

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN IMBALAN
KERJA TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN
PT. BANK MUAMALAT INDONESIA
CABANG BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

OLEH:

DEBBY OKTARI
NIM. 1316131383

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU 2019 M/1440 H**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh **DEBBY OKTARI** NIM 1316131383 dengan judul

"Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Imbalan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat

Indonesia Cabang Bengkulu". Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran

pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk

diujikan dalam sidang *munaqasah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama

Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.


Bengkulu, 02 September 2019 M

02 Muharram 1441 H

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Nurul Hak MA,
NIP. 196606161995031002


Yosy Arisandy MM
NIP. 198508012014032001





KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telep. (0736) 51276,51771 Fax (0736) 51771 Bengkulu

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Imbalan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu", oleh Debby Oktari NIM 1316131383, Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari : Jum'at
Tanggal : 30 Agustus 2019/29 Dzulhijjah 1440 H

Dinyatakan LULUS. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Bengkulu, 03 September 2019 M

03 Muharam 1440 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Dr. Nurul Hak, MA
NIP. 196606161995031002

Penguji I

Andang Sunarto PhD
NIP. 19761124200641002

Sekretaris

Yenti Sumarni, MM
NIP. 197904162007012020

Penguji II

Lucy Auditya, M.Ak
NIDN. 2006018202

Mengetahui,

Dekan

Dr. Asnaini, MA
NIP. 197304121998032003

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Skripsi dengan judul "**Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Imbalan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu**". Adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 21 Agustus 2019 M
20 Dzulhijjah 1440 H

Mahasiswa yang menyatakan

METERAI
TEMPEL
0EAD4AFF07105770
6000
INAM BERUPAIAN

Debby Oktari
NIM. 1316131383

ABSTRAK

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Imbalan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu

oleh Debby Oktari, NIM 1316131383

Tujuan penelitian yaitu pertama, untuk mengetahui apakah imbalan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu. Kedua, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh imbalan kerja terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu. Ketiga, untuk apakah tingkat pendidikan dan imbalan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan *kuantitatif asosiatif*. Teknik pengumpulan data primer berupa angket yang disebarakan kepada 36 reponden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian disimpulkan bahwa pertama, tingkat pendidikan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu. Pengaruh yang diberikan variabel tingkat pendidikan (X_1) terhadap etos kerja karyawan (Y) adalah signifikan hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 2,151 lebih lebih besar dari t_{tabel} 2,005 serta nilai sig yang diperoleh yaitu 0,018 lebih kecil dari 0,05. Kedua, imbalan kerja berpengaruh terhadap kinerjaetos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu. Pengaruh yang di berikan variabel imbalan kerja (X_2) terhadap etos kerja karyawan (Y) adalah signifikan hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 2,695 lebih lebih besar dari t_{tabel} 2,005 serta nilai sig yang diperoleh yaitu 0,001 lebih kecil dari 0,05. Ketiga, tingkat pendidikan dan imbalan kerja berpengaruh simultan terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu. Pengaruh yang di berikan variabel imbalan kerja (X_2) terhadap etos kerja karyawan (Y) adalah signifikan hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 2,695 lebih lebih besar dari t_{tabel} 2,005 serta nilai sig yang diperoleh yaitu 0,001 lebih kecil dari 0,05

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Imbalan Kerja dan Etos Kerja Karyawan

MOTTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan (Al-Insyirah 94:6)

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur skripsi ini kupersembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku, Bapak Ridhansyah dan ibu Yuyun Rus'an tercinta terima kasih atas semua pengorbanan dan kesabaran mendidikku sampai saat ini.
2. Bapak Mertuaku Basri dan Ibu Erlina terima kasih atas dukungan dan motivasinya selama ini.
3. Suamiku Hadiantara Duni Mankulangi dan Anakku tercinta Najwa Bebita Shafana terima kasih untuk semuanya
4. Kampus IAIN bengkulu dan almamater yang kubanggakan

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Skripsi dengan judul "**Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Imbalan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu**". Adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 21 Agustus 2019 M
20 Dzulhijjah 1440 H

Mahasiswa yang menyatakan



Debby Oktari
NIM. 1316131383

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT. atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Imbalan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu”**.

Shalawat dan salam untuk Nabi besar Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat Islam mendapatkan petunjuk ke jalan yang lurus di dunia maupun akhirat.

Penyusunan skripsi ini bertujuan memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. KH. Sirajuddin, M. M.Ag. MH Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
2. Dr. Asnaini, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu beserta stafnya, yang selalu mendorong keberhasilan penulis.
3. Bapak Dr. Nurul Hak, MA selaku pembimbing I yang selalu membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

4. Ibu Yosy Arisandy, MM, selaku Pembimbing II, yang senantiasa sabar dan tabah dalam mengarahkan dan memberikan petunjuk serta motivasinya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah mendidik dan mengajar selama kuliah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
6. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Pada akhirnya penulis banyak menyadari bahwa dalam penulisan ini masih banyak kekurangan, maka kritik dan saran sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Bengkulu, Agustus 2019

Debby Oktari
NIM. 1316131383

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
ABSTRAK	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian	7
E. Penelitian Terdahulu	7
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERFIKIR	
A. Kajian Teori	9
1. Etos Kerja	9
2. Tingkat Pendidikan	15
3. Imbalan Kerja.....	18
4. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Imbalan Kerja terhadap Etos Kerja.....	21
5. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Etos Kerja	22
6. Pengaruh Imbalan Kerja Terhadap Etos Kerja.....	23
B. Kerangka Berpikir.....	24
C. Hipotesis Penelitian	25
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	27
B. Waktu dan Lokasi Penelitian	27
C. Populasi dan Sampel	27

