BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Indonesia, ekonomi syariah dari tahun ke tahun terus menunjukkan perkembangan. Salah satu wujud dari pesatnya perkembangan ekonomi syariah adalah dengan berkembangnya lembaga keuangan syariah. Akhir-akhir ini lembaga keuangan syari'ah dianggap sebagai salah satu daya tarik tersendiri bagi masyarakat secara umum atau lebih khusus masyarakat Islam Indonesia untuk bergeliat dalam perkembangan perekonomian. Beberapa alasan yang muncul adalah lembaga keuangan syariah menjadikan perekonomian lebih baik yang sah secara pemerintahan untuk menata sistem keuangan negara, serta merupakan organisasi ekonomi yang operasionalnya berdasarkan syariat Islam.[2]

Lembaga Keuangan Syariah atau biasa disebut LKS telah disahkan oleh pemerintah Indonesia dalam Undang-undang no.7 Tahun 1992. Undang-undang tersebut memberikan penjelasan mengenai perbankan dengan prinsip syariah, kemudian disempurnakan oleh Undang-undang Nomor 7 tahun 1998 tentang perbankan serta mencakup hal-hal yang berkaitan dengan perbankan syariah. Selanjutnya disahkanlah Undang-undang nomor 21 tahun 2008 yang secara keseluruhan membahas mengenai perbankan syariah.[3] Dengan adanya undang-undang tersebut, bukan hanya perbankan syariah namun telah banyak

[2]A. Djuzali dan Yadi Januari, *Lembaga Perekonomian Umat (Sebuah Pengantar),* (Jakarta: UII Press, 2002.), hal. 4.

[3]Wiroso, Penghimpunan *Dana dan Distribusi Hasil Usaha Bank Syariah*, (Jakarta: Grasindo, 2005)., hal. 01.

didirikan BPR Syariah, *Baitul Maal wat Tamwil*, serta lembaga seperti pegadaian syariah dan asuransi syariah.

Dari banyaknya lembaga keuangan syariah yang beridiri, *Baitul Maal wat Tamwil* memiliki perbedaan dengan lembaga lainnya yang menjalankan dua kegiatan secara terpadu. *Baitul Maal* (rumah dana) berfungsi melakukan kegiatan sosial atau bisa disebut men*tasyaruf*kan dana sosial dan *Baitul Tamwil* (rumah usaha) merupakan lembaga bisnis yang bermotif laba.[4] Dapat ditarik kesimpulan *Baitul Mal wat Tamwil* (BMT) merupakan lembaga ekonomi keuangan yang dioperasikan dengan sistem yang sesuai syariat Islam. Keimanan juga menjadi landasan atas keyakinan untuk tumbuh dan berkembang, keterpaduan mengisyaratkan adanya harapan untuk mencapai sukses dunia dan akhirat, juga keselarasan antara sisi sosial dan bisnis. Dengan demikian, BMT tidak dapat hidup hanya bergantung pada uluran tangan pemerintah, akan tetapi perkembangan BMT membutuhkan patisipasi dari anggota (SDM) dan masyarakat serta pola pengelolaan yang harus profesional.[5]

Baitut Tamwil wat Tamwil bergerak dalam bidang peningkatan ekonomi masyarakat kecil, melalui berbagai kegiatan menghimpun jenis simpanan atau tabungan dari nasabah yang biasa disebut anggota dan selanjutnya dikembangkan melalui pembiayaan, investasi atau penyertaan modal usaha bagi anggota lain yang membutuhkan. *Baitul Maal* sebagai Lembaga Amil Zakat (LAZ) yang melakukan kegiatan sosial yakni mendorong, menggerakkan dan menghimpun zakat, infaq, shodaqoh dari para

---

[4]Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT), (Yogyakarta: UII Press, 2004)., hal. 126.

