

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kegiatan ekonomi suatu negara sangat dipengaruhi oleh peranan perbankan yang ada di negara tersebut. Peran perbankan merupakan tolak ukur kemajuan negara. Semakin baik perbankan suatu negara, maka semakin baik pula kondisi perekonomian suatu negara. Perbankan berperan dalam mempermudah proses dana. Untuk melakukan proses tersebut, perbankan menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali ke masyarakat. Peran tersebut membuat perbankan disebut sebagai lembaga perantara keuangan (*financial intermediary institution*) (Prasetyo, 2017).

Untuk menghindari pengoperasian bank dengan sistem bunga, Islam memperkenalkan prinsip-prinsip muamalah Islam. Bank syariah lahir sebagai salah satu solusi alternatif terhadap persoalan pertentangan antara bunga bank dengan riba. Dengan demikian, kerinduan umat Islam Indonesia yang ingin melepaskan diri dari persoalan riba telah mendapat jawaban dengan lahirnya bank Islam. Bank Islam lahir di Indonesia sekitar tahun 90-an atau tepatnya setelah ada Undang-undang No. 7 tahun 1992, yang direvisi dengan Undang-Undang Perbankan No. 10 tahun 1998, dalam bentuk sebuah bank yang beroperasinya dengan sistem bagi hasil atau bank syariah. Karena perbankan syariah memiliki karakteristik yang khas dibandingkan dengan perbankan konvensional, maka diperlukan adanya undang-undang yang khusus mengatur perbankan syariah.

Industri perbankan syariah di Indonesia mengalami pertumbuhan yang bervariasi sesuai dengan pertumbuhan ekonomi nasional. Perkembangan industri perbankan syariah di Indonesia dilandasi oleh Undang-Undang yang dikeluarkan pemerintah, maupun kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh otoritas perbankan. Salah satu UU yang melandasi awal perkembangan Perbankan Syariah adalah Undang-Undang No. 21 Tahun

2008 tentang perbankan Syariah yang terbit tanggal 16 juli 2008. Dengan Undang-Undang tersebut, maka perkembangan industri perbankan syariah nasional memiliki landasan hukum yang cukup kuat, sehingga mendorong pertumbuhan industri ini lebih cepat (Apriyanti, 2019).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling utama dan penting dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga membutuhkan manajemen yang baik. Menurut Malayu S.P Hasibuan mengungkapkan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2016).

Manajemen SDM sangat berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Keban menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan perihal yang penting dan perlu mendapat perhatian yang cukup dalam rangka untuk peningkatan dan perbaikan kualitas pelayanan publik. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja juga merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu perusahaan atau organisasi yang dihubungkan dengan visi dan misi yang dimiliki oleh organisasi tersebut, serta mengetahui dampak positif maupun negatif dari suatu kebijakan operasional. Sehingga manajemen sumber daya manusia yang baik diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Prasetyo, 2017).

Kinerja karyawan sebagai salah satu pokok utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan

dapat berperan serta dinilai atas hasil kerjanya didasarkan perilaku. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja aktual yang akurat (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan usaha dan kesempatan. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan minat atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Menurut perspektif Islam, kinerja religius Islami adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja atau berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi Islam. Terdapat beberapa dimensi kinerja Islami meliputi Amanah dalam bekerja yang terdiri atas profesional, jujur, ibadah dan amal perbuatan dan mendalami agama dan profesi terdiri atas memahami tata nilai agama dan tekun bekerja (Nurmaitas, 2015).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir yaitu:

1. Kemampuan dan Keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan, yaitu pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan Kerja, yaitu rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
5. Motivasi Kerja, yaitu dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan, yaitu perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya Kepemimpinan, yaitu gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya Organisasi, yaitu kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan Kerja, yaitu perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan Kerja, yaitu suasana atau kondisi tempat dimana seseorang bekerja (Kasmir, 2016).

Sedangkan secara teori terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Sedarmayanti, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja).
2. Pendidikan.
3. Keterampilan.
4. Manajemen kepemimpinan.
5. Tingkat penghasilan.