D. Sumber Data dan teknik Pengumpulan Data	28
E. Variabel dan Definisi Operasional	29
F. Instrumen Penelitian	30
G. Teknik Analisis Data	31

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Wilayah Penelitian	36
B. Hasil Penelitian	46
C. Pembahasan	56

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	61
B. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu masalah jangka panjang yang harus dilakukan oleh setiap negara. Dimana sangat diharapkan terjadinya pertumbuhan ekonomi tersebut. Pertumbuhan ekonomi yang pesat merupakan fenomena penting yang dialami dunia belakangan ini. Di Indonesia, pada tahun 2013 kondisi perekonomian berada pada kisaran 6%. Pertumbuhan tersebut dapat dilihat pada kuartil pertama pada tahun 2013, Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat pertumbuhan ekonomi Indonesia menjadi sebesar 6,02% dibandingkan periode yang sama tahun lalu atau tumbuh 1,41% dibandingkan triwulan sebelumnya. Hal ini disampaikan oleh Kepala BPS Suryamin dalam pemaparan pertumbuhan ekonomi triwulan I tahun 2013 di Kantor BPS di Jakarta, Senin (6/5/2013). BPS mencatat pertumbuhan ekonomi Indonesia triwulan I tahun 2013 dari sektor keuangan tumbuh 2,96%.

Faktor penunjang perkembangan pertumbuhan ekonomi di Indonesia salah satunya dari sektor perbankan syariah. Perbankan syariah ini merupakan salah satu kekuatan yang mampu menciptakan perkembangan perekonomian Indonesia karena perbankan syariah mampu menjaga kestabilan dalam krisis global yang melanda dunia.

Bank syariah adalah aturan perjanjian hukum Islam antara bank dengan pihak lain untuk menyimpan dana atau pembiayaan usaha atau kegiatan

perbankan lainnya.¹ Bank Syariah menurut undang-undang tersebut adalah “Bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan Prinsip Syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Syariah.”²

Mekanisme pengelolaan Bank Syariah dibatasi oleh nilai-nilai keagamaan. Tidak semua produk dan transaksi perbankan konvensional bisa diterapkan dalam perbankan syari’ah. Pengelolaan yang baik dengan sistem yang baik akan sangat mendorong kemajuan dari perbankan syari’ah. Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan perbankan syari’ah adalah tenaga kerja, yang merupakan elemen yang sangat penting sebagai penentu keberlangsungan sebuah institusi perbankan.

Sedarmayanti mengemukakan sumber daya manusia adalah tenaga kerja atau karyawan di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan.³ Hakikatnya sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di suatu perusahaan sebagai penggerak untuk mencapai tujuan perusahaan itu.⁴

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini menimbulkan perkembangan dan pertumbuhan disegala aspek kehidupan yang berkaitan adanya permasalahan baru yang sangat kompleks. Perkembangan

¹Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2014), h.39

² Zeddy, *Himpunan Undang-undang & Peraturan Pemerintah Tentang Ekonomi Syariah*, (Yogyakarta, Pustaka Zeedy, 2013), h. 31

³Kana Kloeman Lang, “Memahami Kualitas Sumber Daya Manusia”, [Http://Kanakloeman.Blogspot.co.id/2012/11/Bab-Vii-Memahami-Kualitas-Sumber-Daya.Html](http://Kanakloeman.Blogspot.co.id/2012/11/Bab-Vii-Memahami-Kualitas-Sumber-Daya.Html), diakses 23 September 2016

⁴Wikipedia, “Sumber Daya Manusia”, [Https://Id.Wikipedia.org/Wiki/SumberDayaManusia](https://Id.Wikipedia.org/Wiki/SumberDayaManusia), diakses 23 September 2016

tersebut tidak terlepas pada organisasi baik pemerintah maupun swasta. Hal ini terlihat dengan timbulnya prosedur-prosedur kerja baru peralatan kerja yang lebih modern, persyaratan kerja baru yang mengharuskan organisasi untuk selalu tanggap dan waspada yang juga memungkinkan untuk menyesuaikan diri.

Pada hakikatnya setiap perkembangan itu mengacu pada usaha untuk meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan menjadi lebih baik diantaranya dengan meningkatkan kualitas kerja seperti keterampilan yang dimiliki. Jika memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi perkembangan organisasi maka faktor sumber daya manusia tetap merupakan faktor yang paling penting. Dalam hal ini tenaga kerja yang ada merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi, karena bila tenaga kerja yang digunakan dalam kemampuan terbatas maka produktivitas juga akan terbatas seiring dengan kemampuan dan kualitasnya.

Dalam penerimaan karyawan kualifikasi pekerja yang dibutuhkan untuk memangku suatu jabatan, seperti tingkat pendidikan, pengalaman dan keterampilan yang harus dimiliki, dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan, maka dia akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang lebih luas dan didukung oleh pengalaman kerja yang dimiliki, maka seorang karyawan sudah memiliki nilai lebih dalam melaksanakan tanggung jawab.⁵

⁵Euis Amalia dalam “Jurnal Ekonomi Islam: Potret Pendidikan Ekonomi Islam di Indonesia” dalam <http://jurnalekis.blogspot.com/2012/07/potret-pendidikan-ekonomi-islam-di.html?m=1>, diakses 9 Desember 2017.

Secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Sudah menjadi kebiasaan dan hal yang umum bahwa jenis-jenis dan tingkat pendidikan seorang karyawan yang biasa digunakan untuk mengukur dan menilai kemampuan seorang karyawan. Mungkin juga masih ada dan banyak hal lain yang mempengaruhi kemampuan seorang karyawan selain tingkat pendidikan, artinya tidak mustahil seseorang yang sesungguhnya memiliki tingkat kemampuan intelektual yang cukup tinggi tidak mengecap pendidikan yang tinggi.

Selain latar belakang pendidikan hal yang mempengaruhi etos kerja karyawan adalah imbalan kerja yang didapatkan oleh seorang tenaga kerja atas sumbangan tenaga dan pikiran mereka untuk kemajuan perusahaan. Namun seringkali imbalan kerja yang didapatkan oleh seorang pekerja tidak sesuai dengan sumbangsih yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Sehingga perlu adanya penelitian untuk memberikan masukan bagi perusahaan untuk menjadi lebih baik.

Imbalan kerja (*employee benefits*) adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan suatu entitas dalam pertukaran atas jasa yang diberikan oleh pekerja untuk pemutusan kontrak kerja. Adapun jenis-jenis kompensasi atau imbalan yang diberikan kepada karyawan salah satunya imbalan ekstrinsik adalah imbalan yang berbentuk uang atau ada juga yang berbentuk tunjangan

pelengkap. Gaji adalah balas jasa bagi karyawan tetap yang diberikan oleh perusahaan yang masa kerjanya lebih panjang.⁶

Pada penelitian ini, penulis mengambil objek penelitian di Bank Muamalat Kota Bengkulu. Bank Muamalat memiliki karyawan yang terdiri dari 52 karyawan dan staf dengan tingkat pendidikan dan imbalan kerja yang berbeda. Dari hasil observasi awal penulis menemukan bahwa dari 52 orang karyawan dan staf di Bank Muamalat hanya sedikit yang pendidikannya Dipolma dan Sarjana, dengan jenjang pendidikan yang berbeda dan imbalan kerja yang berbeda pula.

Berdasarkan permasalahan latar belakang tersebut, timbul sebuah permasalahan yang menarik untuk diteliti. Karena berdasarkan teori, dengan jenjang pendidikan yang berbeda dan imbalan kerja yang berbeda tentu akan mempengaruhi etos kerja karyawan. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan membuktikan dengan pengujian statistik dengan judul penelitian **“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Imbalan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu?

⁶[https://id.wikipedia.org/wiki/kompensasi_\(finansial\)#cite_note_organisasi-3](https://id.wikipedia.org/wiki/kompensasi_(finansial)#cite_note_organisasi-3)

2. Apakah imbalan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu?
3. Apakah tingkat pendidikan dan imbalan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah imbalan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh imbalan kerja terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu.
3. Untuk apakah tingkat pendidikan dan imbalan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan di bidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah tentang manajemen sumber daya manusia khususnya etos kerja karyawan yang berkaitan dengan tingkat pendidikan dan imbalan kerja.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu, yaitu sebagai rujukan, acuan dan pedoman agar dalam memilih dan merekrut SDM yang berkualitas dan memiliki etos kerja yang baik untuk dijadikan karyawan sesuai dengan karakteristik etos kerja yang baik.
- b. Bagi pemerintah yaitu sebagai rujukan, acuan dan pedoman agar dapat meningkatkan SDM yang berkualitas dan memiliki etos kerja yang baik sesuai dengan karakteristik etos kerja yang baik yang ada di sumber-sumber buku.
- c. Bagi masyarakat, yaitu untuk memperluas dan mengembangkan pengetahuan serta sarana berfikir dan berlatih dalam menghadapi masalah untuk kemudian pemecahannya dimasa yang akan datang khususnya tentang etos kerja yang baik.

E. Penelitian Terdahulu

Hermawan, dengan judul penelitian “Pengaruh Jenjang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara”, pada tahun 2015. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah Pengaruh Jenjang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara. Manfaat penelitian ini bagi PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara dalam melakukan perekrutan karyawan dengan pertimbangan tingkat pendidikan. Hasil penelitiannya adalah jenjang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja kerja

karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara.⁷ Perbedaan penelitian ini adalah menggunakan regresi sederhana (variabel jenjang pendidikan) sedangkan penulis menggunakan regresi berganda (variabel pendidikan dan imbalan kerja) dan persamaannya adalah sama-sama mempengaruhi etos kerja karyawan.

Yensi Apriani, judul penelitian “Pengaruh Imbalan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan di PT. Agung Automall Mukomuko”, pada tahun 2016. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui imbalan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Manfaat penelitian sebagai bahan pertimbangan PT. Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang dalam merekrut karyawan berdasarkan pengalaman kerja. Hasil penelitiannya adalah imbalan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.⁸ Perbedaan penelitian ini adalah menggunakan regresi sederhana (variabel imbalan kerja) sedangkan penulis menggunakan regresi berganda (variabel tingkat pendidikan dan imbalan kerja) dan persamaannya adalah sama-sama mempengaruhi etos kerja karyawan.

