BAB V

PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan dan telah diuraikan pada bab sebelumnya, diperoleh bahwa fasilitas memiliki pengaruh signifikan (positif) terhadap kinerja karyawan pada tujuh BMT dibawah naungan PINBUK Tulungagung. Begitu juga dengan intelektualitas yang memiliki pengaruh signifikan (positif) terhadap kinerja karyawan pada tujuh BMT dibawah naungan PINBUK Tulungagung. Secara bersama-sama fasilitas dan intelektualitas juga memiliki pengaruh signifikan (positif) terhadap kinerja karyawan pada tujuh BMT dibawah naungan PINBUK Tulungagung. Penggunaan etika kerja Islam sebagai pemoderasi menunjukkan hasil yang positif namun tidak mampu secara signifikan memoderasi pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan. Begitu halnya dengan pengaruh intelektualitas terhadap kinerja karyawan tidak mampu secara signifikan dimoderasi oleh etika kerja Islam. Hasil penelitian terhadap masing-masing variabel dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,360. Sementara itu dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar 1,676. Sehingga perbandingan keduanya menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} atau 4,360 > 1,676.

Penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan Awaluddin K, Syamsu Alam, dan Ria Mardiana Yusuf.[99] Dalam penelitian yang dilakukannya menunjukkan bahwa fasilitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, fakta empirik ini menunjukkan agar setiap perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi organisasi. Apabila fasilitas tersebut mampu menambah kesenangan pegawai, semangat dan kegairahan dapat pula ditingkatkan. Fasilitas yang menyenangkan bukan dalam pengertian sempit, fasilitas di sini dalam pengertian luas sehingga termasuk balai pengobatan, tempat ibadah, kamar kecil yang bersih dan sebagainya. Apabila organisasi mampu meningkatkan fasilitas dan lingkungan kerja yang kondusif, maka karyawan akan berfikir kreatif dan penuh inisiatif.

Begitu halnya penelitian yang dilakukan oleh Erinda Fauzia.[100] Dengan menggunakan uji SPSS 15, didapat bahwasanya fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil uji korelasi antara keduanya memiliki nilai yang berarti hubungan antara keduanya adalah kuat. Di dukung pula oleh hasil uji determinasi antara fasilitas terhadap kinerja karyawan sebesar 38,9%. Fasilitas dapat meningkatkan kinerja karyawan karena apabila fasilitas tidak terpenuhi dan tidak layak maka kinerja karyawan akan rendah. Dengan memiliki fasilitas yang cukup memadai akan

---

[99]Awaluddin K,*et.al*, *Pengaruh Pemberian Fasilitas, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Maros,* dalam http://pasca.unhas.ac.id/jurnal-files-pengaruh-pemberian-fasilitas-tingkar-pendidikan/ diakses tanggal 2 Februari 2015 pukul 10.11 WIB

[100]Erinda Fauzia, et.al, *Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Semarang*, dalam http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/ diakses tanggal 15 Maret 2016 pukul 12.23 WIB.

mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian Erinda Fauzia mendapati bahwa fasilitas yang diberikan kepada karyawan termasuk dalam kategori baik. Hal ini dilihat dari Jumlah fasilitas yang disediakan sudah cukup untuk menunjang pekerjaan karyawan, kualitas dari fasilitas kerja yang sudah terawat baik dan layak digunakan, kelengkapan fasilitas kerja, yang dimana tempat parkir dan komputer selalu ada dalam perusahaan. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa fasilitas karyawan pada perusahaan tergolong baik, sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang dapat dilihat dari hasil adanya pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan. Andil perusahaan untuk dapat meningkatkan semangat kerja dapat memberikan fasilitas yang baik dan memadai karyawan.

B. Pengaruh Intelektualitas Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa intelektualitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT binaan Pinbuk Tulungagung. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 7,173. Sementara itu dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar 1,676. Sehingga perbandingan keduanya menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} atau 7,173 > 1,676, dengan kata lain intelektualitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini di dukung oleh penelitian Fabiola Meirnayati Trihandini.[101] Berdasarkan komputasi data dengan bantuan SPSS, penelitian

[101] Fabiola Meirnayati Trihandini, *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan*, tahun 2005, dalam

yang dilakukan oleh Febiola memperoleh nilai probabilitas untuk koefisien regresi X_1 sebesar 0.004 atau di bawah 0,05, oleh karena itu, hipotesis nol pertama dalam penelitian ini ditolak dan sebaliknya hipotesis alternatif diterima (kecerdasan intelektual memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan). Pengujian hipotesis yang dilakukan Febiola membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan intelektual dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian konsisten dengan bukti empiris yang dihasilkan oleh Ree, Earles dan Teachout, 1994. Mereka mengatakan bahwa kinerja seseorang dapat diprediksi berdasarkan seberapa besar orang tersebut memiliki *general factor*. Seseorang yang memiliki kemampuan *general cognitive* yang baik maka kinerjanya dalam melaksanakan suatu pekerjaan juga akan lebih baik, meskipun demikian *spesifik ability* juga berperan penting dalam memprediksi bagaimana kinerja seseorang yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Moustafa dan Miller pada tahun 2003 yang memberikan simpulan bahwa tes inteligensi merupakan alat yang tepat dalam melakukan seleksi terhadap karyawan, sehingga tes tersebut dapat memberikan keputusan bagi manajer untuk mendapatkan orang yang tepat dalam pemilihan karyawan yang dibutuhkan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa seorang karyawan yang mendapatkan skor tes IQ yang tinggi pada saat seleksi ternyata menghasilkan kinerja yang lebih baik, terutama apabila dalam masa-masa tugasnya tersebut

