

## BAB V

### PEMBAHASAN

#### **A. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri**

Berdasarkan hasil output statistik menunjukkan bahwa pada tabel *coefficient* diperoleh nilai signifikansi yang lebih besar dibandingkan dengan taraf signifikansi. Kemudian, hasil uji *t* (parsial) dengan membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  diperoleh  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ , artinya latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri.

Latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri berbeda-beda. Dilihat dari jenjang pendidikannya mulai dari SMA/SMK-S2. Jurusan pendidikan terakhir bermacam-macam, lulusan jurusan ekonomi islam, ekonomi, maupun jurusan yang lainnya.

Hasil pengujian ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Ibu Prasetyo Rinie, selaku RM Funding PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri bahwa latar belakang pendidikan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri tidak menjadi penentu etos kerja yang tinggi. Etos kerja bisa dilihat dari karakter karyawan, itulah alasan mengapa ketika proses rekrutmen perusahaan melakukan interview terlebih dahulu yakni

untuk melihat karakter calon karyawan terlebih dahulu. Jenjang pendidikan yang tinggi tidak menjadi penentu dalam penempatan posisi jabatan karyawan. Ketekunan, kapabilitas dan kemampuan karyawan untuk terus berkembang lah yang menjadi tolok ukurnya.

Jikalau calon karyawan tersebut belum memiliki pengetahuan mengenai ilmu ekonomi atau perbankan syariah pada khususnya maka nantinya akan diberi binaan khusus terlebih dahulu (*training*) sebelum menjalankan kerjanya yakni melalui *Muamalat Institute* (MI). Namun dalam hal ini tidak semua karyawan menjalani pelatihan di *Muamalat Institute* (MI), tergantung dari grade karyawan tersebut. Begitupun pula apabila saat adanya kenaikan pangkat atau perpindahan divisi karyawan juga akan mendapatkan pembinaan terlebih dahulu. Artinya, dapat diketahui bahwa etos kerja yang baik tidak selalu dimiliki karyawan yang memiliki background pendidikan yang tinggi<sup>1</sup>, namun juga dipengaruhi hal-hal yang lain pula, salah satunya melalui *training*.

Etos kerja juga 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

---

<sup>1</sup> Wawancara dengan Ibu Prasetyo Rinie, selaku RM Funding pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri, pada 8 Desember 2020

manusia sebagai manusia.<sup>2</sup> Terlepas dari latar belakang pendidikan yang tinggi, seorang karyawan yang berorientasi bekerja sebagai bentuk amal shaleh, ibadah kepada Allah SWT maka etos kerja akan tumbuh dengan sendirinya.

Hasil penelitian ini tidak relevan dengan teori Panji Anoraga, yang menyatakan bahwa “etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras”.<sup>3</sup> Namun, hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Diyah Ayu Ekowati yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap etos kerja karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto.<sup>4</sup>

Berdasarkan hasil penelitian ini, latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap etos kerja. Latar belakang pendidikan yang tinggi tidak menjamin pula tingginya etos kerja karyawan dalam bekerja. Terlepas dari pendidikan, karyawan yang berorientasi bekerja menjadi suatu bentuk ibadah maka etos kerja yang tinggi akan muncul sendiri dalam dirinya. Tentunya didorong pula dari pengembangan sumberdaya manusia yang diberikan perusahaan.

---

<sup>2</sup>Andreas Harefa, *Membangkitkan Etos Profesionalisme*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2004), hal. 32

<sup>3</sup> Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), hal. 52

<sup>4</sup> Diyah Ayu Ekowati, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto*, (Surabaya: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2016)

## **B. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri**

Berdasarkan hasil output statistik menunjukkan bahwa pada tabel *coefficient* diperoleh nilai signifikansi yang lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikansi. Kemudian, hasil uji t (parsial) dengan membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  diperoleh  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , artinya motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri.

Karena  $t_{hitung}$  dalam penelitian ini menunjukkan hasil positif maka hasil pengujian tersebut menunjukkan motivasi intrinsik berpengaruh positif. Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri. Hasil pengujian tersebut menunjukkan adanya hubungan searah antara motivasi intrinsik terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri. Artinya ketika nilai motivasi intrinsik mengalami peningkatan maka etos kerja juga mengalami peningkatan, begitupun sebaliknya.