⁷Arif Hermawan H, “Pengaruh Jenjang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara”, (Skripsi, EKIS, IAIN Bengkulu, Bengkulu, 2015)

⁸Rinisti Apri Yani, “Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan di PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir”, (Skripsi, Ekis, FEBI IAIN Bengkulu, 2016)

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERFIKIR

A. Kajian Teori

1. Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani “ethos” yang berarti karakter, watak kesusilaan, kebiasaan atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan dan menjadi seperangkat perilaku kerja yang khas dan berkualitas.¹

Etos ini dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.²

Menurut Sinamo, etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.³

Secara lengkap etos ialah karakter dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seorang individu

¹Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, (Bandung : Alfabeta, 2014), h. 282

²Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, h. 15

³Sinamo, Jansen, *Delapan Etos Kerja Profesional*, (Jakarta: Institut Mahardika, 2013), h. 26.

atau sekelompok manusia. Dari kata etos terambil pula perkataan “etika” yang merujuk pada makna “akhlak” atau bersifat akhlaqiy, yaitu kualitas esensial seseorang atau kelompok manusia termasuk satu bangsa.

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa yang dimaksud etos kerja adalah atau semangat kerja yang merupakan karakteristik pribadi atau kelompok masyarakat, yang dipengaruhi oleh orientasi nilai-nilai budaya.

b. Indikator Etos Kerja

Adapun tujuh indikator etos kerja sebagai berikut:

1) Kemandirian

Sikap yang dimiliki oleh individu terutama kemandirian dalam pekerjaannya sehari-hari. Kemandirian ini mengacu pada kemampuan individu untuk menghindari kebutuhan agar tidak bergantung pada orang lain.

2) Moralitas

Keyakinan individu dalam memperlakukan orang looppain, khususnya tidak pernah mengambil sesuatu yang bukan miliknya dan hidup dalam keadilan, termasuk perilaku dalam bekerja.

3) Waktu luang

Sikap-sikap yang mendukung waktu luang dalam bekerja, khususnya sikap individu yang terbiasa memilih menggunakan waktu senggang untuk bersantai ketika jam kerja sedang berlangsung.

4) Kerja keras

Kepercayaan bahwa seseorang dapat menjadi pribadi yang lebih baik dan meraih tujuannya melalui komitmen terhadap nilai dan pentingnya bekerja.

5) Sentralisasi dalam bekerja

Sentralisasi dalam bekerja merupakan hal yang penting dalam suatu pekerjaan terutama untuk meningkatkan martabat dan keefektifan akan bekerja.

6) Waktu yang terbuang

Sikap dan keyakinan yang mencerminkan penggunaan waktu yang aktif dan produktif. Waktu yang terbuang mengarah sebagai keyakinan seseorang dalam menggunakan waktu dengan cara yang paling efisien, produktif, dan konstruktif yang dilakukan dengan perencanaan dan kegiatan terkoordinasi untuk menghindari waktu yang terbuang.

7) Penunda kepuasan

Orientasi pada masa depan dan penundaan akan penghargaan. Penundaan tersebut mengacu apakah seseorang lebih memungkinkan untuk bekerja keras terutama dalam mencapai tujuan atau memperoleh imbalan.

Etos kerja memiliki tiga karakteristik indikator, yaitu:⁴

1) Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagai mana pekerja berhubungan dengan pekerja lain dilingkungan kerjanya. Dalam hal ini karyawan mampu bekerjasama. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan individu pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagai mana individu berinteraksi dengan orang lain

2) Inisiatif

Merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Karakteristik ini sering dihubungkan dengan situasi di tempat kerja yang tidak lancar. Hal-hal seperti penundaan pekerjaan atau kurang produktif dan hasil kerja yang buruk atau kurang teliti pada pekerjaan sehingga membutuhkan semangat dalam mengerjakan pekerjaan dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan situasi di tempat kerja yang tidak lancar. Hal-hal seperti penundaan pekerjaan, hasil kerja yang buruk, kehilangan kesempatan karena

⁴ Ari Hermawan, *Pengaruh Jenjang Pendidikan*, h.21

tidak dimanfaatkan dengan baik dan kehilangan pekerjaan, dapat muncul jika individu tidak memiliki inisiatif dalam bekerja.

Terdapat 16 sifat yang dapat menggambarkan inisiatif seorang pekerja yaitu : cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih dan teratur.

3) Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seorang pekerja dan merupakan suatu perjanjian yang implisit pekerja untuk melakukan beberapa fungsi dalam bekerja. Seorang pekerja diharapkan dapat memuaskan harapan minimum perusahaan, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya, dalam hal ini karyawan mampu melakukan tugasnya dengan baik dan mentaati setiap peraturan yang dibuat oleh karyawan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja dikelompokkan ke dalam 2 hal yaitu sebagai berikut:

1) Faktor Internal

Seseorang yang memiliki etos kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi yang berasal dari dalam diri atau dari faktor internal. Etos kerja ialah suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Etos kerja ditentukan oleh kualitas

pendidikan, keahlian, dan ketrampilan yang dimiliki setiap individu untuk meningkatkan sumber daya manusia.⁵

Emosi negatif karyawan yang tidak dikelola dengan baik akan menjadi sumber masalah, dapat mengurangi upaya dan kerja keras, yang mempengaruhi produktivitas, profitabilitas, kerja keras, kepuasan kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan mengurangi keberhasilan perusahaan untuk mencapai targetnya. Emosi negatif yang tidak dapat dikelola dengan baik akan mempengaruhi etos kerja.

