

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kehadiran BMT (*Baitul Maal wa Tamwil*) telah berkembang pesat di tengah perkembangan lembaga keuangan mikro konvensional lainnya terutama dikalangan masyarakat muslim mengingat sekarang ini penduduk negara Indonesia mayoritas beragama Islam. Tumbuh pesatnya perkembangan BMT menjadikan lembaga ini memiliki peranan penting di tengah-tengah masyarakat terutama bagi masyarakat berpendapatan rendah. Adanya pendirian BMT akan berdampak positif bagi pertumbuhan ekonomi masyarakat yang akan berimplikasi pada pengurangan masalah kemiskinan dan pengangguran yang terjadi di negara ini.²

BMT merupakan lembaga yang difokuskan pada pengembangan kerjasama dan investasi untuk mengembangkan usaha mikro dan mengentaskan kemiskinan melalui sistem bagi hasil yang terjadi pada akad yang dijalankan.³ BMT (*Baitul Maal wa Tamwil*) hadir sebagai lembaga keuangan mikro yang berbasis syariah sekaligus sebagai sebuah pilihan yang menggabungkan konsep *maal* dan *tamwil* dalam satu kegiatan lembaga.⁴

² Rusby Zulkifli, Zulfadli Hamzah, and Hamzah Hamzah, "Analisa Permasalahan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Melalui Pendekatan Analytical Network Process (ANP)," *Al-Hikmah: Jurnal Agama dan Ilmu Pengetahuan* 13, no. 1 (2018): 18–29.

³ Shochrul Rohmatul Ajija et al., *Koperasi BMT: Teori, Aplikasi, Dan Inovasi* (Jawa Tengah: CV Inti Media Komunika, 2018), hlm.09, <https://books.google.co.id/books?id=CtWyDwAAQBAJ>.

⁴ Novita Dewi Masyithoh, "Analisis Normatif Undang-Undang No. 1 Tahun 2013 Tentang Lembaga Keuangan Mikro (Lkm) Atas Status Badan Hukum Dan Pengawasan Baitul Maal Wat Tamwil (Bmt)," *Economica: Jurnal Ekonomi Islam* 5, no. 2 (2014): 17–36, hlm.18, <https://journal.walisongo.ac.id>.

Kehadiran BMT dinilai dapat menyerap aspirasi masyarakat muslim di tengah kegelisahan kegiatan ekonomi dengan prinsip riba yang semakin marak ditemui pada sektor lembaga keuangan makro atau mikro.

Eksistensi kemuculan lembaga BMT sudah menyebar secara luas di seluruh daerah di negara Indonesia. Progresifnya perkembangan BMT di Indonesia tidak terlepas dari besarnya porsi masyarakat kelas menengah dan bawah di Indonesia. Dari total sekitar 265 juta penduduk, 40% merupakan masyarakat kelas menengah dan 20% digolongkan sebagai kelas bawah. Kemudian ditambah sebanyak kurang lebih 25,67 juta jiwa dikategorikan sebagai penduduk miskin atau 9,66% jumlah penduduk. Sehingga keberadaan BMT relevan dan sangat diterima oleh masyarakat Indonesia. Pertumbuhan jumlah BMT saat ini bisa dibbilang cukup pesat sekitar 4.500 unit.⁵

Melihat fenomena perkembangan keberadaan lembaga BMT yang terus berkembang cukup pesat, maka daerah Kabupaten Tulungagung menjadi salah satu daerah yang juga mengikuti tren perkembangan lembaga keuangan berbasis syariah tersebut. Perkembangan lembaga BMT di Kabupaten Tulungagung cukup baik, hal ini karena struktur perekonomian daerahnya secara dominan berperan pada sector usaha perdagangan (UMKM) sehingga keberadaan BMT sangat relevan dan diterima oleh masyarakat. Melihat prospek perkembangannya, lembaga BMT dinilai berrpotensi meningkatkan perekonomian masyarakat.

⁵ Ekonomi Komite Nasional dan Keuangan Syariah, "Sharing Platform Keuangan Mikro Syariah Berbasis Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)," last modified 2019, accessed November 23, 2022, <https://knks.go.id/isuutama/8/sharing-platform-keuangan-mikro-syariah-berbasis-baitul-maal-wat-tamwil-bmt>.

