

BAB V

PEMBAHASAN

Setelah peneliti melakukan penelitian langsung dengan menyebar angket yang diajukan kepada karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri. Kemudian peneliti mengolah data hasil jawaban angket yang telah diisi oleh responden. Dalam pengolahan data hasil jawaban angket tersebut peneliti menggunakan aplikasi SPSS 16.0, maka tujuan yang akan dikemukakan oleh peneliti adalah untuk menjelaskan:

A. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri

Berdasarkan hasil pengujian data, bahwa koefisien regresi latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri. Sehingga apabila setiap terjadi peningkatan jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan keilmuan akan menambah etos kerja karyawan demikian sebaliknya. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat diketahui bahwa etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Anaroga¹⁰⁵ bahwa faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan/geografis, struktur ekonomi, motivasi intrinsik individu, pendidikan.

¹⁰⁵ Panji Anaroga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006) hal .52

Dan didukung juga oleh pengertian pendidikan menurut UU Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 Ayat 1, bahwa pendidikan memiliki definisi “Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.”¹⁰⁶

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Ayuk Wahdanfiari Adibah¹⁰⁷, dengan hasil yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh negatif tetapi signifikan terhadap etos kerja karyawan. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Bambang Permadi Saputra Prabowo¹⁰⁸ dengan hasil yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap etos kerja karyawan.

B. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri

Berdasarkan hasil pengujian data, bahwa koefisien regresi pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja

¹⁰⁶ Fajar azmi dkk, “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PLN (Persero) Area Malang)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 26 No. 1 September 2015, administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id

¹⁰⁷ Ayuk Wahdanfiari Adibah, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kediri”, IAIN Tulungagung: *Skripsi tidak diterbitkan*, 2014

¹⁰⁸ Bambang Permadi Saputra Prabowo dkk, “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA, BITUNG”, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 16, No. 04, 2016

karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri. Sehingga apabila setiap terjadi peningkatan pengalaman kerja akan menambah etos kerja karyawan demikian sebaliknya. Oleh karena itu, hipotesis penelitian teruji.

Menurut Prasetyo Rinie selaku relationship manager di Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri bahwa etos kerja karyawan mampu dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Aspek etos kerja yang terdiri dari keahlian interpersonal, inisiatif dan dapat diandalkan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor pengalaman kerja seperti masa kerja, tingkat pengetahuan, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Beliau juga menyatakan bahwa terdapat beberapa karyawan yang sebelumnya pernah bekerja di perusahaan lain dan ada juga yang masih *fresh graduate*. Masa kerjanya pun juga bervariasi, di Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri mayoritas karyawannya telah bekerja selama 5 tahun lebih dan sisanya memiliki masa kerja dalam kurun waktu kurang dari 1 tahun. Beliau juga menambahkan, karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama akan memenuhi aspek-aspek lain diantaranya yaitu, akan memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan terhadap bidang pekerjaan yang dijalani serta penguasaan terhadap peralatan yang menunjang pekerjaan, sehingga karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama atau pengalaman kerja yang baik maka etos kerjanya pun juga akan semakin baik.

Untuk meningkatkan pengetahuan karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri mengadakan diskusi bersama (*reading discus*) setiap minggu 2 kali mengenai isu-isu terbaru perbankan seperti kebijakan, peraturan dan produk-produk terbaru dan juga setiap karyawan dapat mengakses berbagai modul pelatihan melalui *e-learning*. Melalui pembelajaran *e-learning* ini kompetensi dan pengetahuan karyawan akan meningkat, sehingga etos kerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil yang ditunjukkan oleh penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Ayuk Wahdanfiari Adibah¹⁰⁹, dengan hasil yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Situemang¹¹⁰ dengan hasil bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Nana Indiani¹¹¹ dengan hasil yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan

¹⁰⁹ Ayuk Wahdanfiari Adibah, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kediri", IAIN Tulungagung, *Skripsi tidak diterbitkan*, 2014

¹¹⁰ Rosinta Romauli Situmeang, "Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah", *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, e-ISSN: 2477- 0574; p-ISSN: 2477-3824, Vol. 02, No. 02, 2017, hal. 158

¹¹¹ Nana Indiani , "Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengawasan Pemimpin dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Tulungagung", IAIN Tulungagung, *Skripsi*, 2018

terhadap etos kerja karyawan. Begitu pula yang dilakukan oleh Astono¹¹² yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.

C. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri

Berdasarkan hasil pengujian data, bahwa koefisien regresi gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri. Sehingga dapat diartikan bahwa setiap penambahan untuk meningkatkan gaya kepemimpinan maka etos kerja karyawan meningkat pula, begitu juga sebaliknya, jika mengalami penurunan dalam gaya kepemimpinan maka etos kerja karyawan akan turun.

Hal ini sejalan dengan teori gaya kepemimpinan menurut Rivai yaitu bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari

¹¹² Juni Dwi Astono, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah", *Jurnal Sains Manajemen* , Vol .II, No. 2, 2013

perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawaannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan sikap, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja karyawannya.

Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktifitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan, gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja sama, dan yang mementingkan hasil yang dicapai.¹¹³

Maka dari itu gaya kepemimpinan yang sifatnya efektif akan mampu menumbuhkan kedisiplinan dan moral kerja karyawan, sehingga karyawan akan merasa diperhatikan, dan diarahkan pemimpin yang akan menimbulkan ketaatan sehingga secara langsung maupun tidak langsung gaya kepemimpinan dapat memberikan dampak pada peningkatan etos kerja karyawan.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan gaya kepemimpinan ini tidak signifikan diantaranya yaitu: adanya perbedaan gaya kepemimpinan dari pemimpin lama dengan yang baru yang diterapkan di Bank Muamalamat Kantor Cabang Kediri sehingga gaya kepemimpinan tersebut

¹¹³Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo,2003), hal. 64

belum sesuai yang diharapkan oleh para karyawan dan alasan lain adalah mberangkat dari kenyataan bahwa manusia penyelenggara kegiatan operasional bukanlah makhluk yang sempurna dan secara inheren memiliki keterbatasan, baik dalam arti interpretasi makna suatu rencana, kemampuan, pengetahuan maupun ketrampilan. Artinya, walaupun dengan itikad baik, dedikasi dan loyalitas yang tinggi kemungkinan melakukan penyimpangan atau perilaku negatif ada kalanya muncul.

Walaupun penelitian ini memberikan hasil yang tidak signifikan, namun etos kerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri dapat dikatakan baik. Hal ini dapat dibuktikan ketika tidak ada pimpinan pun karyawan selalu siap siaga dan bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Artinya, tanpa ada pengawasan seluruh karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri tetap bekerja sesuai prosedur.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Sandy Trang¹¹⁴, dengan hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Bryan Johannes Tampi¹¹⁵ dengan hasil yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

¹¹⁴ Dewi Sandy Trang, "Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara)", *Jurnal EMBA* Vol.1 No.3 2013

¹¹⁵ Bryan Johannes Tampi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado)", *Journal Acta Diurna*, Volume 3, No.4, 2014

D. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri

Berdasarkan hasil pengujian data, bahwa koefisien regresi etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri. Sehingga apabila setiap terjadi peningkatan etika kerja islam maka etos kerja karyawan juga akan meningkat. Oleh karena itu, hipotesis penelitian teruji.

Hal tersebut sejalan dengan teori etika yang dikemukakan menurut Rafik Isaa Bekum dalam buku Veithzal Rivai, dkk, etika dapat didefinisikan sebagai seperangkat prinsip moral yang membedakan baik dan buruk. Etika adalah bidang ilmu yang bersifat normatif, karena ia berperan menentukan apa yang harus dilakukan atau tidak boleh dilakukan oleh seorang individu.¹¹⁶ Hal ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ali dan Al-Owaihah¹¹⁷ bahwa etika kerja Islam memandang kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan diri secara ekonomi, sosial dan psikologis, untuk mempertahankan prestise sosial, untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan menegaskan kembali iman. Pekerjaan adalah kegiatan wajib dan kebajikan sehubungan dengan pemenuhan kebutuhan manusia. Bekerja memungkinkan seseorang untuk menjadi mandiri dan merupakan sumber harga diri, kepuasan dan

