BAB V

PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menyebar kuesioner atau angket yang diajukan kepada 10 responden yaitu pada karyawan Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Pembantu Syariah Jombang. Peneliti mengolah data hasil jawaban angket yang telah diisi oleh responden. Dalam pengolahan data hasil angket tersebut peneliti menggunakan aplikasi SPSS 16.0. Tujuan yang akan dikemukakan dalam penelitian ini adalah untuk menjelaskan :

A. Faktor perekrutan yang dipertimbangkan karyawan dalam etos kerja di Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Pembantu Syariah Jombang

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa faktor rekrutmen menjadi faktor yang dipertimbangkan karyawan dalam etos kerja di Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Pembantu Syariah Jombang**.** Pembahasan sebelumnya mengenai uji validitas dan reabilitas bahwa seluruh item mengenai faktor rekrutmen yang terdiri dari 4 variabel tersebut teruji valid dan reliabel. Gambar 4.2, pengujian uji normalitas secara multivariat diperoleh hasil bahwa data ini berdistribusi normal. Hasil uji KMO *and Barlett's Test* dan MSA dengan nilai 0,641 > 0,5 dan tingkat signifikansi 0,000<0,05.

Faktor rekrutmen dalam penelitian ini dibentuk dari 4 variabel yaitu ketersediaan tenaga kerja (pembukaan lowongan pekerjaan),

ketersediaan tenaga kerja (pemanfaatan iklan), kondisi ekonomi dan reputasi perusahaan. Hasil di atas diperkuat oleh pengujian *rotated component matrix,* dimana hasil pengujian menunjukkan nilai dari setiap variabel memiliki korelasi yang kuat dengan faktor 1 (satu). Variabel-variabel tersebut adalah ketersediaan tenaga kerja (pembukaan lowongan pekerjaan) dengan *factor loading* sebesar 0,958, ketersediaan tenaga kerja (pemanfaatan iklan) dengan *factor loading* sebesar 0,948, kondisi ekonomi dengan *factor loading* sebesar 0,891 dan reputasi perusahaan dengan *factor loading* sebesar 0,821.

Penentuan faktor ini juga didasarkan pada nilai *eigenvalue* dengan kriteria bahwa angka *eigenvalue* < 1 tidak digunakan dalam menghitung jumlah faktor yang terbentuk. Faktor ketersediaan tenaga kerja adalah faktor pertama yang terbentuk dari hasil analisis faktor dengan nilai *eigenvalue* sebesar 3,283 dengan nilai *Total Variance Explained* sebesar 82,080%, dimana nilai 82,080% dapat menjelaskan variabilitas 2 variabel di atas.

Pernyataan-pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor pengembangan sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor yang dipertimbangkan karyawan dalam etos kerja di BTN Syariah Jombang, hal ini juga dibuktikan dengan tanggapan responden yang menyatakan setuju, netral dan sangat setuju berarti jawaban responden positif, dengan adanya pertimbangan dari faktor rekrutmen yang dihasilkan dari hasil uji SPSS 16,0.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh penelitian Gusti Ayu Putu Liskayanti, I Ketut Suwarna, Kadek Rai Suwena, Tahun 2014 denga judul "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Rekrutmen Tenaga Kerja Pada Hotel Angsoka Singaraja". Penelitian tersebut menyatakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi rekrutmen tenaga kerja pada hotel Angsoka Singaraja.[166]

Penelitian ini didukung oleh landasan hukum syariah terdapat pada Al-Qur'an surat An-Nisa ayat 58 :

۞إِنَّ ٱللَّهَ يَأۡمُرُكُمۡ أَن تُؤَدُّواْ ٱلۡأَمَٰنَٰتِ إِلَىٰٓ أَهۡلِهَا وَإِذَا حَكَمۡتُم بَيۡنَ ٱلنَّاسِ
أَن تَحۡكُمُواْ بِٱلۡعَدۡلِۚ إِنَّ ٱللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُم بِهِۦٓۗ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ سَمِيعَۢا بَصِيرٗا ٥٨

Artinya:

"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat".[167]

Ayat tersebut memerintahkan kepada para penguasa atau pemangku jabatan yang berwenang dalam menetapkan suatu hukum secara adil terhadap individu atau kelompok, karena keadilan mendekatkan pelakunya kepada ketaqwaan.