Bagi PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri, motivasi merupakan dorongan yang dapat menggerakkan para karyawan supaya dapat mendongkrak etos kerjanya sehingga dari etos kerja yang baik tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk kinerja yang maksimal, sehingga bisa mewujudkan dan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi dalam penelitian ini yakni motivasi intrinsik. Hal ini dapat dipacu melalui

pemberian penghargaan atau pengakuan pimpinan kepada karyawan dalam bentuk kenaikan gaji, bonus, serta jenjang karir. Dengan adanya peningkatan karir atau naik pangkat akan membuat karyawan lebih giat lagi bekerja, bersemangat dan berdisiplin, sehingga menciptakan peningkatan kerja karyawan tersebut.

Adapun pula bentuk impuls motivasi intrinsik yakni pimpinan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri akan memberikan suatu penghargaan atau pengakuan atas pencapaian kinerja karyawannya berupa sertifikat. Dilihat dari aspek tanggung jawab atas pekerjaannya, menurut narasumber bahwa tanggung jawab karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri sudah sangat baik, mengingat hasil dari kinerjanya tersebut dapat mempengaruhi bonus dan kenaikan gaji yang diterima. Sehingga ketika karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri memiliki dorongan dalam dirinya untuk menjadi yang terbaik dalam kinerjanya yang tentunya dilandasi etos kerja yang kuat sehingga mencapai hasil kerja yang optimal.

Hasil penelitian ini relevan dengan teori Panji Anoraga, yang menyatakan bahwa “Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang”.<sup>5</sup> Serta hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Diah Ayu

---

<sup>5</sup> Panji Anoraga, *Psikologi...*, hal. 52

Fitriana yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan pada BRI Syariah KC Madiun.<sup>6</sup>

Berdasarkan hasil penelitian ini, motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Tinggi rendahnya etos kerja salah satunya dipengaruhi oleh motivasi intrinsik. Mengingat motivasi adalah suatu pemberian daya penggerak yang mana akan menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar bekerja sama, bekerja dengan efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan.<sup>7</sup>

### **C. Pengaruh Kompensasi terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri**

Berdasarkan hasil output statistik menunjukkan bahwa pada tabel *coefficient* diperoleh nilai signifikansi yang lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikansi. Kemudian, hasil uji t (parsial) dengan membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  diperoleh  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri.

Karena  $t_{hitung}$  dalam penelitian ini menunjukkan hasil positif maka hasil pengujian tersebut menunjukkan kompensasi berpengaruh positif. Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan adanya hubungan

---

<sup>6</sup> Diah Ayu Fitriana, *Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Intrinsik Terhadap Etos Kerja Karyawan BRI Syariah KC Madiun*, (Ponorogo: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2019)

<sup>7</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hal. 95

positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri. Hasil pengujian tersebut menunjukkan adanya hubungan searah antara kompensasi terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri. Artinya ketika nilai kompensasi mengalami peningkatan maka etos kerja juga mengalami peningkatan, begitupun sebaliknya. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, karena semakin tinggi nilai kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan semakin membuat karyawan semakin bersemangat dan merasa dihargai atas kinerja yang telah disalurkan kepada perusahaan sebanding dengan kompensasi yang telah diterima.

Hasil penelitian ini relevan dengan teori yang dinyatakan oleh Hasibuan, kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.<sup>8</sup> Seperti yang dikatakan Simamora, sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan. Dalam hal ini, sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila karyawan perusahaan sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, maka karyawan akan senantiasa memenuhi

---

<sup>8</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hal.

kewajiban mereka dengan bekerja secara optimal, sehingga dampak baik untuk perusahaan adalah meningkatnya kinerja karyawan.<sup>9</sup>

Apabila karyawan memandang kompensasi tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja akan turun secara dramatis. Melihat salah satu fungsinya adalah untuk memotivasi karyawan maka perusahaan sebagai pihak yang memberikan kompensasi sudah seharusnya memperhatikan secara serius mengenai hal ini. Setiap karyawan yang memberikan kemampuan terbaiknya tentunya harus dibalas dengan hal yang sepadan. Pihak manajemen perusahaan harus memberikan imbalan yang sesuai agar karyawan tetap menunjukkan peningkatan kinerja.<sup>10</sup>

