

BAB V

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil observasi dan juga wawancara mengenai implementasi pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, dan etos kerja Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Pahlawan cabang ngemplak dan BMT PETA Tulungagung, maka diperoleh hasil pembahasan dengan mencocokkan data hasil temuan dengan teori-teori yang sudah dikemukakan oleh penulis dengan poin sebagai berikut.

A. Perbedaan implementasi pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, dan etos kerja Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Pahlawan cabang Ngemplak dan BMT PETA Tulungagung

Berdasarkan hasil wawancara dari peneliti didapatkan bahwa pelaksanaan pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, dan etos kerja Islam mampu meningkatkan kinerja karyawan di BMT Pahlawan cabang Ngemplak dan BMT PETA Tulungagung

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwasanya pengimplementasian pengetahuan mampu meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan menerapkan ilmu pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan, kedua BMT menerapkan langkah yang berbeda, pada BMT Pahlawan bahwasanya untuk meningkatkan pengetahuan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan, BMT memberikan kebebasan kepada karyawan untuk melanjutkan pendidikan formal diluar jam kerja, sedangkan

BMT PETA memberikan pelatihan pengetahuan terhadap karyawan dimana pelatihan itu pematerinya berasal dari pihak BMT atau dari pihak luar yang ditunjuk oleh BMT PETA sebagai pemateri. Karena menurut saya, ketika terjadi peningkatan pengetahuan kepada karyawan mampu meningkatkan jumlah anggota yang menggunakan produk dari BMT. Pada pengimplementasian keterampilan mampu meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dibuktikan bahwa keterampilan sangat diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan, adapun perbedaan dari kedua BMT bahwasanya BMT Pahlawan cabang Ngemplak memberikan keterampilan berupa pelatihan khusus seperti mengetik 10 jari, kearsipan dll. Sedangkan BMT PETA Tulungagung memberikan pelatihan keterampilan berupa magang dikantor pusat. Karena menurut saya ketika keterampilan pada karyawan ditingkatkan maka membuat pekerjaan cepat selesai sesuai target yang telah ditentukan.

Hal ini sesuai dengan teori dimana dalam menciptakan nilai dan keunggulan dari produk dengan cara mengoptimalkan pengkomuniasian, pengoperasional, pengaplikasian serta pengetahuan guna untuk mencapai visi misi suatu perusahaan.¹⁵⁷

Pada pengimplementasain motivasi kerja juga mampu meningkatkan kinerja karyawan adapun perbedaan dari kedua BMT dalam memberikan motivasi kerja yaitu pada BMT Pahlawan cabang Ngemplak memberikan motivasi berupa fee atau bonus terhadap karyawan yang telah

¹⁵⁷ Veby Andria dan Erlin Trisyulianti, "Implementasi Manajemen Pengetahuan dan Dampaknya terhadap Kinerja Organisasi pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk", Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol.2 No. 2, 2011, hal. 157

mendapatkan anggota pembiayaan dan saat anggota membayar kewajibanya serta BMT Pahlawan bisa memberikan motivasi negatif kepada karyawan berupa penurunan gaji ketika tidak mampu menyelesaikan target yang telah diberikan oleh BMT sedangkan BMT PETA Tulungagung hanya memberikan motivasi positif berupa Fee atau bonus kepada karyawan yang telah memenuhi target guna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena menurut saya dengan pemberian motivasi kerja akan meningkatkan semangat kerja bagi karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori Elding (2011) menyatakan bahwa organisasi memotivasi karyawan untuk bekerja efektif dengan menawarkan imbalan atas kinerja memuaskan, serta mungkin menghukum mereka untuk kinerja yang tidak memuaskan.¹⁵⁸