6. Gaji dan kesehatan.
7. Jaminan sosial.
8. Iklim kerja.
9. Sarana dan prasarana.
10. Teknologi.
11. Kesempatan berprestasi (Sedarmayanti, 2017).

Berhadapan dengan upaya peningkatan kinerja karyawan, terdapat beberapa faktor atau permasalahan yang dapat mempengaruhi perkembangan baik atau buruknya kinerja karyawan perbankan syariah dalam mencapai tujuan perusahaannya diantaranya etika kerja Islam, motivasi kerja Islam dan lingkungan kerja Islam. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perbankan syariah dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan etika kerja yang bersifat Islami (Sari, 2017).

Etika dalam perspektif Islam didasarkan pada dorongan dalam diri bahwa manusia harus mengikuti serta mentaati perintah Allah SWT. dengan kata lain manusia yang dikatakan etis adalah manusia yang menerima apa yang diperbolehkan dan menghindari apa yang tidak diperbolehkan.

Etika kerja Islam juga merupakan seperangkat nilai atau sistem kepercayaan mengenai bekerja yang bersumber dari Al-Quran dan Sunnah. Etika kerja Islam selama ini masih diabaikan dalam konsep manajemen dan penelitian organisasi. Padahal, etika kerja Islam dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberikan stimulus untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif akan memunculkan sikap seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan serta sikap kerja lainnya yang dapat menguntungkan individu dan organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Dalam perbankan syariah, setiap karyawan harus menerapkan etika kerja Islam dengan baik. Dalam praktiknya secara garis besar dasar-dasar

dalam etika perbankan yang harus dijalankan oleh setiap karyawan antara lain adalah :

1. Ingin membantu setiap keinginan dan kebutuhan nasabah sampai tuntas.
2. Selalu memberikan perhatian terhadap masalah yang dihadapi oleh nasabah.
3. Sopan dan ramah dalam melayani nasabah tanpa melakukan diskriminasi dalam bentuk apapun.
4. Memiliki rasa toleransi yang tinggi dalam menghadapi segala tindak tanduk nasabah.
5. Menjaga perasaan nasabah agar tetap merasa tenang, nyaman dan menimbulkan rasa kepercayaan.
6. Dapat menahan emosi dari setiap kasus yang dihadapi terutama dalam melayani nasabah yang berperilaku kurang baik.
7. Menyenangkan orang lain merupakan sikap yang harus selalu ditunjukkan oleh setiap karyawan bank (Kasmir, 2003).

Ada beberapa indikator etika kerja Islam pada BSI KC Medan Gajah Mada, seperti :

1. Memberi salam kepada nasabah maupun anggota karyawan.
2. Bersikap ramah terhadap anggota karyawan terlebih kepada nasabah.
3. Menanyakan apa yang menjadi kebutuhan nasabah.
4. Saling membantu sesama anggota karyawan.
5. Melakukan pendekatan kepada nasabah dan menjadikan nasabah layaknya seperti keluarga sendiri yang harus diperlakukan dengan baik.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh etika kerja, menurut Layaman & Jumalia (Layaman & Jumalia, 2018) mengatakan bahwa etika kerja dalam Islam adalah hasil dari kepercayaan muslim bahwa kegiatan bekerja memiliki keterkaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh pahala dari Allah SWT. Etika kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan seorang pekerja yang beretika kerja Islam akan memiliki rasa

kesungguhan dan semangat kerja yang tinggi melalui profesionalisme kerja. Sehingga dengan begitu kinerja seorang muslim yang beretika Islam akan meningkat.