2) Faktor Eksternal

Budaya yang tertanam sejak lama dalam masyarakat mampu mempengaruhi etos kerja yang akan dimunculkan individu. Budaya tersebut meliputi, disiplin, sikap mental diyakini oleh masyarakat setempat. Masyarakat yang memiliki sistem orientasi maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sedangkan, masyarakat yang memiliki sistem masyarakat konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah. Etos kerja akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja individu. Yang mana lingkungan kerja dipengaruhi oleh fasilitas kerja, gaji atau tunjangan, dan hubungan kerja. Hubungan kerja antara individu satu dengan yang lainnya dapat meningkatkan produktivitas kerja ketika individu mampu menghadapi

⁵Payaman P. Simanjuntak, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: LPFE UI, 2015), h. 47

pekerjaannya dan juga ketenangan psikologis yang ditimbulkan dari hubungan kerja tersebut.⁶

2. Tingkat Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Beberapa definisi pendidikan menurut para ahli yaitu:

- 1) Pendidikan adalah keseluruhan proses teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah disepakati.⁷
- 2) Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan kegiatan mencapai tujuan.⁸

Pendidikan dapat dibedakan dalam beberapa bentuk sebagai berikut:

1) Pendidikan Formal

Pendidikan formal adalah pendidikan sekolah yang teratur, sistematis mempunyai jenjang dan yang dibagi dalam waktu-waktu tertentu yang berlangsung dari taman kanak-kanak sampai perguruan tinggi.⁹

⁶Payaman P. Simanjuntak, *Pengembangan Sumber Daya...*,h. 49.

⁷Sondang P. Siagian, *Teori Manajemen dan Aplikasinya*. Jakarta:Griya Aksara, 2014), h. 175.

⁸Zahara Idris, *Dasar-Dasar Kependidikan...*,h. 77.

⁹Zahara Idris, *Dasar-Dasar Kependidikan...*,h. 58.

2) Pendidikan Non-formal

Pendidikan non-formal adalah semua bentuk pendidikan yang diselenggarakan dengan sengaja, tertib, teratur, dan berencana di luar kegiatan persekolahan. Dalam hal ini tenaga pengajar, fasilitas, cara penyampaian dan waktu yang dipakai serta komponen-komponen lainnya disesuaikan dengan keadaan peserta didik agar mendapat hasil yang memuaskan.¹⁰

3) Pendidikan informal

Pendidikan informal adalah proses yang diperoleh seseorang dari pengalaman sehari-hari dengan sadar atau tidak sadar dan pada umumnya tidak teratur dan tidak sistematis, sejak seseorang lahir sampai mati, seperti di dalam keluarga, tetangga, pekerjaan, hiburan pasar, atau di dalam pergaulan sehari-hari.¹¹

b. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap dan perilaku hidup sehat. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya

¹⁰Zahara Idris, *Dasar-Dasar Kependidikan...*, h. 71.

¹¹Zahara Idris, *Dasar-Dasar Kependidikan...*, h. 58.

dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari, khususnya dalam hal kesehatan.¹²

Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi pula keahlian dan keterampilan seseorang atau setidaknya memiliki pengetahuan teori yang cukup dari hasil pendidikan yang mereka peroleh sebelumnya. Bila dilihat dari produktivitas kerja, dimungkinkan pendidikan dan pendapatan seseorang memiliki hubungan yang erat. Pendidikan yang tinggi akan memungkinkan produktivitas kerja yang tinggi pula sehingga penghasilan menjadi meningkat pula.

Tingkat pendidikan dapat dibedakan berdasarkan tingkatan-tingkatan seperti:

- 1) Pendidikan dasar awal selama 9 tahun meliputi SD/Sederajat, SLTP/Sederajat.
- 2) Pendidikan lanjut
 - a) Pendidikan menengah minimal 3 tahun meliputi sma atau sederajat.
 - b) Pendidikan tinggi meliputi diploma, sarjana, megister, doktor dan spesialis yang di selenggarakan dalam perguruan tinggi.¹³

Tingkat pendidikan yang berada di bawah wewenang Departemen Pendidikan dan Kebudayaan adalah mulai dari SD, SMTP, SMTA, dan perguruan tinggi, sedangkan tingkat pendidikan dibawah wewenang Departemen Agama adalah mulai madrasah ibtidaiyah, madrasah tsanawiyah, aliyah, dan perguruan tinggi agama.

¹²Payaman P. Simanjuntak, *Pengembangan Sumber Daya...*,h. 67.

¹³Zahara Idris, *Dasar-Dasar Kependidikan...*, h. 63.

3. Imbalan Kerja

a. Pengertian Imbalan Kerja

Imbalan kerja (*employee benefits*) adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan suatu entitas dalam pertukaran atas jasa yang diberikan oleh pekerja. Imbalan atau kompensasi merupakan satu faktor yang penting dalam mempengaruhi orang-orang bekerja di dalam suatu organisasi. Perusahaan harus kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi. Sistem kompensasi dalam organisasi harus dihubungkan dengan dengan tujuan dan strategi organisasi serta keseimbangan antara keuntungan dan biaya pengusaha dengan harapan dari karyawan.¹⁴

Program kompensasi dalam organisasi harus memiliki empat tujuan, antara lain : (1) terpenuhinya sisi legal, dengan segala peraturan dan hukum yang sesuai; (2) efektivitas biaya untuk organisasi; (3) keseimbangan individual, internal, eksternal untuk seluruh karyawan; dan (4) peningkatan keberhasilan kinerja organisasi.¹⁵

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Imbalan Kerja

Hal ini bukanlah merupakan suatu penataan klise apabila dikatakan bahwa suatu sistem imbalan harus didasarkan pada serangkaian prinsip ilmiah dan metode yang serasional mungkin. Akan

¹⁴Sondang P. Siagian, *Teori Manajemen dan Aplikasinya*. Jakarta:Griya Aksara, 2014), h. 134.