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri memberikan kompensasi sesuai dengan posisi dan hasil kinerja karyawan. Ada berbagai bentuk kompensasi dari perusahaan kepada karyawannya baik itu berupa gaji, tunjangan, bonus, serta fasilitas. Dalam hal ini PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri bersikap bijak serta adil mengenai kompensasi sesuai dengan apa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Tunjangan yang diberikan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri kepada karyawannya ada bermacam-macam, antara lain: tunjangan kesehatan keluarga (Asuransi, BPJS); tunjangan pendidikan anak; tunjangan kelahiran; tunjangan pernikahan; tunjangan umroh dan haji;

---

<sup>9</sup> Nurul Hidayah, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)*, (Yogyakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2016), hal. 3

<sup>10</sup> *ibid.*, hal. 3



tunjangan pulsa; dan juga tunjangan kecantikan (*front office*: CS dan Teller).

Bonus yang diberikan perusahaan ketika karyawan telah mampu bekerja meningkatkan produktivitas. Bonus yang diberikan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri kepada karyawan salah satunya yakni berupa tunjangan jabatan. Dilihat dari sisi fasilitas, yakni berupa fasilitas mobil/ kendaraan.

Namun, kebijakan pemberian gaji, tunjangan dan bonus karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri dapat berubah-ubah setiap tahunnya sesuai dengan etos kerja dan kinerja karyawan. Menurut Ibu Prasetyo Rinie dan juga data kuesioner, menunjukkan bahwa karyawan sudah merasa puas atas kompensasi yang diberikan perusahaan.

Hasil penelitian ini juga dikuatkan dengan teori Handoko yang dikutip oleh Hidayah, yang menyatakan bahwa “kepuasan atas kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja.”<sup>11</sup> Kinerja dan etos kerja memiliki keterkaitan, hal ini dibuktikan dari beberapa teori, salah satunya yakni teori Irawan yang dikutip oleh Lawu, yang mengatakan bahwa “semakin tinggi etos kerja karyawan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan”.<sup>12</sup> Serta hasil penelitian ini relevan dengan penelitian

---

<sup>11</sup> *ibid.*, hal. 2

<sup>12</sup> Suparman Hi Lawu, et. all., *Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT POS Indonesia Cabanag Pemuda Jakarta Timur*, Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen, Vol.2 No.1, 2019, hal. 54

Muhammad Faiq Dwi Wafa Zammas yang menyatakan bahwa secara parsial variabel kompensasi secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan.<sup>13</sup>

Dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Etos kerja sangat dipengaruhi kompensasi dikarenakan kompensasi yang diterima karyawan menjadi motivasi karyawan dalam bekerja, melakukan yang terbaik untuk perusahaan.

#### **D. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Motivasi Intrinsik, dan Kompensasi terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri**

Berdasarkan hasil output statistik menunjukkan bahwa pada tabel ANOVA diperoleh nilai signifikansi yang lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikansi. Kemudian, hasil uji F (simultan) dengan membandingkan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  diperoleh  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , artinya latar belakang pendidikan, motivasi intrinsik, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri.

Hasil uji F ini relevan dengan teori Panji Anoraga dan Handoko.

Panji Anoraga menegaskan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang

---

<sup>13</sup> Muhammad Faiq Dwi Wafa Zammas, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Surakarta*, (Salatiga: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2018)