Gambar 1.1 Jumlah BMT Aktif Berdasarkan Pelaporan RAT di Kabupaten Tulungagung



Sumber : Dinas Koperasi dan UMKM Kab.Tulungagung

Dari gambar grafik diatas menunjukkan bahwasannya keberadaan BMT di Kabupaten Tulungagung mengalami peningkatan yang signifikan pada tahun 2018 kemudian pada tahun 2018-2022 berada pada posisi stabil. Hal ini bisa saja dipicu adanya peralihan dan penyesuaian kondisi pandemic ke masa pasca pandemic. Melihat kondisi tersebut, justru keberadaan BMT berpeluang meningkat dan menjadi sasaran kebutuhan masyarakat golongan menengah kebawah khususnya masyarakat yang dominan memiliki usaha dagang (UMKM). Masyarakat akan membutuhkan dana sebagai permodalan usahanya. Dengan demikian potensi keberadaan lembaga pada saat ini cukup berpeluang tinggi. Adapun BMT aktif yang ada di Kabupaten Tulungagung dapat dijelaskan pada table dibawah ini.

Tabel 1.1 Daftar BMT Aktif Berdasarkan Pelaporan RAT di Kabupaten Tulungagung

NO.	NAMA BMT	ALAMAT
1.	BMT Permata	Jln. Raya Sodo, Ds. Sodo Kecamatan Pakel
2.	BMT Nusantara Umat Mandiri	Ds. Karangtalun Kec. Kalidawir
3.	KSPPS BMT Dinar Amanu	Jl. Sumberagung, Ds. Panjerejo Kec. Rejotangan

4.	BMT Mitra Madani	Jl. Ki Mangun Sarkoro, Ds. Maron Kec. Boyolangu
5.	KSPPS BMT Pahlawan	Jl. Raya Tulungagung – Trenggalek, Babakan, Ds. Gondang Kec. Gondang
6.	KS BMT Pahala	Jl. Pattimura, Ds. Tertek Kec. Tulungagung
7.	KSPPS BMT Muamalah	Kelurahan Kutoanyar Kec. Tulungagung
8.	KSPPS BMT Harum (Harapan Umat)	Jl. Letjend Suprpto, Kel. Kepatihan Kec. Tulungagung
9.	BMT Ar-Rahman	Jl. Pahlawan, Rejoagung, Dsn. Ketanon Kec. Kedungwaru
10.	BMT Ummatan Wasathan	Jl. Pattimura Barat Kelurahan Tertek Tulungagung
11.	KSPPS BMT Istiqomah	Jl. Dahlia, Ds. Karangrejo Tulungagung
12.	BMT Sahara	Jl. Argopuro, Ds. Bolorejo Kec. Kauman Tulungagung

Sumber : Dinas Koperasi dan UMKM Kab. Tulungagung

Namun dari beberapa BMT aktif yang dipaparkan dalam table diatas, menurut pengamatan lapangan yang dilakukan peneliti hampir setengah dari jumlah BMT memiliki eksistensi yang rendah di kalangan masyarakat. Banyaknya BMT yang kurang dikenal masyarakat memiliki permasalahan terkait dengan kinerja organisasinya. Secara dominan BMT yang kurang eksis dapat dilihat berdasarkan pengunjung BMT, kelayakan bangunan kantor hingga jumlah karyawan yang bekerja. Kinerja organisasi secara tidak langsung merefleksikan kinerja karyawan yang kurang mampu bersaing melawan tuntutan persaingan yang semakin ketat terjadi saat ini.

Kinerja berkaitan erat dengan hasil yang didapatkan oleh sebuah perusahaan setelah melakukan beberapa tindakan yang dapat mendukung kemajuan organisasi, seperti mengeluarkan anggaran dana untuk membayar karyawan. Pencapaian keberhasilan untuk menggapai tujuan akan mendorong perusahaan mempunyai kekuatan untuk mampu bertahan di tengah tuntutan

zaman dan ketatnya persaingan di era pergempuran keuangan konvensional canggih.. Kinerja karyawan memiliki pertimbangan yang penting, karena kinerja karyawan merupakan bagian dari organisasi itu sendiri dan dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan meskipun dilakukan secara individu maupun kelompok.⁶

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa factor, salah satunya yaitu dipengaruhi oleh kompetensi. Seorang karyawan harus memiliki ketrampilan yang kompeten di bidangnya agar dapat melakukan pekerjaan dengan sesuai dimana akan dapat berimplikasi pada keberhasilan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Peningkatan kinerja seseorang akan terjadi apabila terdapat kesetaraan antara pekerjaan dengan kemampuan. Sehingga dapat diartikan bahwasannya fokus utama kompetensi ialah memanfaatkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki dengan tujuan mencapai tujuan atau kinerja yang optimal.