¹⁵Faustino Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Andi Offset, 2015), h. 68.

tetapi merupakan kebenaran pula bahwa dapat tidaknya suatu system diterapkan tergantung pada berbagai faktor yang mempengaruhinya. Berarti dalam mencari dan menetapkan suatu sistem imbalan, faktor-faktor tersebut tidak bisa tidak harus diperhitungkan.

Faktor-faktor tersebut diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1) Tingkat upah dan gaji

Dari hasil pembahasan, dapat dilihat bahwa melalui survei berbagai sistem upah dan gaji yang diterapkan oleh berbagai organisasi dalam wilayah tertentu, diketahui tingkat upah dan gaji pada umumnya berlaku. Akan tetapi tingkat upah dan gaji yang berlaku umum itu tidak bisa diterapkan oleh berbagai organisasi tertentu. Kebiasaan tersebut harus dikaitkan dengan berbagai faktor lain. Salah satu faktor yang harus dipertimbangkan ialah langka tidaknya tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus tertentu dan sangat dibutuhkan oleh organisasi tersebut.¹⁶

2) Tuntutan serikat pekerja

Tuntutan serikat pekerja ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor. Misalnya dalam usaha serikat pekerja untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan para anggotanya. Hal ini memungkinkan perubahan dalam struktur upah dan gaji atau berbagai faktor lainnya. Peranan dan tuntutan serikat pekerja inipun perlu di perhitungkan. Apabila tidak, bukan mustahil para pekerja akan melancarkan

¹⁶Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Erlangga, 2012), h. 43.

berbagai kegiatan yang pada akhirnya akan merugikan manajemen dan serikat pekerja sendiri, seperti dalam hal terjadinya usaha memperlambat proses produksi, tingkat kemangkiran yang tinggi, dan dalam bentuknya yang paling gawat adalah melancarkan pemogokan.¹⁷

3) Produktivitas

Agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Apabila para pekerja merasabahaya mereka tidak memperoleh imbalan yang wajar, sangat mungkin mereka tidak akan bekerja keras. Artinya tingkat produktivitas merekarendah. Apabila demikian halnya, organisasi tidak akan mampu membayar upah dan gaji yang para pekerja di anggap wajar. Berartikedua belah pihak manajemen dan para pekerja perlu sama-sama menyadari kaitan yang sangat erat antara tingkat upah dan gaji dengan tingkat produktivitas kerja.¹⁸

4) Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji

Kebijakan suatu organisasi mengenai upah dan gaji bagi karyawan tercermin pada jumlah uang yang di bawa pulang oleh para karyawan. Berarti bukan hanya gaji pokok yang penting, akan tetapi berbagai komponen lain dari kebijaksanaan tersebut, seperti tunjangan jabatan, tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan transformasi, bantuan pengobatan, dan lain sebagainya.

¹⁷Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya...*, h. 44.

¹⁸Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya...*, h. 44.

5) Peraturan perundang-undangan

Pemerintah berkepentingan dalam bidang ketenagakerjaan dan oleh karenanya berbagai segi kehidupan karyawan diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Misalnya tingkat upah minimum, upah lembur, mempekerjakan wanita, mempekerjakan anak dibawah umur, keselamatan kerja, hak cuti, jumlah jam kerja dalam seminggu, hak berserikat dan lain sebagainya. Tidak ada satupun organisasi yang bebas dari kewajiban untuk taat kepada semua tuntutan hukum yang bersifat normatif tersebut. Jelaslah bahwa suatu sistem imbalan yang baik tidak bisa dilihat hanya dari satu sudut kepentingan saja, misalnya kepentingan organisasi pemakai tenaga kerja saja atau kepentingan para karyawan saja. Akan tetapi kepentingan dari berbagai pihak yang turut terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung.¹⁹

4. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Imbalan Kerja terhadap Etos Kerja

Etos kerja manusia dapat dipengaruhi oleh dimensi individual, sosial atau lingkungan. Bagi orang beragama bahkan sangat mungkin etos kerja dipengaruhi oleh dukungan kuat dari dimensi transendental. Etos kerja manusia berkaitan erat dengan dengan dimensi individual jika dilatarbelakangi oleh motif yang bersifat pribadi dimana kerja menjadi cara untuk merealisasikannya. Kalau nilai sosial yang memotivasi aktifitas kerjanya seperti dorongan meraih status, dan penghargaan dari masyarakat

¹⁹Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya...*, h. 45.

maka ketika itu etos kerja orang itu sudah dapat pengaruh kuat dari dimensi sosial. Faktor lingkungan alam berperan bila keadaan alam iklim dan sebagainya berpengaruh terhadap sikap kerja orang itu.²⁰