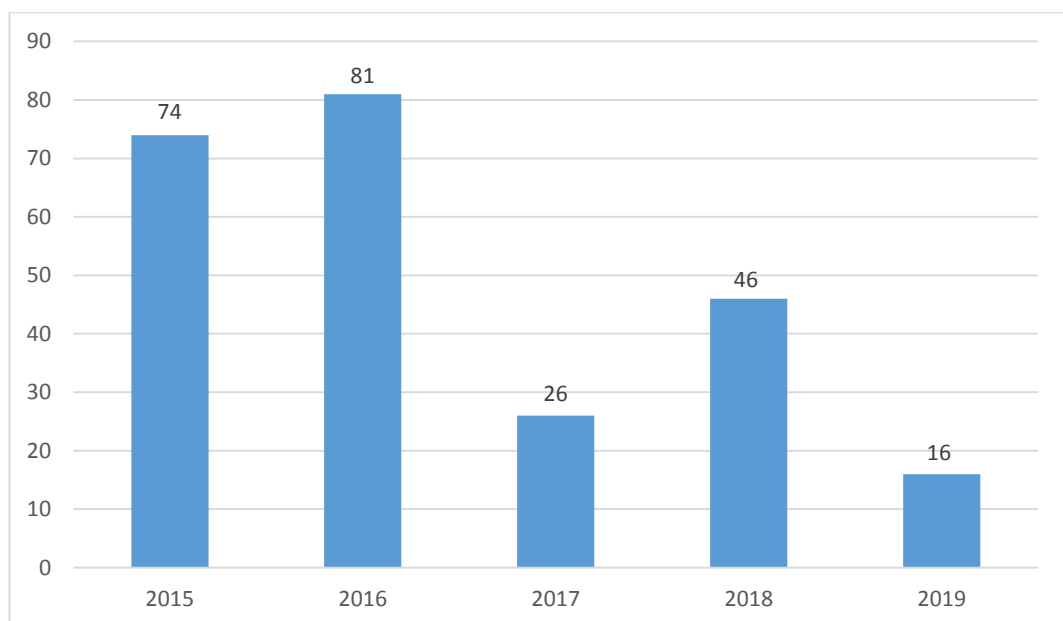
pendidikan dan motivasi intrinsik. Sedangkan Handoko menegaskan kepuasan atas kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja.

Etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri sangat baik bisa dilihat dari profesionalitas karyawan ketika bekerja baik ketika melayani nasabah maupun berinteraksi dengan karyawan yang lain. Serta tanggung jawab para karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini dikuatkan dengan pelayanan terbaik para karyawan kepada nasabah, sehingga loyalitas nasabah juga meningkat. PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri mendapat *award* berturut-turut dari tahun 2018-2021 peringkat pertama *Satisfaction, Loyalty dan Engagement (SLE)*. Ketika perusahaan tersebut memberikan perhatian penuh terhadap sumberdaya manusia atau karyawannya dan dukungan mengembangkan fasilitas (sarana dan prasarana) maka etos kerja pegawai juga akan meningkat diiringi dengan pencapaian target perusahaan.

Indikator yang menjadi acuan atas pencapaian etos kerja karyawan yang baik di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri yakni melalui KPI (*Key Performs Indicator*) atau disebut juga dengan rapot kinerja. Dimana penilaian KPI tersebut dibedakan menjadi 2, antara lain nilai harian dan nilai bulanan. Penilaian pada KPI ini berbentuk prosentase. Ketika nilai karyawan mencapai  $\geq 60\%$  akan mendapatkan bonus, sedangkan ketika nilai yang diperoleh karyawan tersebut  $< 50\%$  (*undertarget*) maka karyawan yang bersangkutan tersebut akan dipanggil PT. Bank Muamalat

Indonesia, Tbk (pusat) untuk dilakukan *coaching*. Sehingga dibalik penilaian tersebut karyawan selalu mengupayakan melakukan yang terbaik dalam bekerja.

Adapun pula data pendukung yang digunakan dalam melihat kualitas etos kerja karyawan yakni melalui laba netto periodik yang didapat oleh PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk.



Sumber : [www.bankmuamalat.co.id](http://www.bankmuamalat.co.id)

**Gambar 5.1**  
**Laba Netto PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Periode 2015-2019**  
**(dalam miliar rupiah)**

Pada grafik 5.1 mengenai laba netto PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk periode 2015-2019 menunjukkan bahwa laba netto yang didapat fluktuatif dari tahun ke tahun. Laba netto adalah keuntungan yang didapat dari jumlah selisih pendapatan dan biaya-biaya yang sudah dikurangi pajak. Dalam hal ini etos kerja pada suatu perusahaan sebenarnya tidak bisa

berbanding lurus dengan hasil usaha yang sedang dijalankan. Karena hasil usaha berdasarkan bagi hasil dan dari usaha atau bisnis dengan mitra PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri. Apabila usaha turun maka juga akan terjadi penurunan pembayaran bagi hasil, dan ini bukan dipengaruhi etos kerja dari karyawan. Intinya, PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk sendiri selalu memberikan pelayanan yang terbaik. Namun terkait bisnis yang sedang dijalankan tergantung dari usaha yang sedang dijalankan mitra usaha. Karena laba tergantung dari penghasilan dari bisnis yang sedang dijalankan bersama mitra usaha.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Wawancara dengan Ibu Prasetyo Rinie, selaku RM Funding pada PT. Bank Muamalat Indonesia, KCU Kediri pada 8 Desember 2020