[5] *Ibid.*, hal.126.

nasabahnya yang kemudian disalurkan melalui kegiatan sosial membantu masyarakat yang kurang mampu. BMT berasaskan Pancasila dan UUD 1945 serta berlandaskan prinsip syari'ah Islam, keimanan, keterpaduan *(kaffah*), kekeluargaan/ koperasi, kebersamaan, kemandirian, dan profesionalisme.[6]

Keberadaan BMT telah dicanangkan oleh presiden RI sebagai Gerakan Nasional untuk mendukung usaha kecil seluruh Indonesia. Pencanangan dilakukan di Jakarta pada tanggal 7 Desember 1995. Sebagai pedoman awal operasional BMT berada dibawah Pembinaan Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK) dan memperoleh legalitas (Badan Hukum) dari menteri koperasi pengusaha kecil dan menengah C.q kepala kantor, dinas atau badan koperasi di masing-masing propinsi maupun kabupaten atau kota. PINBUK merupakan satu-satunya lembaga yang telah mendapat persetujuan dari Bank Indonesia (BI) untuk membina, mengawasi dan mengembangkan BMT diseluruh Indonesia. Persetujuan itu tertuang melalui naskah kerjasama No. 03/MOU/PHBK-PINBUK/VII/95. Baik serba usaha maupun simpan pinjam.

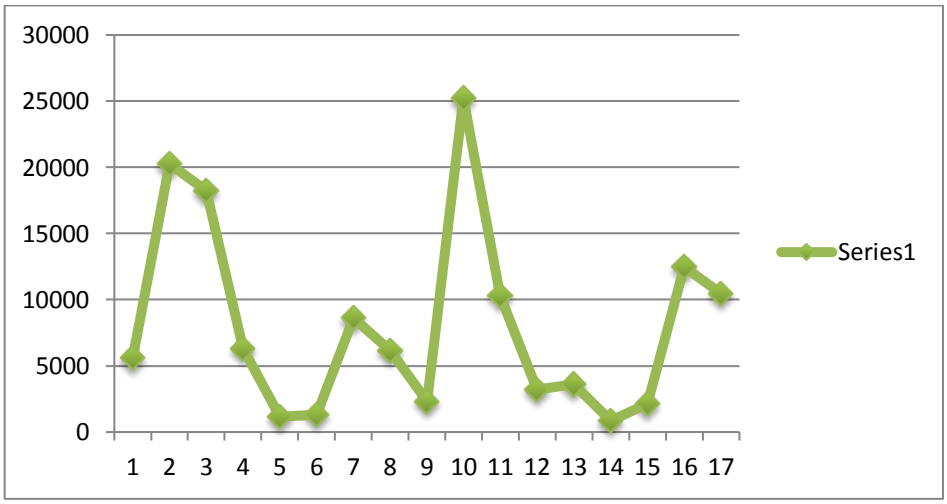
Terdapat banyak lembaga keuangan syari'ah di Tulungagung, salah satu lembaga tersebut adalah *Baitul Maal wat Tamwil.* Seperti paparan yang telah dijelaskan sebelumnya, BMT di Tulungagung berada dibawah naungan PINBUK. Kurang lebih terdapat 17 nama BMT yang bernaung di PINBUK. BMT tersebut adalah BMT Pahlawan Tulungagung, BMT Muamalah Tulungagung, BMT Istiqomah Tulungagung, BMT Ar Rahman Tulungagung, BMT Sahara Tulungagung, BMT Dinar Amanu Tulungagung, BMT Sinar

[6] *Ibid.,* hal. 129.

Amanah Tulungagung, BMT Harum Tulungagung, BMT Ummatan Wasathon Tulungagung, BMT Istiqlal Tulungagung, BMT Matahari Artha Tulungagung, BMT Syariah Pare Kediri, BMT Rahmad Kediri, BMT Usaman Trenggagalek, BMT Agritama Blitar, BMT Ar Ridho Trenggalek, dan BMT Assalam Kras Kediri.

Masing-masing BMT binaan PINBUK Tulungagung di atas dapat dipastikan telah mempunyai legalitas atau badan hukum. Terdapat sebelas (11) BMT yang berada di Tulungagung, tiga (3) BMT berada di Kediri, dua (2) BMT berada di Trenggalek, dan satu (1) BMT berada di Blitar. Asset yang dimiliki oleh pasing-masing BMT mengalami fruktuasi, namun BMT Pahlawan tetap menduduki peringkat pertama dalam kepemilikan asset. Selanjutnya di susul oleh BMT Istiqomah, serta beberapa BMT yang lain. Tercatat asset yang dimiliki oleh masing-masing dari BMT sebagai berikut :