Dari uraian di atas dapat diperoleh pemahaman bahwa manusia dengan aktifitas dan etos kerja mereka selalu dihadapkan atau bahkan secara dinamis dibarengi oleh faktor-faktor yang mempengaruhi. Pengaruh itu dapat bersifat positif dan negatif internal atau eksternal. Yang bersifat internal timbul dari faktor psikis misalnya dari dorongan kebutuhan dengan segala dampaknya, mencari kebermaknaan kerja, frustrasi. Sedangkan yang bersifat eksternal datangnya dari luar seperti faktor fisik, lingkungan alam dan benda mati, lingkungan pergaulan, budaya pendidikan, pengalaman dan latihan, keadaan politik, ekonomi, imbalan kerja, serta janji dan ancaman yang berumber dari ajaran agama.²¹

5. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Etos Kerja

Faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan yaitu salah satunya pendidikan. Pendidikan adalah pembelajaran, pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi lainnya berikut melalui pengajaran, dan pelatihan. Pendidikan dapat dilihat dari dua sisi salah satunya tingkat pendidikan. Pendidikan merupakan modal dasar dalam mengembangkan kemampuan intelektual seseorang.²²

²⁰Ahmad Janan Asifudi, *Etos Kerja Islami...*, h. 43.

²¹Ahmad Janan Asifudi, *Etos Kerja Islami...*, h. 44.

²²Sukmawati, *Masalah Kuantitas dan Kualitas Penduduk yang Tidak Seimbang Mempengaruhi SDM di Indonesia*, Sukma. Blogspot .co.id, di akses 25 November 2016.

Tingkat pendidikan yang tinggi, diharapkan dapat menghasilkan SDM yang berkualitas dan memiliki etos kerja yang baik. Dengan adanya SDM yang berkualitas dan memiliki etos kerja yang baik akan mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan perusahaan dapat memiliki kompetensi lebih baik untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain.²³

6. Pengaruh Imbalan Kerja terhadap Etos Kerja

Seorang pegawai/karyawan yang bekerja di sebuah organisasi, baik di perusahaan swasta maupun instansi pemerintah, tentunya berharap akan memperoleh penghasilan yang cukup guna memenuhi kebutuhannya yang paling dasar atau primer yaitu kebutuhan fisiologis atau kebutuhan untuk hidup terus seperti kebutuhan akan sandang, pangan dan perumahan maupun untuk berprestasi, afiliasi, kekuatan atau aktualisasi diri.

Oleh karena itu penghasilan yang dikenal dengan imbalan/kompensasi yang menjadi hak setiap karyawan, menjadi faktor yang sangat penting dalam kehidupan individu, sebagaimana pendapat para psikolog yang menyatakan bahwa individu mempunyai banyak kebutuhan, tetapi hanya sebagian yang dapat secara langsung dipuaskan dengan uang, sedangkan kebutuhan lainnya dapat dipuaskan secara tidak langsung dengan uang. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 3 Tahun 1996, imbalan mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk

²³DAA Wibowo, *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Swalayan Luwes Purwedad*, Wibowo Blogspot.co.id, di akses 21 November 2016.

pegawainya dan diterima atau dinikmati oleh pekerja baik secara langsung, rutin atau tidak langsung.

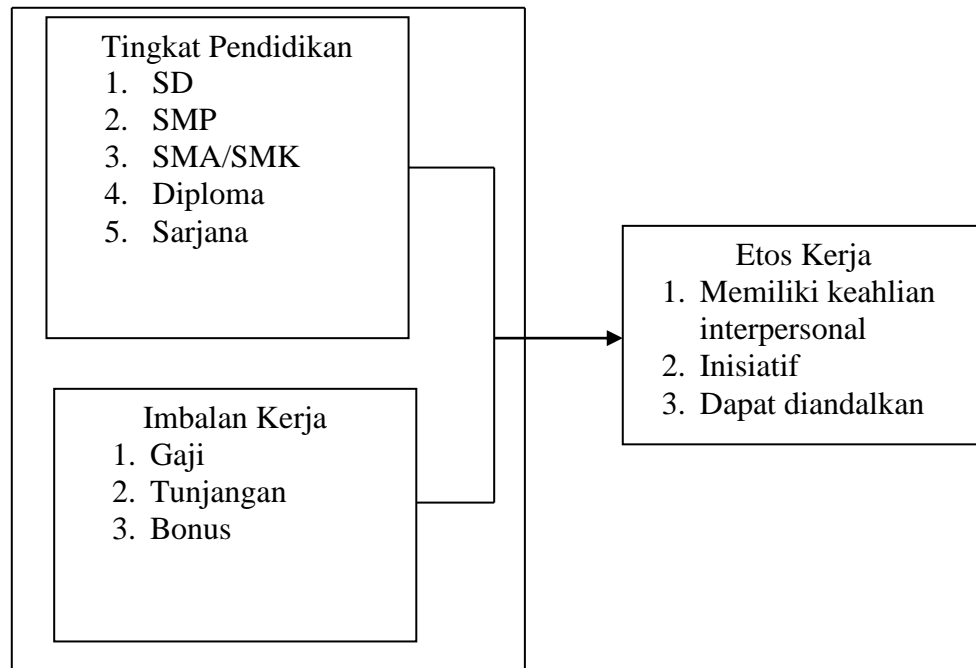
Dengan demikian tidak diragukan lagi bahwa uang masih tetap merupakan motivator paling penting, untuk itu perusahaan dituntut untuk dapat menetapkan kebijakan imbalan/kompensasi yang paling tepat, agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan sekaligus untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

