yang merupakan makhluk moralis yang dianugerahi kemampuan rohani dan agamawi, menjadi tuan bagi dirinya sendiri, dan secara bertahap mencapai kesempurnaan.⁴

Maka manajemen sumber daya insani dapat didefinisikan sebagai manajemen sumber daya manusia dengan menjadikan apa

² Kartawan, et.al., *Manajemen Sumber Daya Insani*, LPPM Universitas Siliwangi, h.19

³ Kartawan, et.al., *Manajemen Sumber Daya Insani*, h.20

⁴ Kartawan, et.al., h.21

yang telah dipraktikkan oleh Nabi Muhammad SAW sebagai model; model yang memiliki karakteristik *nubuwwat* (*prophetic*) dan telah diimplementasikan lebih dari empat belas abad yang lalu melalui bimbingan wahyu dari Allah SWT. Manajemen sumber daya insani tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya kompetensi yang dimiliki insani tersebut, maka kompetensi sumber daya insani memiliki peran yang sangat penting untuk terciptanya manajemen yang terorganisir untuk mencapai suatu tujuan.”

Berdasarkan penelitian ini menggunakan 3 dimensi tolak ukur yaitu *pertama*, pengetahuan yang merupakan salah satu komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi. Pengetahuan atau keahlian seorang karyawan sangatlah dibutuhkan dalam meningkatkan kinerjanya. *Kedua*, keterampilan didefinisikan sebagai pendidikan jasmani dan rohani pada setiap individu agar cakap dalam mengemban tugas maupun melakukan pekerjaan. *Ketiga*, Konsep diri dan sikap yang merupakan manifestasi kepribadian yang ditunjukkan ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungan kerjanya.

Manusia adalah salah satu dari enam unsur manajemen, yakni; *men, money, method, materials, machines*, dan *market*. Unsur *men* ini menjadi salah satu bagian terpenting dalam manajemen sebab manusia selalu aktif dan dominan.⁵ Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin hari semakin cepat, dimana teknologi informasi telah memunculkan berbagai bentuk persaingan, maka kemampuan perusahaan dalam memenangkan persaingan sangat ditentukan oleh kesiapan sumber daya insani. Dalam hal ini BSI Kudus telah memiliki kompetensi sumber daya insani yang baik untuk mengoperasikan kinerja karyawannya dengan baik dan terarah.

Berdasarkan teori yang digunakan dalam penelitian ini mengenai sumber daya insani bahwa kompetensi sumber daya insani yang berkompeten dalam memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap adalah ciri sumber daya yang professional. Disamping itu dengan memiliki latar belakang syariah, BSI cabang Kudus juga harus memiliki sumber daya insani yang memiliki kompetensi dalam hal pemahaman dan penerapan prinsip-prinsip syariah. Bank syariah harus memiliki sumber daya insani yang tidak sekedar berkompetensi dalam hal kompetensi

⁵ Kartawan, et.al., h.22

kerja akan tetapi juga menjadi sumber daya insani yang baik menurut Islam.

Dalam prakteknya pemahaman yang dimiliki 30 responden di BSI KCP Kudus A Yani telah memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh BSI KCP Kudus A Yani walaupun mayoritas sumber daya manusia yang dimiliki tidak berlatar belakang sarjana ekonomi syariah tetapi tela memiliki kompetensi yang cukup baik untuk bekerja di Lembaga keuangan syariah. Untuk memenuhi ekspektasi tersebut BSI Cabang Kudus sudah berupaya maksimal untuk meningkatkan pemahaman sumber daya insani dalam segi konsep syariah, seperti melakukan seminar, pelatihan, pengembangan dan penilaian terhadap sumber daya insani. Sehingga dengan begitu terbentuklah sumber daya insani yang memiliki prestasi akademik sekaligus menjadi insan yang baik dalam Islam. Hal tersebut diharapkan tercapailah nuansa yang religious dalam sistem maupun pelayanan di dalam BSI KCP Kudus A Yani.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Dayyan pada tahun 2017 yang menyatakan bahwa sumber daya insani memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. apabila kualitas sumber daya insaninya tinggi maka kualitas kinerjanya juga tinggi.⁶

2. Pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani

Penelitian ini diuji menggunakan *software* program SPSS versi 23 sehingga diperoleh hasil bahwa variabel etos kerja Islami (X2) menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,746 > 1,7011$ dengan tingkat signifikansi (sig) $0,189 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islami (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Asifudin bahwa etos kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Etos kerja Islam memandang kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan diri secara