Gambar 1.1 Total Asset masing-masing BMT Binaan PINBUK Tulungagung tahun 2010



Sumber: diolah dari data PINBUK Tulungagung tahun 2010

Gambar 1.1 di atas menjelaskan asset yang dimiliki oleh masing-masing BMT binaan PINBUK Tulungagung. Pada BMT Muamalah (nomor 1) memiliki asset sebesar Rp. 5.588.792.452,-. BMT Istiqomah (nomor 2) dengan asset sebesar Rp. 20.245.613.780,-. BMT AR-RAHMAN (nomor 3) dengan asset sebesar Rp. 18.246.975.675,-. BMT Harum Tulungagung (nomor 4) dengan asset sebesar Rp. 6.315.794.673,-. BMT Matahari Artha (nomor 5) dengan Aset sebesar Rp. 1.135.671.694,-. BMT Ummatan Wasathan (nomor 6) dengan total Aset sebesar Rp. 1.324.679.533,-. BMT Syariah Pare (nomor 7) memiliki asset sebesar Rp. 8.627.861.567,-. BMT Rahmad Kediri (nomor 8) memiliki asset sebesar Rp. 6.135.487.691,-. BMT Usaman Trenggalek (nomor 9) dengan total asset sebesar Rp. 2.316.487.613,-. BMT Pahlawan (nomo10) merupakan BMT yang sampai saat ini memiliki total aset terbesar di daerah Tulungagung dengan total asset Rp. 25.234.697.561,-. BMT Sahara (nomor 11) dengan total asset yang dimiliki sebesar Rp. 10.314.684.792,-. BMT Istiqlal (nomor 12) dengan asset yang dimiliki Rp. 3.214.624.685,-. BMT Dinar Amanu (nomor 13) dengan asset sebesar Rp. 3.614.689.452,- BMT Sinar Amanah (nomor 14) dengan total asset yang dimiliki Rp. 861.679.437,-. BMT Agritama Blitar (nomor 15) dengan total asset sebesar Rp. 2.134.684.615,-. BMT Ar-Ridho (nomor 16) Trenggalek dengan total asset sebasar Rp. 12.465.946.751,- dan BMT As-Salam (nomor 17) dengan total asset sebesar Rp. 10.468.497.525,-.

Terlihat pada grafik di atas semua BMT binaan PINBUK Tulungagung memiliki potensi kuat untuk berkembang. Disini peneliti mengambil tujuh

BMT sebagai obyek penelitian. Pemilihan obyek lokasi penelitian tersebut melihat dari perkembangan yang dialami oleh masing-masing lembaga yang memiliki tingkat aset yang berbeda, adapun data masing-masing BMT dalah sebagi berikut:

Tabel 1.1 Data Kepemilikan Asset 2012-2014

No	Nama Lembaga	Tahun	Asset	Jumlah Karyawan
1.	BMT HARUM	2012	6.198.763.698	12
		2013	6.536.133.044	12
		2014	7.131.135.440	12
2.	BMT ISTIQOMAH	2012	15.559.169.362	13
		2013	17.812.680.025	15
		2014	17.658.061.391	15
3.	BMT MUAMALAH	2012	3.517.012.070	4
		2013	3.528.954.671	5
		2014	2.721.941.098	4
4.	BMT SINAR AMANAH	2012	576.851.161	4
		2013	697.618.824	4
		2014	562.477.836	4
5.	BMT SAHARA	2012	9.143.989.300	12
		2013	10.178.425.892	12
		2014	11.574.315.532	14
6.	BMT PAHLAWAN	2012	28.621.745.080	15
		2013	28.933.681.902	16
		2014	31.674.381.467	11
7.	BMT DINAR AMANU	2012	2.284.178.200	4
		2013	2.428.366.100	3
		2014	2.590.019.500	5

Sumber : Rapat Anggota Tahunan PINBUK Tulungagung

Terlihat pada tabel di atas BMT Pahlawan tetap bertahan menjadi peringkat pertama dalam kepemilihan asset dengan total asset pada tahun 2014 mencapai Rp 31.674.381.467 meningkat dari tahun sebelumnya sebesar 14,6%. Disusul BMT Istiqomah yang pada tahun 2014 memiliki asset sebesar Rp 17.658.061.391. Selanjutnya BMT Sahara juga mengalami perkembangan yang