Melihat sumber daya manusia pada organisasi dalam hal ini lembaga BMT, tentunya kompetensi syariah menjadi fundamental utama dalam pelaksanaan operasionalnya. Sumber daya manusia dalam hal ini para pengelola atau karyawan BMT harus menguasai konsep – konsep syariah hingga penerapan akad – akad yang dijalankan. Namun pada beberapa kasus yang terjadi, kurangnya pemahaman anggota dalam memahami transaksi sesuai aturan syariah menjadi permasalahan kompleks pada BMT.. Kurangnya pemahaman mengindikasikan masyarakat yang dibantu lembaga malah

⁶ Eko Budiyanto and Mochamad Mochklas, *Kinerja Karyawan*, (Banten: CV AA Rizky, 2020), hlm.09

menggunakan modal sebagai kebutuhan primer buka sebagai wadah investasi usaha. Dengan demikian kompetensi yang sesuai penting diasah dan dioptimalkan karyawan yang berdampak pada kinerjanya untuk menghadapi tuntutan persaingan global dan kemajuan lembaga.

Sejauh ini pemenuhan kebutuhan akan SDM berbasis syariah dalam industri keuangan syariah belum tersinkronasi dengan baik. Hal ini dapat dilihat pada daya serap SDM yang berasal dari sekolah atau perguruan tinggi dengan latar belakang program studi perbankan syariah atau studi ekonomi syariah yang masih sangat rendah, besarnya hanya berkisar 20-30%.⁷

Selain itu usaha yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu penerapan etos kerja islam. Etika atau etos diambil dari bahasa Yunani ethos yang berarti watak dan karakter. Dengan demikian etos kerja merupakan karakter dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan yang bersifat khusus mengenai seseorang atau sekelompok manusia. Seorang tenaga kerja harus memiliki etos kerja yang tinggi guna mencerminkan semangat bekerja. Sebagaimana firman Allah SWT sebagai berikut :

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَّهَا لِنَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

Artinya : “Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang ada diatas bumi sebagai perhiasan baginya agar Kami menguji mereka siapakah diantarnya yang lebih baik perbuatannya.”(QS. Al-Khafi:7)⁸

Ayat diatas memberikan petunjuk pada setiap umat muslim agar senantiasa mengimplementasikan sikap etos kerja dalam mengerjakan segala sesuatu dengan kualitas yang paling baik. Islam telah mengajarkan dan

⁷ Istiqomah, “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Etos Kerja Sarjana Ekonomi Syariah Terhadap Kinerja SDM Bank Umum Syariah” (UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018), hlm.03

⁸ Kemenag RI, *Al-Quran Dan Terjemahannya*.....,hlm.411

meluaskan pengajaran tentang pola hidup yang ideal dan praktis. Pola hidup Islami dengan jelas dalam Al-Qur'an dan terurai dengan sempurna dalam sunnah Rasulullah SAW.⁹

Karakteristik orang yang memiliki dan senantiasa mengimplementasikan etos kerja akan terlihat dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu merupakan bentuk ibadah dan perintah Allah yang akan memuliyakan dirinya, memanusikan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan (khairu ummah).¹⁰ Sehingga jika seseorang berniat ibadah dalam bekerja, maka secara langsung akan menyadari bahwa etos kerja yang tinggi tidak selalu berbanding lurus dengan hasil atau keuntungan besar.

Namun faktanya dilapangan berbanding terbalik dengan apa yang diharapkan sesuai ajaran Islam. Seorang karyawan yang bekerja lebih banyak menempatkan keinginan bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup dan segala keinginan nafsu dunia. Hal ini juga bisa saja terjadi pada lembaga keuangan syariah seperti BMT mengingat para karyawan jelas adalah seseorang umat muslim yang senantiasa harus menyeimbangkan antara urusan dunia dengan akhirat. Fokus utamanya adalah mereka akan melakukan pekerjaan yang paling terbaik atau penerapan etos kerja yang tinggi jika hasil yang didapatkan besar. Itulah mengapa penerapan etos kerja islam diperlukan usaha yang intens dalam pengimplementasiannya terutama pada lembaga BMT sehingga akan tercipta kinerja karyawan yang sesuai ajaran Islam.