---

http://googleweblight.com/?lite_url=http://eprints.undip.ac.id/15539/&ei=tWuzFOxZ&ei=www.google.co.id&ts/ diakses tanggal 12 Januari 2016 pukul 19.08 WIB.

ia sering mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru dari pelatihan yang dilakukan.[102] Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Hunter (1996), yang juga mengatakan hal sama bahwa kemampuan kognitif dalam hal ini kecerdasan intelektual merupakan alat peramal yang paling baik untuk melihat kinerja seseorang di masa yang akan datang, sehingga bila seseorang memiliki kecerdasan intelektual yang baik maka kinerjanya juga akan semakin baik.[103]

C. Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etika Kerja Islam

Penggunaan etika kerja Islam sebagai pemoderasi menunjukkan hasil yang positif namun tidak mampu secara signifikan memoderasi pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan pada tujuh BMT binaan PINBUK Tulungagung. Hasil penelitian menunjukkan nilai Sig X_1Z (moderasi) adalah 0,381 > 0,05 yang berarti hipotesis (H_2) ditolak atau Ho diterima. Sehingga etika kerja Islam secara signifikan tidak mampu memoderasi pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung. Diketahui pula nilai t_{hitung} = 0,884 dan t_{tabel} = 1,676. Artinya 0,884 > 1,676 =

---

[102] Moustafa, K,S, and, Miller, T, R, 2003, *Too Intelligent For The Job ? The Validity of Upper-Limit Cognitive Ability Test Scores In Selection*, Sam Advanced Management Journal, Vol.68, dalam Fabiola Meirnayati Trihandini, *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan*, tahun 2005, dalam http://googleweblight.com/?lite_url=http://eprints.undip.ac.id/15539/&ei=tWuzFOxZ&ei=www.google.co.id&ts/ diakses tanggal 12 Januari 2016 pukul 19.08 WIB.

[103]Hunter, J,E, and Schmidt, F, L, 1996, *Intelligence and Job Performance : Economic and Social Implications*, Psychology, Public, Policy, and Law, No.2, hal. 447-472, dalam Fabiola Meirnayati Trihandini, *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan*, tahun 2005, dalam http://googleweblight.com/?lite_url=http://eprints.undip.ac.id/15539/&ei=tWuzFOxZ&ei=www.google.co.id&ts/ diakses tanggal 12 Januari 2016 pukul 19.08 WIB.

$t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti etika kerja Islam tidak mampu memoderasi pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung.

Penelitian sebelumnya juga pernah dilakukan oleh Ridwan.[104] Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa koefisien interaksi variabel moderating yaitu interaksi antara *locus of control* dengan etika kerja Islam dengan signifikansi 0,014 < 0,05. Hal ini berarti bahwa interaksi antara *locus of control* dengan etika kerja Islam secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dengan koefisien regresi –0,144, selanjutnya koefisien interkasi b3 bertanda negatif memberi arti bahwa variabel etika kerja Islam memperlemah hubungan antara *locus of control* dengan kinerja karyawan di lingkungan karyawan Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Palu, peningkatan etika kerja Islam belum dapat memperkuat hubungan antara *locus of control* dengan kinerja karyawan.

Ridwan menjelaskan alasan etika kerja Islam belum dapat memperkuat hubungan antara *locus of control* dengan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat disebabkan oleh faktor atau fenomena yang ada, yaitu masih kurangnya pelatihan tetang etika kerja Islam yang dilakukan di lingkungan Bank Syariah Muamalat, sehingga menyebabkan pemahaman karyawan akan etika kerja Islam masih kurang, perlu juga diperhatikan berdasarkan fenomena yang berkembang di lingkungan perbankan maupun instansi pemerintah yang ada bisa kita lihat masih banyaknya kasus korupsi di Indonesia hal ini bisa disimpulkan walaupaun sudah memiliki etika yang baik berdasarkan ajaran agama akan tetapi godaan atau rayuan untuk memperoleh nilai laba yang besar

[104]Ridwan, *Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan Locus of Control dengan Kinerja Karyawan*, Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako Kampus Bumi Bahari Tadulako : Tondo, Palu, Sulawesi Tengah, 2013.

etika kerja Islam yang dimiliki menjadi mudah terganggu *sehingga locus of control* atau kontrol diri seseorang lepas sehingga menguragi kinerja yang telah dimiliki.