Etika kerja Islam menjadi peranan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Terkait apa yang diajarkan dalam etika kerja Islam membuat pribadi bertanggung jawab lebih atas organisasinya dan bersikap jujur serta ikhlas. Dengan sebuah keikhlasan yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan menjadikan seseorang cenderung mendapati kinerja yang tinggi. Namun berdasarkan temuan Putro (2018) etika kerja Islam tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Penelitian yang meneliti tentang pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan telah dilakukan sebelumnya, yaitu penelitian Layaman dan Maya Jumalia (2018) dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon”. Hasil Penelitian tersebut menunjukkan bahwa etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penemuan Reymitha Jator Hidayat (2021) yang menyimpulkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Amirus Shodiq (2018) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Definisi agama (religi) menurut istilah adalah keyakinan terhadap tuhan dan adanya aturan tentang perilaku hidup manusia. Seperti yang dikatakan oleh Michel Mayer yang dikutip ulang oleh Nasroni (Nasroni, 2002) bahwa agama atau religi adalah seperangkat aturan dan kepercayaan yang pasti untuk membimbing manusia dalam tindakannya terhadap tuhan, orang lain, dan diri sendiri. Dari istilah agama maupun religi muncul istilah keberagaman dan religiusitas (religious sity). Religiusitas adalah seberapa pengetahuan, seberapa kokoh keyakinan, seberapa pelaksanaan ibadah, dan

seberapa dalam penghayatan atas agama yang dianut oleh seseorang (Nasroni, 2002).

Religiusitas umumnya bersifat individual. Tetapi karena religiusitas yang dimiliki umumnya selalu menekankan pada pendekatan keagamaan bersifat pribadi, hal ini senantiasa mendorong seseorang untuk mengembangkan dan menegaskan keyakinan itu dalam sikap, tingkah laku, dan praktek keagamaan yang dianutnya. Inilah sisi sosial (kemasyarakatan) yang menjadi unsur pemeliharaan dan pelestarian sikap para individu yang menjadi anggota masyarakat tersebut.

Religiusitas atau sikap keagamaan yang dimiliki oleh seorang individu terbentuk oleh tradisi keagamaan merupakan bagian dari pernyataan jati diri individu tersebut dalam kaitan dengan agama yang dianutnya. Religiusitas ini akan ikut mempengaruhi cara berfikir, cita rasa, ataupun penilaian seseorang terhadap sesuatu yang berkaitan dengan agama. Tradisi keagamaan dalam pandangan Robert C. Monk yang disitir kembali oleh Jalaludin (Jalaludin, 2001) memiliki dua fungsi utama yang mempunyai peran ganda, yaitu bagi masyarakat maupun individu. Fungsi yang pertama, adalah sebagai kekuatan yang mampu membuat kestabilan dan keterpaduan masyarakat maupun individu. Sedangkan individu yang kedua tradisi keagamaan berfungsi sebagai agen perubahan dalam masyarakat atau diri individu bahkan dalam situasi terjadinya konflik sekalipun.

Sifat religius atau religiusitas juga harus dimiliki oleh seorang karyawan yang bekerja di Bank Syariah karena bank syariah itu sendiri merupakan bank yang menjalankan kegiatannya sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Oleh karena itu seorang karyawan yang bekerja di bank syariah harus memiliki jiwa yang religius, ini dikarenakan setiap agama pasti mengajarkan umatnya untuk selalu mengerjakan sesuatu dengan baik, dimana dalam hal ini seorang karyawan akan berusaha mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya secara profesional dan melakukan yang

terbaik karena hal tersebut dilakukan bukan semata-mata untuk mendapatkan gaji atau jabatan yang tinggi melainkan juga untuk mendapatkan ridho Allah SWT (Alfisyah & Anwar, 2018).

Penelitian-penelitian yang meneliti tentang pengaruh variabel tingkat religiusitas terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh peneliti terdahulu diantaranya adalah oleh Istiqomah Nur Frida dan M. Cholid Mawardi (2022). Penelitian tersebut meneliti tentang Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Niat Whistleblowing (Studi Pada Karyawan Badan Usaha Non Akademik Universitas Brawijaya). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingkat religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Afriani (2016) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu tingkat religiusitas berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Pasal 1 ayat (9) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, menyatakan bahwa pendidikan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan (Prasetyo, 2017). Latar belakang pendidikan karyawan juga menjadi pertimbangan dalam kinerja karyawan. Seperti yang terjadi pada beberapa karyawan bank syariah yang latar belakang pendidikannya tidak berasal dari jurusan perbankan syariah itu sendiri, akan tetapi tidak sedikit karyawan yang berlatar belakang pendidikan diluar jurusan perbankan syariah.