---

[166] Gusti Ayu Putu Liskayanti, I Ketut Suwarna, Kadek Rai Suwena, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Rekrutmen Tenaga Kerja Pada Hotel Angsoka Singaraja*, (Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia: Singaraja, 2014)

[167] Departemen Agama Republik Indonesia, Raihan, *Al-Quran, Tajwid, Terjemah, Tafsir Untuk Wanita*, (Bandung: Marwahn, 2009) hal. 87

B. Faktor pengembangan sumber daya manusia yang dipertimbangkan karyawan dalam etos kerja di Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Pembantu Syariah Jombang

Hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu variabel yang dipertimbangkan karyawan dalam etos kerja di BTN Syariah Jombang dengan adanya pertimbangan indikator variabel pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari visi-misi sasaran dan tujuan organisasi, strategi pencapaian tujuan, sifat dan jenis kegiatan, jenis teknologi yang digunakan dan sosial-budaya masyarakat. Sehingga variabel pengembangan sumber daya manusia menjadi variabel kedua yang memenuhi kriteria dari analisis faktor. Pembahasan sebelumnya mengenai uji validitas dan reabilitas bahwa seluruh item mengenai faktor pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari 5 variabel tersebut teruji valid dan reliabel. Gambar 4.2, pengujian uji normalitas secara multivariat diperoleh hasil bahwa data ini berdistribusi normal. Hasil uji KMO *and Barlett's Test* dan MSA dengan nilai 0,687 > 0,5 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05.

Hasil di atas diperkuat oleh pengujian *rotated component matrix*, dimana hasil pengujian menunjukkan nilai dari setiap variabel memiliki korelasi yang kuat dengan faktor 1 (satu). Variabel-variabel tersebut adalah visi-misi sasaran dan tujuan organisasi dengan *factor loading* sebesar 0,844, strategi pencapaian tujuan dengan *factor loading* sebesar 0,814, sifat dan jenis kegiatan dengan *factor loading* sebesar 0,791, jenis

teknologi yang digunakan dengan *factor loading* sebesar 0,787 dan sosial-budaya masyarakat dengan *factor loading* sebesar 0,725.

Penentuan faktor ini juga didasarkan pada nilai *eigenvalue* dengan kriteria bahwa angka *eigenvalue* < 1 tidak digunakan dalam menghitung jumlah faktor yang terbentuk. Faktor untuk variabel kedua ini terdapat satu faktor terbentuk dari 5 faktor yang ada yaitu visi misi sasaran dan tujuan. Faktor visi misi sasaran dan tujuan adalah faktor kedua yang terbentuk dari hasil analisis faktor dengan nilai *eigenvalue* sebesar 3,145 dengan nilai *Total Variance Explained* sebesar 62,908%.

Pernyataan-pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor pengembangan sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor yang dipertimbangkan karyawan dalam etos kerja di BTN Syariah Jombang. , hal ini juga dibuktikan dengan tanggapan responden yang menyatakan setuju, netral dan sangat setuju berarti jawaban responden positif, dengan adanya pertimbangan dari faktor rekrutmen yang dihasilkan dari hasil uji SPSS 16,0.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Nurfuadina pada tahun 2014 dengan judul “Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan KJKS BMT Muamalat Limpung”. Penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel rekrutmen dan pengembangan karyawan mempunyai pengaruh

positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan KJKS BMT Muamalat Limpung.[168]

Penelitian ini didukung oleh landasan hukum syariah terdapat dalam surat Jumu'ah ayat 2, sebagai berikut:

هُوَ ٱلَّذِى بَعَثَ فِى ٱلْأُمِّيِّـۧنَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُوا۟ عَلَيْهِمْ ءَايَـٰتِهِۦ وَيُزَكِّيهِمْ
وَيُعَلِّمُهُمُ ٱلْكِتَـٰبَ وَٱلْحِكْمَةَ وَإِن كَانُوا۟ مِن قَبْلُ لَفِى ضَلَـٰلٍ مُّبِينٍ ﴿٢﴾

Artinya:
"Dia-lah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang Rasul di antara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan mereka kitab dan Hikmah (As Sunnah). Dan Sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata".[169]

Ayat di atas, Allah SWT menerangkan bahwa Dia-lah yang mengutus seorang rasul, yaitu Nabi Muhammad SAW kepada bangsa Arab yang masih buta huruf, yang belum tahu membaca dan menulis pada waktu itu. Umat islam diajarkan untuk mengembangkan dirinya dan belajar tentang pengetahuan untuk dikembangkan kepada masyarakat.

