

BAB V

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dalam bab sebelumnya, berupa deskripsi data yang telah dihasilkan dari penelitian maupun dari variabel dan pengujian hipotesis, terdapat beberapa hal yang harus diulas lebih lanjut untuk lebih memperjelas dan menggambarkan secara deskriptif tentang data dan berbagai variabel yang terdapat pada bab sebelumnya. Berikut ulasan dan pembahasan mengenai pengaruh latar belakang pendidikan dan religiusitas terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

A. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Etos Kerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan dalam bab sebelumnya, menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja karyawan. Artinya semakin tinggi latar belakang pendidikan yang dimiliki, semakin tinggi pula etos kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Indikator yang digunakan dalam variabel latar belakang pendidikan adalah jenjang pendidikan dan spesifikasi jurusan keilmuan. Berdasarkan data angket mayoritas jenjang pendidikan yang ditempuh oleh karyawan Bank Syariah Mandiri adalah sarjana. Sebanyak 25 karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung merupakan lulusan sarjana yang memiliki etos kerja yang tidak dapat diragukan. Hal

ini terbukti dengan banyaknya prestasi yang diperoleh Bank Syariah Mandiri diantaranya adalah 7 kali berturut-turut mampu mempertahankan prestasi sebagai bank syariah dengan kinerja terbaik dari *The Asset Asian Hongkong Award 2017*, 4 kali berturut-turut mampu mempertahankan prestasi sebagai bank dengan kualitas layanan terbaik dengan mendapatkan *Service Excellent Award 2017*, menerima penghargaan dari Bank Indonesia sebagai Bank pendukung Pengendalian Moneter Syariah Terbaik, dan *The Strongest Islamic Retail Banking*.

¹Oleh karena itu, etos kerja karyawan disebabkan oleh sumberdaya manusia yang memiliki jenjang pendidikan tinggi dan kesesuaian jurusan yang dimiliki.

Bank Syariah Mandiri dalam Laporan Tahunan tahun 2017 bahwa kendala-kendala yang dihadapi salah satunya terbatasnya jumlah Sumber Daya manusia yang memiliki keahlian dan kompetensi ekonomi syariah.² Salah satu gambarannya terdapat pada Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung yang masih diisi oleh lulusan-lulusan non syariah. Untuk mengatasi kendala tersebut, Bank Syariah Mandiri telah menyediakan sarana peningkatan kualitas SDM melalui beragam fasilitas pendidikan dan pelatihan (diklat), terdiri dari Program Pelatihan Berbasis Kompetensi, *E-Learning*, *Learning Center*. Program Pelatihan Berbasis Kompetensi merupakan diklat yang bertujuan memenuhi kompetensi sesuai jabatan setiap pegawai. Program ini berdasarkan *Competency Based Human Resources*

¹ Mandiri Syariah, *Tumbuh Sehat Berkelanjutan, Mengalirkan Berkah untuk Negeri*, (Laporan Tahunan: 2017), hal. 42.

² *Ibid*, hal. 42.

Management (CBHRM) yang dikembangkan di internal BSM. Salah satu contohnya *core Training* yaitu diklat dasar yang wajib diikuti oleh seluruh pegawai Bank Syariah Mandiri.³

E-Learning adalah proses pengembangan melalui bantuan teknologi informasi yang merupakan salah satu infrastruktur yang dapat mempercepat proses pengembangan pegawai karena dapat diakses melalui seluruh kantor cabang Bank Syariah Mandiri seluruh Indonesia dengan waktu yang tidak terbatas. *E-Learning* Bank Syariah Mandiri menyediakan ratusan materi pelatihan dan ribuan soal- soal test evaluasi dari berbagai topik pelatihan. *Learning Centre* adalah pembelajaran *classroom training*. Fasilitas yang disediakan meliputi: ruang kelas, laboratorium mini bank dengan jaringan *intranet* dan *E-Learning*, ruang makan, musholla dan kantor pengelola diklat.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Fitria⁴ yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan salah satu hal yang menentukan kualitas kompetensi yang dimiliki guru. Pendidikan yang semakin tinggi ditempuh akan meningkatkan pengetahuan dan ilmu akademis yang dimiliki seorang guru semakin luas.