Pada pengimplementasian etos kerja islam pada kedua BMT didapatkan bahwasanya terdapat perbedaan yaitu, pada BMT Pahlawan melakukan evaluasi seminggu sekali, memperhatikan kecakapan saat melayani nasabah, bersikap sopan apabila terdapat anggota yang marah-marah karena ada permasalahan, sedangkan BMT PETA dalam mengimplementasikan etos kerja islam ditekankan pada pelayanan yang ramah kepada anggota serta pada saat penagihan di luar kantor, karyawan dianjurkan dalam menagih dengan cara baik-baik agar tali silaturahmi antara BMT dan anggota terjalin dengan baik sesuai dengan prinsip Islam. Karena menurut saya dengan menerap etos kerja islam maka secara tidak langsung

¹⁵⁸ Syafira Anggari, “*Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada DPPP KAD Kab. Boyolali)*” Skripsi: Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 2020, hal. 5

dapat mempengaruhi tingkat pelayanan yang baik terhadap anggota maupun calon anggota.

Hal ini sesuai dengan teori Qobar (1990) menyatakan bahwa etos kerja sebafei kebiasaan adat, asal mula, karakter yang menjadi ciri khas suatu bidang pekerjaan. Etos kerja sebagai pandangan hidup yang khas pada suatu kelompok kerja.¹⁵⁹

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nosi Rasita¹⁶⁰ dalam skripsinya pada tahun 2015 dimana pengetahuan, keterampilan, etos kerja islam sama-sama meningkatkan kinerja karyawan di CV Rabbani Asisah

Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Achmad fadhil dan Yuniadi Mayowan¹⁶¹ dalam jurnalnya pada tahun 2018 dimana motivasi kerja, keputusan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan AJB Bumi Putera

¹⁵⁹ Liya Febriana Ayuningtyas, “*Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Etos Kerja Pada Karyawan Bulu Mata di PT.Royal Korindah Probolingga*”, Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Purwokerto, 2011, hal 12.

¹⁶⁰ Nosi Rozita, Implementasi Etos Kerja Islami Karyawan CV. Rabbani Asysa Cabang Kota Bengkulu, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Bengkulu, 2015

¹⁶¹ Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan, Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.54 No 1, Januari 2018

B. Kendala yang dihadapi dalam implementasi pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, dan etos kerja Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Pahlawan cabang Ngemplak dan BMT PETA Tulungagung

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode wawancara didapat bahwa dengan adanya kendala dapat menurunkan kinerja karyawan. Artinya, dengan adanya kendala harus segera diselesaikan agar tidak menurunkan kinerja karyawan.

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kendala internal pengetahuan yang dihadapi oleh BMT Pahlawan cabang Ngemplak yaitu cara beradaptasi terhadap ilmu pengetahuan yang belum mampu menyesuaikan dengan cepat dan lambat dalam memahami pekerjaan, kurangnya wawasan yang dimiliki karyawan dan kendala eksternal yaitu dengan kesulitan dalam mencari pemateri dan tenaga dari luar. Sedangkan kendala internal pengetahuan yang dihadapi BMT PETA yaitu kesalahpahaman antar karyawan dikarenakan keegoisan, gaya berbicara yang kurang ramah saat melayani nasabah, dan kendala eksternal pengetahuan di BMT PETA Tulungagung sulitnya untuk menambah pemateri dengan wawasan yang berbeda.

Dengan ini kendala internal keterampilan di BMT Pahlawan Ngemplak berupa perbedaan karakter antara karyawan satu dengan lainnya dan kendala eksternal yang sering dihadapi yaitu tidak mampu menjalankan antara keterampilan dan pengetahuan. Sedangkan kendala internal yang

sering dihadapi oleh BMT PETA Tulungagung adalah adaptasi karyawan yang saat pertama kali masuk dan kendala eksternal dalam hal ini adalah kurangnya rasa percaya diri karyawan saat pertama kali bekerja. Artinya apabila tidak dijalankan akan membuat masalah besar di lembaga yang mengakibatkan kendala yang sangat berat.