---

[168] Nurfuadina, *Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan KJKS BMT Muamalat Limpung,* (Universitas Islam Negeri Walisongo: Semarang, 2014)

[169] Departemen Agama Republik Indonesia, Raihan, *Al-Quran, Tajwid, Terjemah, Tafsir Untuk Wanita*, (Bandung: Marwahn, 2009) hal. 553

C. Faktor kompensasi yang dipertimbangkan karyawan dalam etos kerja di Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Pembantu Syariah Jombang

Hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel kompensasi menjadi salah satu variabel yang dipertimbangkan karyawan dalam etos kerja di BTN Syariah Jombang dengan adanya pertimbangan indikator variabel kompensasi yang terdiri dari biaya hidup, posisi jabatan karyawan dan pendidikan dan pengalaman kerja. Sehingga faktor kompensasi menjadi faktor ketiga yang memenuhi kriteria dari analisis faktor. Pembahasan sebelumnya mengenai uji validitas dan reabilitas bahwa seluruh item mengenai faktor kompensasi yang terdiri dari 3 variabel tersebut teruji valid dan reliabel. Gambar 4.2, pengujian uji normalitas secara multivariat diperoleh hasil bahwa data ini berdistribusi normal. Hasil uji KMO *and Barlett's Test* dan MSA dengan nilai 0,0,705 > 0,5 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05.

Hasil di atas diperkuat oleh pengujian *rotated component matrix*, dimana hasil pengujian menunjukkan nilai dari setiap variabel memiliki korelasi yang kuat dengan faktor 1 (satu). Variabel-variabel tersebut adalah biayahidup dengan *factor loading* sebesar 0,933, posisi jabatan karyawan dengan *factor loading* sebesar 0,901, dan pendidikan dan pengalaman kerja dengan *factor loading* sebesar 0,858.

Penentuan faktor ini juga didasarkan pada nilai *eigenvalue* dengan kriteria bahwa angka *eigenvalue* < 1 tidak digunakan dalam menghitung

jumlah faktor yang terbentuk. Faktor untuk variabel ketiga ini terdapat satu faktor terbentuk dari 3 faktor yang ada yaitu biaya hidup. Faktor biaya hidup adalah faktor ketiga yang terbentuk dari hasil analisis faktor dengan nilai *eigenvalue* sebesar 2.419 dengan nilai *Total Variance Explained* sebesar 80,633%.

Pernyataan-pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor kompensasi dapat dikatakan sebagai faktor yang dipertimbangkan karyawan dalam etos kerja di BTN Syariah Jombang. , hal ini juga dibuktikan dengan tanggapan responden yang menyatakan setuju, netral dan sangat setuju berarti jawaban responden positif, dengan adanya pertimbangan dari faktor rekrutmen yang dihasilkan dari hasil uji SPSS 16,0.

Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian Ni Ketut Supratiningsih (2012), dengan judul "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Klungkung". Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan analisis faktor menunjukkan instrument yang digunakan dalam penelitian adalah valid dan reliable. Hasil analisis menunjukkan bahwa faktor penempatan, kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Klungkung.bebas mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.[170]

[170] Ni Ketut Supratiningsih, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Klungkung,* (Universitas Udayana: Denpasar, 2012)

Penelitian ini didukung oleh landasan hukum syariah terdapat pada surat Thaha ayat 118-119, yaitu :

إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَىٰ ﴿١١٨﴾ وَأَنَّكَ لَا تَظْمَؤُاْ فِيهَا وَلَا تَضْحَىٰ ﴿١١٩﴾

Artinya:
"Sesungguhnya, kamu tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang, dan Sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari di dalamnya".[171]

Firman allah diatas menjelaskan bahwa apa yang telah dilakukan seseorang akan diberikan sebuah balasan. Seperti hal nya seorang karyawan di Bank Tabungan Negara Syariah Jombang yang telah melakukan tugasnya, maka seseorang akan diberikan sebuah kompensasi dari atasannya baik berupa finansial maupun material secara langsung maupun tidak langsung.

[171] Departemen Agama Republik Indonesia, Raihan, *Al-Quran, Tajwid, Terjemah, Tafsir Untuk Wanita*, (Bandung: Marwahn, 2009) hal. 320

D. Faktor perekrutan, pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi yang paling dipertimbangkan karyawan dalam etos kerja di Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Pembantu Syariah Jombang

Hasil dari analisis faktor dengan menggunakan pengujian SPSS 16 pada baba IV, faktor rekrutmen menjadi faktor yang mendominasi atau yang paling dipertimbangkan karyawan dalam etos kerja Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Pembantu Syariah Jombang. Faktor rekrutmen merupakan faktor pertama yang terbentuk dengan nilai *eigenvalues* sebesar 3,283 dan lebih besar dari nilai *eigenvalues* faktor yang terbentuk lainnya.

Hasil ini dapat dilihat dari analisis deskripif terkait tentang karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang didominasi oleh karyawan lulusan sarjana, karena untuk lulusan sarjana lebih mengetahui atau menguasai teori dan juga termasuk memberikan dorongan besar dalam keterampilan, logika dan ide-ide yang tentu saja sangat berguna dalam pekerjaan dibandingkan dengan lulusan SMA maupun Akademi/Diploma.