⁶ Muhammad Dayyan, Ade Fadillah, Iqbal Ilham, “Pengaruh Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah (Studi Kasus Bank Pengkreditan Rakyat Syariah Adeco Langsa), *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIM)*, Vol. 1, No. 1 (2017): 2

ekonomi, sosial dan psikologis untuk meningkatkan prestise sosial, untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan menegaskan kembali iman. Konsep awalnya berawal dari Al-Qur'an dan sunnah."⁷

Berdasarkan peneltian ini peneliti menggunakan enam dimensi tolak ukur etos kerja Islam yaitu *Al-Shalah* atau baik dan bermanfaat yaitu pekerjaan memiliki nilai-nilai kebaikan berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh syara, sunnah nabi atau akal sehat, *Al-Itqan* atau kemantapan atau *perfecteness* yaitu hasil pekerjaan yang dapat mencapai standar ideal secara teknis, *Al-ihsan* atau melakukan yang terbaik atau lebih baik lagi yaitu semangat kerja yang dimiliki manakala seseorang bekerja degan semangat ibadah kepada Allah SWT, *Al-mujahadah* atau kerja keras dan optimal yaitu mengerahkan segala daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik, *tanafus* dan *ta'awun* atau berkompetisi atau tolong menolong yaitu persaingan saling mengalah dan menggorbankan untuk saling membantu, mencerminkan nilai waktu yaitu menggunakan waktu sebaik-baiknya dalam bekerja.⁸

Etos kerja dapat diartikan sebagai pandangan bagaimana melakukan kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil atau mencapai kesuksesan. Etos kerja ini perlu dibahas, karena bagi umat Islam sangat diperlukan. Dalam aplikasinya di masyarakat, etos kerja seringkali tidak sesuai dengan ajaran yang telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW, misalnya bekerja tidak memperhitungkan halal dan haramnya. Dalam ajaran Islam ditentukan bahwa usaha yang terbaik adalah usaha seseorang dengan tangannya sendiri dan setiap jual beli yang mabrur (tidak ada tipu daya).⁹

Bagaimana umat Islam bisa berhasil dan sukses dalam kehidupan di dunia dan di akhirat manakala tidak adanya jembatan untuk meraih ke arah itu, karena bekerja di dunia, bagi umat Islam merupakan bekal di akhirat kelak. Hidup di surga merupakan tujuan dan impian kesuksesan setiap umat

⁷ Asifudin, Ahmad Janan, Etos Kerja Islami, cet ke-1. Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004

⁸ Rohman, Fathur. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Etos Kerja Islam Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Mode Dwichy Kudus*. Diss. IAIN KUDUS, 2020.

⁹ Sohari, "Etos kerja dalam perspektif Islam." *ISLAMICONOMIC: Jurnal Ekonomi Islam* 4.2 (2018)

Islam. Kesuksesan di akhirat tersebut juga tidak terlepas dari kesuksesan di dunia melalui ibadah dan amal shalih sebagaimana diajarkan Islam.

Karakteristik etos kerja Islami digali dan dirumuskan berdasarkan konsep iman sebagai fondasi dan amal shalih sebagai bentuk yang terbangun di atasnya, dengan memberi prioritas penekanan pada etos kerja beserta prinsip-prinsip dasarnya. Etos kerja apapun menurut pemahaman Qur'ani tidak dapat menjadi Islami bila tidak dilandasi konsep iman dan amal shalih, sebab sekalipun kerja itu bermanfaat dan bersifat keduniaan bagi banyak orang, tanpa dasar iman tidak akan membuahkan pahala di akhirat kelak.¹⁰

Etos kerja Islami yang tinggi hendaknya dilandasi dengan moralitas yang baik, seperti *amanah* (jujur), tanggungjawab, menepati janji, hidup hemat, memperhatikan tiga dimensi waktu yakni masa lalu, sekarang dan masa yang akan datang, penuh kesabaran dan tawakkal kepada Allah. Dalam melakukan bisnis atau apapun bentuk usahanya seseorang tidak boleh melakukan H3T (Halal, Haram, Hantam Terus), karena itu Islam memberikan jalan yang terbaik yakni harus berusaha dengan cara yang baik, tidak boleh memakan harta riba dan tidak boleh mencampur antara yang hak dan yang batil.¹¹

Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat etos kerja islami maka kinerja karyawan semakin meningkat, sebagaimana dalam teori juga dikemukakan oleh Asifudin bahwa etos kerja islam merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari system keimanan atau aqidah islam yang merupakan hidup mendasar terhadapnya.¹² Maksudnya disini bekerja bersumber pada keyakinan/ aqidah islam dan didasarkan pada al-Quran dan Sunnah. Manusia bekerja bukan hanya motif mencari kehidupan dunia tetapi bekerja merupakan perintah dari agama. Dalam hal ini Etos Kerja Islam merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pemahaman dan praktiknya dari 30 responden yang merupakan karyawan BSI KCP Kudus A Yani telah menerapkan etos kerja Islami dengan baik dan benar sesuai