Hal ini diperkuat dengan teori mudjiono (2002) bahwa pembelajaran adalah proses yang diselenggarakan oleh penerbit dan membelajarkan seseorang dalam belajar bagaimana memperoleh dan memproses pengetahuan, keterampilan, dan sikap.¹⁶²

Pemenuhan suatu motivasi kerja yang tidak sesuai mampu menjadikan kendala bagi setiap pekerjaan. Dalam hal ini kendala internal motivasi kerja di BMT Pahlawan cabang Ngemplak yaitu persaingan antara karyawan dalam mendapatkan motivasi kerja positif dan kendala eksternal seperti penentuan suatu motivasi yang paling tepat, karena keinginan setiap individu yang berbeda-beda. Sedangkan kendala internal yang dihadapi BMT PETA Tulungagung adalah persaingan antar karyawan untuk mendapatkan motivasi kerja dari lembaga dan kendala eksternal yang sering dihadapi adalah pemberian motivasi kerja kepada karyawan yang tidak adil, dimungkinkan karena memiliki daya saing yang negatif.

Di BMT Pahlawan cabang Ngemplak kendala internal dalam etos kerja islam seperti datang terlambat. Setiap individu yang terbiasa dengan segala sesuatu yang terlambat akan menghambat meningkatnya kinerja

¹⁶² Asarina, "Studi Eksplorasi Kendala-Kendala Guru dalam Pembelajaran IPS di SMP Wilayah Kecamatan Moyudan", Skripsi Fakultas Ilmu Sosial, Pendidikan IPS, 2019, hal 8.

karyawan dan tentunya akan merugikan perusahaan dalam mencapai target dan kendala eksternal yaitu pola pikir yang sudah tertanam di setiap individu berdasarkan budaya di tempat tinggalnya akan mempengaruhi etos kerja Islam. Sedangkan BMT PETA juga mengalami kendala internal yaitu pelaksanaan etos kerja Islam yang kurang memadai yang disebabkan terlalu banyak pekerjaan dan kendala dalam bentuk eksternal yang dihadapi adalah terhambatnya pekerjaan dan tidak sesuai seperti yang diinginkan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Natalia Susanto¹⁶³ pada tahun 2019 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di PT Rembaka.

Jadi dapat disimpulkan bahwa masalah atau konflik di suatu perusahaan dapat berimbas terjadinya ketidakseimbangan hidup karyawan. Hal ini disebabkan karena setiap individu tidak memiliki jiwa tanggung jawab atas tugas yang diterimanya, dan tidak ada kemauan dalam mengembangkan skill yang mereka miliki.

C. Solusi dalam menghadapi kendala yang terjadi pada implementasi pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, dan etos kerja Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Pahlawan cabang Ngemplak dan BMT PETA Tulungagung

Berdasarkan hasil penelitian di BMT Pahlawan cabang Ngemplak dan BMT PETA Tulungagung yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa setiap kendala pasti memiliki solusi yang tepat dalam menangani kendala

¹⁶³ Natalia Susanto, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka, Jurnal Agora, Vol.7 N0.1, 2019

tersebut. Dengan adanya solusi yang tepat diharapkan mampu meminimalisir setiap permasalahan yang ada.

BMT Pahlawan cabang Ngemplak dalam meminimalisir kendala pelaksanaan pengetahuan solusi yang tepat atas kendala internal dalam hal ini, sebagai berikut : Intropeksi dari masing-masing individu untuk menambah ilmu wawasan yang tinggi; Setiap individu tidak hanya mengandalkan pelatihan yang diberikan lembaga, dan solusi yang tepat untuk eksternal, antara lain : BMT berupaya mencari pemateri agar karyawan terus mendapatkan pelatihan-pelatihan untuk mengembangkan wawasan; Melakukan evaluasi minimal satu minggu sekali untuk memaksimalkan pekerjaan. Sedangkan BMT PETA Tulungagung dalam lingkup internal untuk meminimalisir kendala pelaksanaan pengetahuan adalah dengan cara intropeksi diri dan perhatian dari perusahaan dengan mengedepankan syariat Islam. Sedangkan solusi secara eksternal atau keseluruhan dalam mendapatkan pemateri untuk pelatihan di BMT, pihak lembaga akan terus berusaha mencari pemateri agar karyawan tetap mendapatkan pelatihan yang layak.