cukup baik. Asset yang dimiliki oleh BMT Sahara selalu mengalami peningkatan selama 3 tahun kebelakang dengan total asset Rp 11.574.315.532 pada tahun 2014. BMT Harum pada tahun 2014 memiliki asset sebesar Rp 7.131.135.440 dengan karyawan sebanyak 12 karyawan. Berikutnya BMT Muamalah Tulungagung juga memiliki asset sebesar Rp 2.721.941.098 pada tahun 2014 dan mengalami penurunan dari tahun sebelumnya sebesar Rp 807.013.573. Pada BMT Sinar Amanah dengan jumlah karyawan 4 orang pada tahun 2014 memiliki asset Rp 562.477.836. BMT Dinar Amanu dengan jumlah karyawann 4 orang memiliki asset sebesar Rp 2.590.019.500 pada tahun 2014. Jumlah asset yang di dapat oleh masing-masing BMT tersebut diupayakan akan terus naik pada setiap tahunnya. Berbagai upaya akan dilakukan oleh setiap BMT dalam meningkatnya jumlah asset dan persaingan ketat antara BMT satu dengan BMT lainnya.

Dalam hal ini, faktor sumber daya manusia memiliki peran penting. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia terutama dalam kinerjanya. Menurut Keith Davis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.[7] Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dapat mempermudah dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Salah satu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental

[7]Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (*Bandung: PTRemaja Ros dakarya, 2011)., hal. 67.

(berpikir), menalar dan memecahkan suatu persoalan adalah kemampuan intelektual.[8] Intelektual menurut Cattel adalah kombinasi sifat-sifat manusia yang terlihat dalam kemampuan memahami hubungan yang lebih kompleks, semua proses berfikir abstrak, menyesuaikan diri dalam pemecahan masalah dan kemampuan memperoleh pengetahuan baru.

Faktor selanjutnya yang perlu disadari untuk dapat memelihara prestasi (kinerja) karyawan oleh setiap pimpinan suatu organisasi adalah memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat melangsungkan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan.[9] Salah satu motivasi yang diberikan adalah dengan menyediakan fasilitas yang memadai dan menunjang. Apabila suatu perusahaan jasa mempunyai fasilitas yang memadahi sehingga dapat memudahkan konsumen dalam menggunakan jasanya dan membuat nyaman pengguna, maka akan dapat mempengaruhi produktivitas dalam menggunakan jasa tersebut. Perusahaan yang memberikan fasilitas memadai dan menarik akan memepengaruhi konsumen dalam melakukan pembelian. Dengan demikian dapat dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai kualitas kinerja karyawan melalui faktor fasilitas dan intelektualitas.

Selanjutnya, terdapat anggapan bahwa kualitas pelayanan konsumen atau nasabah tergantung pada etika kerja pelayanan atau tingkat kinerja karyawan. Begitu halnya apabila seseorang karyawan memiliki penghayatan etika kerja Islam dan motivasi yang tinggi, maka dia akan bekerja dengan giat

---

[8]Stephen P. Robbins, Judge Timothy A, *Perilaku Organisasi Buku 1*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008)., hal.56-66.

[9]Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPEF, 2000)., hal. 163.

dan puas atas hasil kerja yang dicapai, karena etika kerja Islam bukan hanya seperangkat konsep ideal tetapi juga suatu amal praktikal yang akan tetap aktual.[10] Dengan demikian etika kerja Islam layak menjadi moderasi pengaruh fasilitas dan intelektualitas terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan *Baitul Maal wat Tamwil* merupakan lembaga ekonomi keuangan yang dioperasikan dengan sistem yang sesuai syariat Islam yang menjunjung tinggi keterpaduan untuk mencapai sukses dunia dan akhirat, juga keselarasan antara sisi sosial dan bisnis.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Fasilitas dan Intelektualitas terhadap Kinerja Karyawan melalui Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating pada *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) Binaan PINBUK Tulungagung.**

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1. Identifikasi masalah

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel penelitian, yakni: (1) dua variabel bebas fasilitas dan intelektualitas, (2) satu variabel terikat kinerja karyawan, (3) satu variabel moderating etika kerja Islam.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subyek penelitian yakni karyawan sebagai individu dari *Baitul Maal wat Tamwil* binaan PINBUK Tulungagung.

---

[10]Toto Tasmara , *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Jakarta : PT Dana Bhakti Wakaf, 1995)., hlm. 1.