Namun penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Wati⁵ Variabel latar belakang pendidikan diperoleh H_0 diterima dan H_1 ditolak yang

³ Mandiri Syariah, *Tumbuh Sehat Berkelanjutan.....*hal. 42.

⁴ Finadiaul Fitria, “*Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Mengajar....* (Skripsi-UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2015).

⁵ Diyah Ayu Eko Wati, “*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja...* (Skripsi-UIN Sunan Ampel Surabaya, 2016).

berarti tidak terdapat pengaruh antara latar belakang pendidikan dan etos kerja hal ini terjadi karena beberapa kemungkinan yaitu data *outliers*, model yang tidak sesuai, ukuran sampel kecil, pengaruh variabel *intervening*, persyaratan analisis yang tidak terpenuhi, perbedaan konteks, alat ukur yang kurang valid dan reliable, atau penyebab lain.

Amanat yang wajib disampaikan kepada yang berhak menerimanya bermaksud memberikan amanat kepada ahlinya, yaitu orang yang benar-benar mempunyai keahlian dibidang tersebut. Jadi dalam penempatan seorang pegawai juga harus dilihat dari kemampuan dan keahlian seorang pegawai tersebut, sehingga apabila seorang pegawai ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya maka ia akan lebih mudah dan cepat dalam menjalankan dan menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya, sehingga tujuan dari perusahaan tempat ia bekerja akan lebih mudah tercapai. Sebagaiman firman Allah SWT berikut ini:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.” (Qs. An-nisa: 58)⁶

⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, t,t.p.: Syamil Cipta Media t.t, hal.

Sejalan pula dengan Hasil penelitian Boatwright dan Slate⁷ menyatakan bahwa etos kerja dimiliki oleh pekerja dengan latar belakang pendidikan S1 dan terendah dimiliki oleh pekerja dengan latar belakang pendidikan SMU. Artinya latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan sangat menentukan bagaimana semangat kerja yang dimiliki. Pendidikan sendiri merupakan salah satu kualifikasi dalam mencari sebuah pekerjaan.

B. Pengaruh Religiusitas terhadap Etos Kerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung

Berdasarkan pengolahan data pada bab IV, peneliti mendapatkan hasil bahwa adanya pengaruh yang positif signifikan antara religiusitas dengan etos kerja karyawan. Artinya semakin tinggi religiusitas karyawan maka akan meningkatkan etos kerja karyawan.

Pemaparan mengenai indikator religiusitas yang digunakan adalah setiap karyawan yakin bahwa rejeki datangnya dari Allah dan setiap kecurangan ada balasan tersendiri dari-Nya, selalu menjaga ibadah walau dalam kesibukan kerja, mempererat silaturahmi dengan rekan kerja, dan selalu ingin memperdalam ilmu pengetahuan. Selain hasil data pada bab sebelumnya yang menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, peneliti melihat dari pengamatan langsung bahwa karyawan BSM KCP Tulungagung memiliki

⁷ Ngainun Naim dan Achmad Sauqi, *Pendidikan Multikultural*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), Cet III, hlm. 7-8.

religiusitas yang tinggi, hal ini dibuktikan bahwa karyawan selalu menjaga sholat berjamaa'ah dan membuat rangkaian kegiatan tambahan yang meningkatkan religiusitas walaupun kegiatan- kegiatan tersebut tidak dilaporkan kepada BSM pusat.

Mengenai kegiatan- kegiatan yang meningkatkan religiusitas meliputi; do'a bersama dan *sharing* ilmu sebelum memulai bekerja, selain itu setiap jum'at pagi digelar pengajian, *sharing season* sebulan sekali, dan tadarus ramadhan. Kegiatan- kegiatan demikian ini dapat menjadi strategi untuk mempererat ikatan emosional diantara karyawan serta untuk menambah dan membekali pengetahuan karyawan dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu, etos kerja karyawan disebabkan oleh sumberdaya manusia yang memiliki kepercayaan kepada Tuhannya tercermin dengan perilaku dan perangai yang baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sulaeman⁸ yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara religiusitas terhadap etos kerja. Jika setiap karyawan mempunyai religiusitas seperti mengikuti kegiatan beribadah, pergi ke pengajian, menginfakkan sebagian rizki, selalu berdoa akan mempengaruhi tingkat etos kerja yang dimiliki. Dalam penelitian ini simbol, sistem keyakinan, sistem nilai dan sistem perilaku yang terlembagakan, yang semuanya itu berpusat pada persoalan-persoalan yang dihayati sebagai yang paling maknawi (*ultimate meaning*). Agama membentuk pribadi-pribadi yang kokoh dalam berperilaku,