¹¹⁶ Veithzal Rivai, dkk, *Islamic Business And Economics Ethics, cetakan pertama....*, hal 3-4

¹¹⁷ Naafilah Lailatirrohmah, “Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Hudatama Semarang)”. Dalam http://eprints.undip.ac.id43521109_LAILATIRROHMAH.pdf diakses tanggal 10 Maret 2019 pukul 13.17 WIB

pencapaian. Pekerjaan sebaiknya dipilih berdasarkan keahlian dan kapasitas diri sehingga dapat mengurangi kesalahan dan ketidaksesuaian yang dapat muncul.

Perusahaan yang menerapkan etika pada pelaksanaannya dan jika prinsip dari etika tersebut sesuai dengan prinsip dan nilai dari karyawan akan membuat para karyawan menganggap perusahaan telah berlaku adil. Prestasi yang didapatkan, pekerjaan yang dilakukan, serta memberikan manfaat bagi orang lain, dan adanya rasa keadilan yang dirasakan, dapat menimbulkan rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Etos kerja dipengaruhi oleh etika yang dimiliki oleh seorang karyawan, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Harefa bahwa etos kerja adalah praktik dan budaya kerja secara apa adanya. Etos Kerja yang sehat dan etis dapat tercipta jika dalam etika kerja selalu mengacu pada nilai-nilai etis yang menghargai dan meningkatkan harkat dan martabat manusia sebagai manusia.¹¹⁸

Sikap murah hati, baik, ikhlas, komitmen, disiplin, bertanggung jawab dan selalu mengingat Allah walaupun keadaan sibuk serta saling menjaga hubungan yang baik antar masing-masing karyawan yang tentunya dengan berlandaskan syariat Islam, maka akan memberikan dampak yang baik bagi etos kerja karyawan.

¹¹⁸ Andreas Harefa, *Membangkitkan Etos Profesionalisme*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2004), hal 32

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Atik Nurhidayati¹¹⁹, dengan hasil bahwa etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Farisoma Eka Prasetya¹²⁰ yaitu dengan hasil etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Etika Kerja Islam terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri

Berdasarkan hasil pengujian simultan (bersama-sama) data menunjukkan adanya pengaruh antara latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, gaya kepemimpinan dan etika kerja islam terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri.

Hal tersebut dijelaskan oleh pengertian dari masing-masing variabel yang jika didalami memiliki pengaruh yang luar biasa terhadap etos kerja karyawan. Latar belakang pendidikan adalah Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian,

¹¹⁹ Atik Nurhidayati, "Pengaruh Etika Kerja Islam, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah", IAIN Tulungagung, *Skripsi*, 2016

¹²⁰ Farisoma Eka Prasetya, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Etika Kerja Islam di BMT Pahlawan Tulungagung", IAIN Tulungagung, *Skripsi*, 2017

kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara¹²¹

Menurut Martoyo pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang”. Sependapat dengan Martoyo, Alwi menyatakan pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi.¹²²

Gaya kepemimpinan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer yang menyebabkan orang-orang lain bertindak, sehingga kemampuan seseorang manajer dapat diukur dari kemampuannya dalam menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja..¹²³

Etika kerja islam memandang kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan diri secara ekonomi, sosial dan psikologis, untuk mempertahankan prestise sosial, untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan menegaskan kembali iman.¹²⁴

¹²¹ Fajar azmi dkk, “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PLN (Persero) Area Malang)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 26 No. 1, 2015 administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id

¹²² Ketut Edy Wirawan dkk, “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan”, *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, Volume 4 2016, hal. 3

¹²³ Yayat M. Herujito, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: PT Grasindo, 2001), hal., 179-180.

¹²⁴ Naafilah Lailatirrohmah, “Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Hudatama Semarang)”. Dalam http://eprints.undip.ac.id/43521109_LAILATIRROHMAH.pdf diakses tanggal 10 Maret 2019 pukul 13.17 WIB