Pada tujuh BMT binaan PINBUK Tulungagung, etika kerja Islam belum dapat menjadi variabel moderator hubungan fasilitas dengan kinerja karyawan secara signifikan. Namun, etika kerja Islam mampu memberikan pengaruh yang berarti terhadap hubungan antara keduanya. Hal tersebut dapat dilihat pada *koefisien determinasi* (R^2) sebesar 0,566, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Fasilitas) terhadap variabel terikat (kinerja Karyawan) melalui etika kerja Islam adalah sebesar 56.6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain.

D. Pengaruh Intelektualitas terhadap Kinerja Karyawan melalui Etika Kerja Islam

Penggunaan etika kerja Islam sebagai pemoderasi menunjukkan hasil yang positif namun tidak mampu secara signifikan memoderasi pengaruh intelektualitas terhadap kinerja karyawan pada tujuh BMT naungan Pinbuk Tulungagung. Hasil penelitian menunjukkan nilai Sig X_2Z (moderasi) adalah 0.980, maka 0.980 > 0,05 yang berarti hipotesis (H_4) ditolak atau Ho diterima. Sehingga etika kerja Islam secara signifikan tidak mampu memoderasi pengaruh intelektualitas terhadap kinerja karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung. Diketahui pula t_{hitung} = 0,025 dan t_{tabel} = 1,676 yang artinya 0,025 < 1,676 = t_{hitung} < t_{tabel} maka hipotesis H_2 ditolak (tidak diterima),

dan etika kerja Islam tidak mampu memoderasi pengaruh intelektualitas terhadap kinerja karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung.

Namun, etika kerja Islam memberikan pengaruh yang tinggi pada pengaruh intelektualitas terhadap kinerja karyawan BMT binaan PINBUK Tulungagung. Hal tersebut dapat dilihat pada *koefisien determinasi* (R^2) sebesar 0.613, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Intelektualitas) terhadap variabel terikat (kinerja Karyawan) melalui etika kerja Islam sebagai variabel moderasi adalah sebesar 61.3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain.

E. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini menujukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif namun tidak dapat secara signifikan memoderasi pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan pengaruh intelektualitas terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut kemungkinan disebabkan karena karyawan pada BMT binaan Pinbuk Tulungagug belum memiliki penghayatan etika kerja Islam dan motivasi yang tinggi, sehingga bekerja giat dan puas atas hasil kerja yang dicapai dengan berlandaskan etika kerja yang dimilikinya. Karena sesungguhnya etika kerja Islam bukan hanya seperangkat konsep ideal tetapi juga suatu amal praktikal yang akan tetap aktual.[105] Tidak seperti pandangan kaum liberalis yang beranggapan bahwa setiap urusan bisnis tidak dikenal adanya etika sebagai kerangka acuan, sehingga dalam pandangan

[105]Toto Tasmara , *Etos Kerja Pribadi Muslim*....., hal.1.

mereka kegiatan bisnis adalah amoral.[106] Para kaum liberalis menganggap bisnis adalah bisnis tidak ada hubungannya dengan etika,[107] interpretasi hukum didalamnya didasarkan pada nilai-nilai standar kontemporer yang seringkali berbeda-beda, sedangkan dalam masyarakat Islam nilai-nilai dan standar tersebut dituntun oleh ajaran syari'at dan kumpulan fatwa fiqih.[108] Tujuan suatu organisasi, dalam hal ini adalah lembaga keuangan syariah adalah mencapai keberkahan yang bukan hanya di dapat di dunia semata, akan tetapi keberkahan yang membawanya sampai akhirat.

Pada penelitian yang dilakuakan, di dapat hubungan yang pengaruhnya bersifat positif, artinya semakin tinggi tingkat etika kerja Islam yang dimiliki oleh karyawan, maka pengaruh fasilitas dan intelektualitas terhadap kinerja karyawan juga akan meningkat. Akan tetapi dengan adanya hasil yang tidak menunjukkan signifikan, memberikan penjelasan bahwasanya etika kerja Islam memiliki hubungan terhadap pengaruh fasilitas dan intelektualitas, namun tidak secara langsung. Hal tersebut bisa saja terjadi karena antara etika kerja Islam dan fasilitas bukan merupakan satu kesatuan yang nantinya dapat menjadikan kinerja karyawan dapat meningkat seiring dengan meningkatkan fasilitas dan etika kerja Islam. Begitu halnya dengan hubungan etika kerja Islam dan intelektualitas yang juga bukan merupakan satu kesatuan yang nantinya dapat menjadikan kinerja karyawan dapat meningkat seiring dengan meningkatkan fasilitas dan etika kerja Islam.

---

[106]Kuat ismanto, *Manajemen Syari'ah Implementasi TQM Dalam Lembaga Keuangan Syariah*....., hal.41.

[107]A. Sony Keraf, *Etika Bisnis dan Tuntutan Relevansi*....., hal.55.

[108]Rafik Issa Beekum, *Etika Bisnis Islami*....., hal.5.