¹⁰ Sohari, "Etos kerja dalam perspektif Islam

¹¹ Sohari, "Etos kerja dalam perspektif Islam"

¹² Asifudin, Ahmad Janan, Etos Kerja Islami. (Surakarta. Muhammadiyah University Press. 2004), 67

syariat Islam. Karyawan BSI KCP Kudus A Yani telah mampu mengaplikasikan etos kerja secara Islami di dalam kinerjanya untuk bisa mencapai tujuan perusahaan yang ditargetkan dengan tetap memegang teguh Al-Qur'an dan As-Sunnah.

Hasil penelitian diatas selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Intan Permata Sari dan Rini Nugraheni pada tahun 2019 yang menyatakan bahwa etos kerja Islami tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹³ Etos kerja Islam mengacu pada perilaku, teknik, kebaikan dan prinsip-prinsip moral yang terkait dengan pekerjaan dan mengadopsi pendekatan spiritual untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Karyawan yang menerapkan etos kerja Islami seharusnya mempunyai kemungkinan yang lebih kecil untuk merespon secara negatif perlakuan perlakuan tidak adil. Karyawan yang menganggap organisasi mereka etis cenderung menganggap organisasi mereka adil bagi mereka.

3. Pengaruh kompetensi sumber daya insani dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani

Berdasarkan hasil penelitian yang diolah menggunakan program SPSS versi 23 pada uji F, diperoleh hasil bahwa variabel kompetensi sumber daya insani (X_1) dan etos kerja Islami (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan statistik di peroleh $F_{hitung} = 4,714$ dan tingkat signifikansi (Sig) 0,018. F_{tabel} dengan α 0,05 adalah 3,354. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $4,714 > 3,354$ dan signifikasinya $0,018 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kadar determinasi sebesar 0,305 atau 25,3%. Hal ini menunjukan bahwa presentase pengaruh variabel kompetensi sumber daya insani (X_1) dan etos kerja Islam (X_2) mampu menjelaskan sebesar 25,3% terhadap kinerja karyawan (Y), dan sisanya sebesar 74,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan kompetensi sumber daya insani dan etos kerja Islam secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

¹³ Intan Permata Sari dan Rini Nugraheni, "Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keadilan Organisasional dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada perawat Tetap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)", *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 8, No.4, (2019): 110

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Mislan bahwa kompetensi sumber daya insani merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok dan kamaan usaha yang tinggi untuk suatu organisasi serta suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.¹⁴

Kompetensi sumber daya insani dapat tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Kemudian menurut Asifudin bahwa etos kerja Islam merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.¹⁵ Etos kerja Islam memandang kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan diri secara ekonomi, social dan psikologis untuk meningkatkan prestise social, untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan menegaskan kembali iman. Konsep awalnya berawal dari Al-Qur'an dan sunnah.

Sedangkan Mathis dan Jacson mendefinisikan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya.¹⁶ Menurut Cokroaminoto kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab. Sedangkan Irianto mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.¹⁷

¹⁴ Sihite, Mislan. "Peran kompetensi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi di era revolusi industri 4.0: suatu tinjauan konseptual." *Jurnal Ilmiah Methonomi* 4.2 (2018): 145-159.

¹⁵ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Anggota IKAPI, 2004), 234

¹⁶ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2010), 171.

¹⁷ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, 172

Berdasarkan uji T menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya insani berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BSI Kudus KCP Kudus A Yani, sedangkan etos kerja Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KCP Kudus A Yani. Kemudian pada uji F menunjukkan kompetensi sumber daya insani dan etos kerja Islami secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI KCP Kudus A Yani.¹⁸

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan BSI KCP Kudus A Yani dapat ditingkatkan melalui kompetensi sumber daya insani dan etos kerja islami karyawan yang ada di dalamnya ditingkatkan. Dalam hal ini kinerja karyawan dapat meningkat dengan adanya perhatian terhadap setiap indikator kompetensi sumber daya insani dan etos kerja islami. Dengan memperhatikan hal tersebut maka BSI KCP Kudus A Yani mampu untuk menghasilkan karyawan yang dapat memaksimalkan kinerja dalam setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan..



¹⁸ Derry Pratama Citra, Agus Purwadi, Imamul Hakim, “Pengaruh Etos Kerja Islami dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang”, *Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol 3 No 2, (2018), 25