2. Batasan masalah

Dalam penelitian ini, peneliti berfokus pada karyawan *Baitul Maal wat Tamwil* binaan PINBUK Tulungagung. Adapun jumlah keseluruhan BMT tersebut sebanyak 17 BMT yang tersebar di Blitar, Tulungagung, dan Trenggalek. Selanjutnya karena keterbatasan waktu dan transportasi yang menunjang, peneliti membatasi penelitian hanya pada tujuh lembaga BMT yang berada di lingkup kabupaten Tulungagung. Diantara BMT tersebut adalah BMT Pahlawan Tulungagung, BMT Sahara Tulungagung, BMT Dinar Amanu Tulungagung, BMT Sinar Amanah Tulungagung, BMT Harum Tulungagung, BMT Muamalah Tulungagung, BMT Istiqamah Tulungagung.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan pembahasan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah fasilitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Baitul Maal wat Tamwil* binaan PINBUK Tulungagung ?
2. Apakah intelektualitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Baitul Maal wat Tamwil* binaan PINBUK Tulungagung ?
3. Apakah fasilitas dan Intelektualitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Baitul Maal wat Tamwil* binaan PINBUK Tulungagung ?

4. Apakah etika kerja Islam mampu memoderasi pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan pada *Baitul Maal wat Tamwil* binaan PINBUK Tulungagung ?
5. Apakah etika kerja Islam mampu memoderasi pengaruh intelektualitas terhadap kinerja karyawan pada *Baitul Maal wat Tamwil* binaan PINBUK Tulungagung ?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh fasilitas secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Baitul Maal wat Tamwil* binaan PINBUK Tulungagung
2. Untuk menguji pengaruh intelektualitas secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Baitul Maal wat Tamwil* binaan PINBUK Tulungagung
3. Untuk menguji pengaruh fasilitas dan intelektualitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Baitul Maal wat Tamwil* binaan PINBUK Tulungagung
4. Untuk menguji pengaruh fasilitas secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja Islam sebagai moderasi pada *Baitul Maal wat Tamwil* binaan PINBUK Tulungagung

5. Untuk menguji pengaruh intelektualitas secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja Islam sebagai moderasi pada *Baitul Maal wat Tamwil* binaan PINBUK Tulungagung

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.[11] Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1

H_0 : Fasilitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung

H_1 : Fasilitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung

Hipotesis 2

H_0 : Intelektualitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung

H_1 : Intelektualitas berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung

[11]Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2012)., hal. 99.

Hipotesis 3

H_0 : Fasilitas dan Intelektualitas secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung

H_1 : Fasilitas dan Intelektualitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung

Hipotesis 4

H_0 : Etika kerja Islam secara signifikan tidak mampu memoderasi pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung

H_1 : Etika kerja Islam secara signifikan mampu memoderasi pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung

Hipotesis 5

H_0 : Etika kerja Islam secara signifikan tidak mampu memoderasi pengaruh intelektualitas terhadap kinerja karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung

H_1 : Etika kerja Islam secara signifikan mampu memoderasi pengaruh intelektualitas terhadap kinerja karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung.

Untuk hipotesis statistik sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

Jika Probabilitas > 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Jika Probabilitas < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

F. Kegunaan Penelitian

Dari pembahasan permasalahan dalam penulisan skripsi ini diharapkan nantinya dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis :

1. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi seluruh Baitul Maal wat Tamwil (BMT) untuk menentukan langkah-langkah kedepan dalam menghadapi masalah mengenai kinerja karyawan, mengenai fasilitas, intelektualitas, dan etika kerja Islam seorang karyawan. Meningkatkan kemampuan untuk menganalisis permasalahan yang ada dalam dunia manajemen perusahaan serta untuk menerapkan ilmu-ilmu atau teori-teori yang didapat dari meja kuliah ke dalam kehidupan nyata.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan reverensi ketika akan melakukan penelitian yang sejenis di masa yang akan datang.

2. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan untuk memperluas landasan teoritis melakukan survey di lapangan dan evaluasi dari pihak

manajemen, dimana dapat diketahui tingkat fasilitas dan intelektualitas ketika dihubungkan dengan kinerja karyaman melalui etika kerja Islam sebagai moderasi.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan serta dapat menambah informasi dan pengetahuan.