⁹ Hamzah Ya'qub, *Etos Kerja Islami* (Jakarta: CV Pedoman Ilmu Jaya, 1992), hlm.06

¹⁰ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim* (Jakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm.73

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja dimaknai sebagai petunjuk bahwa karyawan senantiasa menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja. Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dimana hal ini menyangkut persepsi terhadap sistem insentif, kelengkapan sarana kerja, serta kehangatan hubungan kerja dengan atasan maupun sesama kerja. Kebutuhan tersebut merupakan sumber-sumber kepuasan kerja yang perlu mendapat pemenuhan yang semakin baik.¹¹

Kepuasan kerja penting untuk diteliti, karena kepuasan kerja dapat berpengaruh secara langsung terhadap hasil-hasil dari suatu pekerjaan atau kinerja dari karyawan. Dengan melihat latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti mengambil objek penelitian pada Lembaga BMT di Kabupaten Tulungagung dengan fokus permasalahan pada beberapa faktor yang dimungkinkan adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk membuktikan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kompetensi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan BMT di Kabupaten Tulungagung.”**

¹¹ “BAB I,” accessed November 23, 2022, http://eprints.ums.ac.id/14202/2/BAB_I.pdf.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka yang menjadi identifikasi masalah peneliti yaitu:

1. Kinerja karyawan yang kurang maksimal dalam melakukan persaingan usaha ditengah eksistensinya lembaga keuangan mikro berbasis syariah seperti BMT di kalangan masyarakat menengah kebawah sehingga banyak lembaga BMT yang terpaksa memberhentikan kegiatan operasionalnya.
2. Kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kompetensi syariah sehingga mengakibatkan penyerapan SDM di bidang syariah menjadi rendah. Hampir sebagian penyerapan SDM pada lembaga BMT dilatar belakanginya oleh karyawan dengan lulusan pendidikan perguruan tinggi umum dan beragama Islam sehingga pemahaman mengenai transaksi keuangan sesuai konsep syariah masih terbatas.
3. Penerapan etos kerja Islam yang belum maksimal. Hal ini dipicu oleh faktor internal yaitu dalam diri karyawan BMT yang senantiasa mengedepankan kebutuhan hidup daripada keridhoan Allah SWT dalam melakukan pekerjaan. Dapat dinilai bahwa etos kerja akan tinggi jika hasil yang di dapatkan juga tinggi.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan BMT di Kabupaten Tulungagung?
2. Bagaimana pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan BMT di Kabupaten Tulungagung?

3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BMT di Kabupaten Tulungagung?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan BMT di Kabupaten Tulungagung?
5. Bagaimana pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan BMT di Kabupaten Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja BMT di Kabupaten Tulungagung.
2. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan BMT di Kabupaten Tulungagung.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BMT di Kabupaten Tulungagung.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan BMT di Kabupaten Tulungagung.
5. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan BMT di Kabupaten Tulungagung.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, adapun manfaat penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan akademik dan perkembangan ilmu pengetahuan bagi mahasiswa terutama di bidang sumber daya manusia (SDM). Begitu juga untuk mengetahui faktor-faktor

yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada dunia kerja, seperti kompetensi, etos kerja islam, dan kepuasan kerja.

2. Secara Praktis

a. Bagi Lembaga BMT di Tulungagung

Sebagai bahan masukan dan evaluasi dalam meningkatkan kualitas SDM yang sesuai visi misi perusahaan dengan harapan dapat mewujudkan tujuan dari organisasi tersebut.

b. Bagi Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tulungagung dan Dewan Koperasi Indonesia Daerah (Dekopinda)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi terkait permasalahan – permasalahan BMT di Kabupaten Tulungagung di bidang Manajemen Sumber Daya Manusianya (MSDM) sebagai pelaku yang mengelola organisasi tersebut. Diharapkan pemerintah mampu memberikan solusi sekaligus membantu terkait keberadaan BMT yang mayoritas masih berkembang mengingat sasaran BMT kesejahteraan ekonomi masyarakat golongan mikro atau menengah kebawah.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitiannya diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana pembelajaran dalam penulisan karya ilmiah sejenis yang dilakukan oleh peneliti di masa yang akan datang sehingga penelitian selanjutnya dapat lebih tajam dalam menganalisis dan memberi manfaat kepada pihak-pihak yang bersangkutan.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Ruang lingkup dan batasan penelitian diadakan supaya mudah dipahami dan sesuai dengan bahasan masalah, maka mencakup sebagai berikut:

1. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian ini yaitu sebagai berikut: (a) Lokus penelitian ini didasarkan pada Lembaga Keuangan Mikro (LKM) BMT di Kabupaten Tulungagung, (b) Periode penelitian dilakukan pada tahun 2022, dan (c) Populasi karyawan BMT di Kabupaten Tulungagung. Sampel yang digunakan juga seluruh karyawan BMT di Kabupaten Tulungagung.

2. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti berfokus pada obyek penelitian variabel bebas (X), variabel terikat (Y), dan variabel mediasi (Z). Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi kompetensi (X1) dan etos kerja islam (X2). Sedangkan variabel terikat berupa kinerja karyawan (Y) dan variabel mediasi berupa kepuasan kerja (Z).

G. Penegasan Istilah

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dan kekeliruan dalam memahami judul serta permasalahan yang akan penulis teliti dan sebagai pegangan agar lebih terpusatkan pada kajian yang akan diteliti, maka peneliti membagi penegasan istilah sebagai berikut :

1. Penegasan Konseptual

Penegasan konseptual adalah penjelasan yang diperoleh dari pendapat atau teori dari para ahli yang bersumber dari literatur yang sudah diterbitkan

dimana penjelasan yang dipilih sesuai dengan tema yang diteliti. Adapun penegasan konseptual dari penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Kompetensi

Menurut Wibowo yang dikutip dalam Astuti *et al*, kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas professional dalam pekerjaan mereka.¹²

b. Etos Kerja Islam

Menurut Asifudin, kerja yang diniatkan sebagai ibadah Allah SWT adalah karakteristik etos kerja Islami. Karakteristik ini juga menjadi pembeda antara etos kerja islami dengan etos kerja yang lainnya. Karena karakteristik ini mempengaruhi sikap hidup mendasar serta motivasi kerja orang yang bersangkutan. Dengan demikian, karakteristik ini menjadi landasan dan sumber bagi karakteristik-karakteristik etos kerja Islami yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.¹³

c. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang memiliki arti prestasi kerja atau

¹² Rahma Yudi Astuti et al., *Manajemen Kinerja* (Ponorogo: CV Nata Karya, 2021), hlm.80-81

¹³ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami* (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), hlm.110

prestasi yang sebenarnya telah dicapai oleh seseorang.¹⁴ Adapun indikator kinerja karyawan diantaranya adalah : 1) Kualitas kerja; 2) Kuantitas kerja; 3) Tanggungjawab atas pekerjaan; 4) Kerjasama; dan 5) Inisiatif.¹⁵

d. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins, kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang karyawan terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya dan begitu sebaliknya. Indikator yang dapat menentukan kepuasan kerja adalah sebagai berikut: 1) Kepuasan dengan gaji; 2) Kepuasan dengan pekerjaannya; 3) Kepuasan dengan promosi; 4) Kepuasan dengan atasan; dan 5) Kepuasan dengan rekan kerja.¹⁶

2. Penegasan Operasional

a. Kompetensi

Variabel kompetensi dalam penelitian ini sebagai variabel independen (X1). Kompetensi berarti kemampuan atau karakteristik setiap individu dalam melakukan segala sesuatu pekerjaan yang didasari oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya, seperti pengetahuan, ketrampilan dan perilaku setiap individu. Adapun dimensi dari kompetensi meliputi tiga dimensi antara lain : 1) Dimensi pengetahuan, berarti pengetahuan dasar yang telah dimiliki seorang karyawan; 2) Dimensi Ketrampilan, berarti keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan; dan 3) Dimensi

¹⁴ Rizki Afri Mulia, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I. (Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2021), https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/zfVPEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1.

¹⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm.75

¹⁶ Robbins et al., *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. (Jakarta: Salemba 4, 2007).