Masih ada bank syariah khususnya di BSI KC Medan Gajah Mada yang karyawannya tidak memiliki latar belakang pendidikan dibidang perbankan ataupun ekonomi syariah, serta kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan atau pengalaman kerja yang dimiliki karyawan tersebut tidak sesuai dengan pekerjaan yang dijalannya sekarang dan sifat

religius yang pastinya berbeda antar satu individu dengan individu yang lain. Menjadi suatu permasalahan apakah dengan sumber daya manusia atau karyawan yang dimiliki oleh BSI KC Medan Gajah Mada yang dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut dapat memiliki kinerja yang baik untuk menjalankan kegiatan-kegiatan perbankan dengan baik yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah atau malah sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang berbeda-beda atau tidak konsisten, maka penulis beranggapan bahwa ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan diluar variabel etika kerja islam dan tingkat religiusitas sehingga penulis tertarik melakukan penelitian kembali dengan menambahkan pendidikan sebagai variabel moderasi yang memoderasi pengaruh antara etika kerja Islam dan tingkat religiusitas terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, maka dalam penelitian ini peneliti mengambil judul **“Pengaruh Penerapan Etika Kerja Islam dan Tingkat Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Dengan Pendidikan Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus BSI KC Medan Gajah Mada)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Etika kerja termasuk ke dalam faktor atau permasalahan yang dapat mempengaruhi perkembangan baik atau buruknya kinerja karyawan pada bank syariah.
2. Berpengaruh atau tidaknya sifat religius yang berbeda antara satu dengan lainnya terhadap kinerja karyawan perbankan syariah.
3. Karyawan bank syariah yang tidak memiliki latar belakang pendidikan di bidang perbankan ataupun ekonomi syariah.

C. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang ada di atas, batasan masalah pada penelitian ini dapat dibagi menjadi dua, yaitu variabel bebas (*Independent Variabel*) dan variabel terikat (*Dependent Variabel*) serta menggunakan variabel Moderasi. Peneliti memfokuskan mengenai variabel independen yaitu etika kerja Islam dan tingkat religiusitas, kemudian kinerja karyawan sebagai variabel dependen serta pendidikan sebagai variabel moderasi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI KC Medan Gajah Mada?
2. Apakah tingkat religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI KC Medan Gajah Mada?
3. Apakah etika kerja Islam dan tingkat religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI KC Medan Gajah Mada?
4. Apakah etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan pendidikan sebagai variabel moderasi?
5. Apakah tingkat religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan pendidikan sebagai variabel moderasi?
6. Apakah etika kerja Islam dan tingkat religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan pendidikan sebagai variabel moderasi?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan BSI KC Medan Gajah Mada.
2. Untuk mengetahui pengaruh tingkat religiusitas terhadap kinerja karyawan BSI KC Medan Gajah Mada.
3. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam dan tingkat religiusitas terhadap kinerja karyawan BSI KC Medan Gajah Mada.

4. Untuk mengetahui pengaruh penerapan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan dengan pendidikan sebagai variabel moderasi.
5. Untuk mengetahui pengaruh tingkat religiusitas terhadap kinerja karyawan dengan pendidikan sebagai variabel moderasi.
6. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam dan tingkat religiusitas terhadap kinerja karyawan dengan pendidikan sebagai variabel moderasi.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis
 - a. Untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana.
 - b. Sebagai sarana untuk mengembangkan ilmu yang didapat saat kuliah dan penerapan dalam praktek nyata.
2. Bagi Bank Syariah

Untuk memberikan masukan kepada pihak bank terutama dalam mengelola sumber daya manusia yang kaitanya dengan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi akademisi
 - a. Untuk menambah khazanah keilmuan guna menambah wawasan dan untuk kemajuan pendidikan.
 - b. Sebagai sumber informasi bagi penelitian-penelitian yang akan datang, serta dapat memberikan kontribusi keilmuan kepada semua aktivitas akademik dalam bidang manajemen perbankan khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.