G. Penegasan Istilah

Penegasan istilah merupakan suatu penjelasan secara konseptual maupun operasional, secara praktik, riil dan nyata dalam lingkup obyek penelitian yang diteliti. Untuk menghindari persepsi dan kesamaan konsep dalam mengartikan istilah maka perlu ditegaskan beberapa istilah sebagai berikut:

1. Variabel Independen
   a. Fasilitas (X_1)

      Fasilitas adalah penyediaan perlengkapan-perlengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada para pengguna dalam melaksanankan aktivitas-aktivitas nya atau kegiatan-kegiatannya, sehingga kebutuhan pengguna dapat terpenuhi selama menggunakan fasilitas yang ada.[12] Dalam hal ini peneliti lebih menekankan pada fasilitas kerja yang disediakan oleh kantor untuk karyawan dalam menjalankan operasional perbankan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

---

[12]Agus Sulastyono, *Manajemen Penyelenggaraan Hotel*, (Bandung: Alfabeta, 2006)., hal. 12.

b. Intelektualitas (X_2)

Intelektual adalah kemampuan untuk memperoleh berbagai informasi, berfikir abstrak, menalar, serta bertindak secara efisien dan efektif dalam memecahkan suatu masalah.[13] Dalam penelitian ini intelektualitas yang dimaksud adalah kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam memberikan kontribusi secara langsung maupun tidak terhadap perusahaan melalui aktualisasi serta pemikiran-pemikiran positif.

2. Variabel Dependen (Y)

Dalam penelitian ini kinerja karyawan sebagai variabel terikat/ variabel dependen. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, hal ini sesuai dengan pernyataan Keith Davis bahwasannya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan *(ability)* dan faktor motivasi *(motivation).*[14] Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai sumber daya manusia per satu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kerjanya.

3. Variabel Moderating (Z)

Etika kerja Islam menjadi satu-satunya variabel moderating dalam penelitian ini. Etika kerja adalah sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pimpinannya dalam

---

[13]Stephen P. Robbins, Judge Timothy A, *Perilaku Organisasi Buku 1*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008)., hal.56.

[14]Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2011)., hal. 67.

pelaksanaan kerja sehari-hari dengan berpedoman Al-Qur'an dan Sunnah.[15] Dalam hal ini peneliti beranggapan bahwa etika kerja Islam sangat mendukung penelitian dalam kaitannya dengan kinerja karyawan lembaga keuangan syariah (*Baitul Maal wat Tamwil*).

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan skripsi ini berisi tentang isi keseluruhan penelitian yang dibagi menjadi tiga bagian, yaitu bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir penelitian.

Bagian awal dalam penulisan skripsi memuat halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan dosen penguji, halaman pernyataan keaslian, motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran dan abstrak. Bagian isi terdiri dari lima bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN.

Terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, hipotesis penelitian, penegasan istilah dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI.

Dalam bab ini memuat dua hal pokok, yaitu deskripsi teoritis tentang fasilitas, intelektualitas, etika kerja Islam dan Kinerja

[15]Mustaq Ahmad, *Etika Bisnis dalam Islam, Terj. Rahman Samson, Business Ethics in Islam*, (Jakarta:Pustaka Al-Kautsar, 2003)., hal. 108.

karyawan. Selanjutnya memuat penelitian terdahulu yang pernah dilakukan menyangkut ke empat variabel, serta memuat mengenai kerangka konseptual.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.

Terdiri dari rancangan penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel dan sampling, kisi-kisi instrument dan instrument penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN.

Dalam bab ini berisi gambaran umum objek penelitian mengenai tujuh BMT yang berdiri dibawah naungan PINBUK Tulungagung, deskripsi responden, deskripsi variabel, hasil analisis, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

BAB V PEMBAHASAN.

Dalam bab ini dijelaskan temuan-temuan penelitian yang telah dikemukakan pada hasil penelitian, yang didalamnya berisi: pembahasan masing-masing rumusan masalah.

BAB VI PENUTUP.

Dalam bab ini skripsi akan memuat tentang kesimpulan dan saran hasil penelitian yang ditujukan kepada pihak yang berkepentingan, yang dilanjutkan dengan bagian akhir skripsi, yakni daftar rujukan, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian skripsi dan daftar riwayat hidup peneliti.