Kemampuan, berarti sikap atau rasa kemauan dalam mengembangkan kemampuan.

b. Etos Kerja Islam

Variabel etos kerja Islam dalam penelitian ini sebagai variabel independen (X2). Kerja sebagai implementasi nilai aqidah dapat dijelaskan seperti sikap atau perilaku apa adanya dan bekerja dengan motivasi ibadah serta memiliki hasrat untuk memperoleh kehidupan surgawi dan duniawi diakhirat kelak. Selain itu kerja didasari pada ilmu dalam penelitian ini berarti mengetahui perbedaan antara tujuan yang benar dan salah serta menyukai efisiensi dan efektivitas kerja. Kemudian kerja dengan meneladani sifat tuhan serta petunjuk-Nya dalam penelitian ini berarti memiliki jiwa sosial, jujur, kreatif dan bijaksana serta senantiasa bertawakal kepada Allah.

c. Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini sebagai variabel dependen atau terikat (Y). indikator kinerja karyawan meliputi : 1) Kualitas; 2) Kuantitas; 3) Tanggungjawab; 4) Kerjasama; dan 5) Inisiatif dalam bekerja. Indikator kualitas kerja dalam penelitian ini berarti karyawan mampu menyelesaikan tugas dari atasan dengan baik. Indikator kuantitas dalam penelitian ini berarti karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu. Indikator tanggung jawab berarti karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab. Indikatoar kerjasama berarti seorang karyawan harus mampu bekerjasama dengan

rekan kerja lainnya. Terakhir, indikator inisiatif berarti karyawan bekerja dengan inisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan.

d. Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja sdalam penelitian ini sebagai variabel intervening atau mediasi (Z). Adapun indikator kepuasan kerja dalm penelitian ini diantaranya adalah : 1) Kepuasan dengan gaji; 2) Kepuasan dengan pekerjaannya; 3) Kepuasan dengan promosi; 4) Kepuasan dengan atasan; dan 5) Kepuasan dengan rekan kerja.

Indikator kepuasan dengan gaji berarti jika gaji sesuai dengan pekerjaan karyawan maka karyawan akan merasa puas dan sebaliknya. Indikator kepuasan dengan pekerjaannya berarti karyawan aan merasa puas jika pekerjaannya sesuai dengan keahliannya atau cocok. Indikator kepuasan dengan promosi berarti tingkat jabatan dapat menentukan tingkat senang atau tidaknya karyawan. Indikator kepuasan dengan atasan berarti atasan dapat menentukan tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja. Terakhir, kepuasan dengan rekan kerja berarti rekan kerja yang dapat bekerjasama antar karyawan akan mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan.

H. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh gambaran yang cukup jelas mengenai penelitian ini, maka peneliti mengemukakan sistematika penyusunan skripsi berikut:

1. Bagian Awal

Terdiri dari halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata

pengantar, halaman daftar isi, halaman daftar tabel, halaman daftar gambar, halaman daftar lampiran, halaman transliterasi dan halaman abstrak.

2. Bagian Isi

Terdiri dari beberapa bab antara lain :

BAB I PENDAHULUAN

Sebagaimana penelitian ilmiah pada umumnya, bab satu adalah pendahuluan yang mencakup, latar belakang masalah yang berisi tentang fenomena – fenomena yang terkait dengan judul penelitian. Kemudian rumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian yang dilakukan, kegunaan penelitian, ruang dan batasan lingkup peneliti, penegasan istilah, dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan landasan teori yang digunakan dalam melakukan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka konseptual penelitian dan hipotesis. Variabel yang digunakan yaitu kompetensi, etos kerja islam, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini akan menguraikan mengenai metode penelitian yang di dalamnya memuat: a) pendekatan dan jenis penelitian, b) populasi, sampling, sampel, c) sumber data, variabel, dan skala pengukuran, d) teknik pengumpul data dan instrumen penelitian, e) analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian yang didalamnya memuat tentang pemaparan hasil penelitian yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis.

BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pembahasan hasil penelitian. Bab ini berisi tentang penjelasan mengenai gambaran umum obyek penelitian, analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB VI PENUTUP

Kesimpulan dan saran yang merupakan akhir dari penelitian. Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil pembahasan serta saran-saran yang ditujukan pada penelitian serta bergabagi pihak yang berkepentingan terhadap obyek penelitian tersebut.

3. Bagian Akhir

Dalam bagian ini terdiri dari daftar riwayat hidup, daftar kepustakaan, dan daftar lampiran.