BMT Pahlawan cabang Ngemplak dalam hal solusi kendala implementasi keterampilan, semua aspek harus terlibat. Berikut adalah beberapa solusi dalam meminimalisir kendala internal yang terjadi, antara lain: Mengembangkan keterampilan yang sudah dimiliki dan menambah ilmu keterampilan yang baru dengan mengikuti pelatihan-pelatihan dan solusi yang tepat atas kendala eksternal adalah menggunakan keduanya saat bekerja dan

terus mengembangkan ilmu yang dimiliki. Sedangkan BMT PETA Tulungagung solusi dalam menghadapi kendala internal yaitu solusinya dilihat dari segala sisi bahwa semua harus berperan aktif, baik dari karyawan itu sendiri ataupun lembaga dan solusi secara umum dilakukannya serangkaian pelatihan yang bertahap dari lembaga dan mengadakan evaluasi, hal ini dilakukan untuk menghindari apabila terjadi permasalahan yang terus menumpuk

Hal ini diperkuat dengan teori dari (Depdikbud, 2006) menyatakan bahwa untuk menghadapi tantangan, maka perlu melatih peserta agar mampu belajar secara mandiri dan berkemang kemampuan bernalar serta berpikirnya.¹⁶⁴

Data yang diperoleh dari BMT Pahlawan cabang Ngemplak solusi internal yang tepat dalam kendala motivasi kerja yaitu memberikan sikap positif, karena disetiap pekerjaan pasti terdapat persaingan yang ketat dan solusi atas kendala eksternal, antara lain : merundingkan alat motivasi kerja apa yang akan diberikan dan sebab mendapatkan motivasi kerja; selalu memelihara hubungan sosial yang baik antara perusahaan dan lembaga yaitu dengan komunikasi. Sedangkan BMT PETA Tulungagung, solusi secara internal antara lain : selalu melibatkan Allah SWT dalam setiap pekerjaannya; dan selalu bersikap jujur dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Dan solusi secara umum atas kendala eksternal dengan cara : memberikan

¹⁶⁴ Sabaruddin, "Penggunaan Model Pemecahan Masalah untuk Meningkatkan Kemampuan Berfikir Analisis Peserta Didik Pada Materi Gravitasi Newton", Lantanida Jurnal, Vol.7 No.1, 2019, hal 25.

jenjang karir kepada karyawan atas apa yang telah dicapai; dan memberikan apresiasi berupa bonus tahunan atau bonus-bonus lainnya.

BMT Pahlawan cabang Ngemplak dalam hal ini solusi yang tepat dalam meminimalisir terjadinya kendala etos kerja, antara lain : Tepat waktu untuk semua janji dan tugas pekerjaan yang telah diberikan; dan mempertahankan tanggung jawab atas semua yang dilaksanakan dan solusi kendala eksternal yaitu seorang karyawan harus paham tupoksi dalam bekerja, tidak hanya bekerja saja. Sedangkan BMT PETA Tulungagung, solusi atas kendala internal yaitu setiap individu harus memiliki keyakinan bahwa bekerja adalah ibadah karena Allah SWT dan kejujuran yang utama. Sedangkan solusi secara umum atas kendala eksternal maka pihak lembaga memberikan evaluasi kepada seluruh karyawannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Teratai Salena Gitty Kemala¹⁶⁵ pada tahun 2019 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan PT BRI Kanca Slamet Riyadi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa setiap permasalahan terdapat solusi untuk menyelesaikan dengan cara tidak menunda permasalahan yang terjadi. BMT Pahlawan dan BMT PETA berupaya untuk terus meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya mampu mempengaruhi penjualan perusahaan.

¹⁶⁵ Teratai Salena Gitty Kemala, Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan [Studi Kasus Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. Kanca Slamet Riyadi Surakarta], Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2019