⁸ Maman Sulaeman, *Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islam dan Komitmen* ", (Jurnal- Politeknik Triguna Tasikmalaya, 2018).

seperti, kejujuran, kedisiplinan, kesetiakawanan, keoptimisan, semangat, toleran. Karena pada dasarnya agama memang mengajarkan mengenai moral. Rasa keberagamaan seseorang (religiusitas) memiliki peran yang tidak kecil untuk memompa semangatnya dalam beraktifitas. Secara teoritis akan sangat berbeda kualitas kerja seseorang dalam bekerja antara orang yang tidak memiliki dasar agama yang kuat dan yang memiliki dasar agama yang telah tertempa melalui pengalaman dan pemahaman yang benar terhadap keyakinan agamanya.

Kerja merupakan salah satu bukti bahwa manusia meyakini adanya Allah yang memerintahkan hambanya untuk giat dalam bekerja, sebagaimana firman Allah berikut:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (QS. Al-Qashash: 77)⁹

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mitroof & Denton dan Klenke¹⁰ bahwa salah satu aspek penting didalam melakukan perubahan

⁹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, t.t.p.: Syamil Cipta Media t.t, hal. 394.

¹⁰ Mitrof, I.I., Denton, E.A. 1999. *A Study Of Spiritual In The Workplace Sloan Management Review*. 40 (4), hal. 83-92.

dalam organisasi adalah nilai-nilai religius yang dimiliki karyawan dalam bekerja, etos kerja serta *outcomes* organisasi berupa kapabilitas inovasi.

C. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Religiusitas terhadap Etos Kerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung

Hasil pengujian hipotesis 3 menyatakan Latar Belakang Pendidikan dan Religiusitas berpengaruh secara bersama-sama signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung dan menunjukkan adanya pengaruh positif. Maka hasil yang didapat menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri dari Latar Belakang Pendidikan dan Religiusitas akan meningkatkan etos kerja karyawan.

Sesuai dengan teori Anoraga¹¹ yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi etos kerja termasuk pendidikan dan agama. Penguatan keilmuan dari pendidikan dapat memperkuat sisi intelektual yang mengeluarkan ide-ide kreatif karyawan dan agama memperkuat sisi penghayatan untuk mengontrol keilmuan yang berasal dari akal manusia supaya tidak keluar dari jalur syariah yang pada dasarnya menuntun manusia kepada perilaku- perilaku mulia.

¹¹ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*.....hal. 52.

Tasmara¹² menyebutkan bahwa etos terkandung semangat atau gairah yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, berupaya mencapai kualitas kerja sesempurna mungkin. Karena etos berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang, maka menurut beliau hendaknya setiap pribadi muslim mengisinya dengan kebiasaan-kebiasaan yang positif dan kerinduan untuk menunjukkan kepribadiannya sebagai seorang muslim dalam bentuk hasil kerja serta sikap yang mengarah pada hasil yang telah sempurna.

Hal ini sejalan dengan titel yang dimiliki perbankan syariah, untuk mempertahankan kepercayaan masyarakat dan memperluas produk- produk yang lebih ramah terhadap masyarakat. Perbankan syariah perlu memperhatikan sumber daya manusia yang akan direkrut. Sumber daya manusia yang memahami dan menghayati arti kerja bukan hanya sebagai penghasilan untuk mempertahankan hidup. Namun diniatkan untuk ibadah mencari ridho Allah dari jalan bekerja.

Etos kerja Islami memberikan pandangan dalam bekerja keras sebagai sebuah kewajiban. Usaha yang cukup haruslah menjadi bagian dari kerja yang dilakukan seseorang, yang terlihat sebagai kewajiban individu yang cakap. Dengan kata lain, etos Kerja Islami adalah menjalankan kehidupan ini secara giat, dengan mengarahkan kepada yang lebih baik.¹³

15. ¹² Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*. (Jakarta: Gema Insani Pers, 2002), hal.

¹³ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*...hal. 25.