B. Kerangka Berfikir

Kinerja perusahaan tidak terlepas dari etos kerja para karyawan, dimana etos kerja yang baik akan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik pula karena kinerja karyawan adalah kinerja perusahaan. Kinerja yang baik bisa diwujudkan dengan berbagai macam cara salah satu diantaranya adalah pemberian tingkat pendidikan karyawan dan imbalan yang layak

Apabila antara tingkat pendidikan dan imbalan kerja yang diberikan secara tepat dan benar maka para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan tentu saja para karyawan akan memberikan kinerja terbaik mereka dengan bekerja lebih tekun dan lebih mempunyai inisiatif sebagai timbal balik dari imbalan kerja yang mereka terima karena semakin besar gaji yang mereka terima maka semakin besar pula tingkat kinerjanya. Sebaliknya apabila imbalan kerja yang diberikan tidak sesuai atau tidak layak maka akan muncul rasa ketidakpuasan dan meresahkan para karyawan dimana hal tersebut berdampak buruk pada tingkat etos kerja karyawan.

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Imbalan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu



Sumber: Hermawan²⁴

Keterangan:

□ : Menunjukkan isi variabel dan indikator penelitian

→ : Menunjukkan adanya pengaruh secara simultan variabel X_1 dan

X_2 terhadap Y.

C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

²⁴Ari Hermawan, *Pengaruh Jenjang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Muslim PT Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara*. (Bengkulu: IAIN Bengkulu, 2017), h. 28.

- H₁ : Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu
- H₂ : Imbalan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu.
- H₃ : Tingkat pendidikan dan imbalan kerja berpengaruh secara simultan terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kuantitatif asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan imbalan kerja terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu.

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini mulai dilaksanakan pada Oktober sampai dengan Desember tahun 2017. Lokasi penelitian ini di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu. Peneliti mengambil lokasi penelitian ini dengan alasan karena PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu memiliki karyawan dengan tingkat pendidikan yang berbeda-beda.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian.¹ Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Bengkulu yang berjumlah 52 karyawan. teknik sampling yang digunakan adalah *Cencus Sampling* (sampel sensus, sampel jenuh). *Cencus Sampling* (sampel sensus, sampel jenuh)

¹Margono, *Metodelogi Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 118.

merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel.² Teknik pengambilan sampel ini dipilih karena jumlah populasi penelitian tidak lebih dari 100 orang.

D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Adapun sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data primer yang merupakan data yang diperoleh langsung dari objek penelitian (PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu). Adapun data primer yang diperlukan yaitu tentang tingkat pendidikan dan dan imbalan kerja serta etos kerja karyawan.
- b. Data sekunder yaitu data sekunder yaitu data yang diperoleh dari buku-buku, jurnal, karya ilmiah yang berkaitan dengan subjek penelitian.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Survei

Selain observasi peneliti juga mengumpulkan data atau informasi melalui kuesioner dengan memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*.

²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 96

b. Studi Kepustakaan

Yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, literatur dan catatan-catatan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Teknik ini digunakan sepanjang penulisan penelitian ini.

E. Variabel dan Definisi Operasional

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan yaitu:

1. Variabel dependen (Y) etos kerja

Etos kerja yang dimaksud yaitu adalah karakteristik yang khas yang ditunjukkan seorang karyawan menyangkut semangat dan kinerjanya dalam bekerja, serta sikap dan pandangannya terhadap kerja. Indikator etos kerja yaitu sebagai berikut:

1. Memiliki keahlian interpersonal yaitu memiliki kemampuan bekerja sama. Dalam hal ini karyawan mampu bekerja sama dengan pemimpin, karyawan lain dan pelanggan.
2. Inisiatif yaitu karakteristik yang dapat memotivasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Karakteristik tersebut sebagai berikut produktif, banyak ide, efisien, efektif, antusias, berdedikasi, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih dan teratur.
3. Dapat diandalkan yaitu seorang pekerja memuaskan harapan minimum perusahaan tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya, dalam hal ini karyawan mampu melakukan tugasnya dengan baik dan menaati setiap peraturan yang dibuat oleh karyawan.

2. Variabel Independen (X_1) tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan yang dimaksud yaitu tahapan pendidikan yang telah ditempuh karyawan. Indikator tingkat pendidikan yaitu sebagai berikut:

1. SD
2. SMP
3. SMA/SMK
4. Diploma
5. Sarjana

3. Variabel independen (X_2) imbalan kerja

Imbalan kerja yang dimaksud yaitu seluruh bentuk imbalan yang diberikan dalam pertukaran atas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Dengan indikator yaitu gaji, tunjangan dan bonus.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Angket tertutup dimana responden tidak beri kesempatan menjawab dengan kata-katanya sendiri melainkan telah disediakan alternatif jawaban.³ Adapun angket yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi dari skripsi Ayuk Adibah Wahdanfiari yang berjudul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan pengalaman Kerja Terhadap Etos kerja Karyawan Bank BNI Syariah

³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Method)*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 142.

Cabang Kediri tahun 2014⁷. Berikut ini adalah skala *likert* pengukuran indikator dari variabel tingkat pendidikan, imbalan kerja dan etos kerja:

Tabel 3.1
Skala Pengukuran Data

NO	Tingkat Pendidikan	Imbalan Kerja	Etos Kerja	Item
1	Sarjana	Sangat Tinggi (ST)	Sangat Tinggi (ST)	5
2	Diploma	Tinggi (T)	Tinggi (T)	4
3	SMA	Sedang (S)	Sedang (S)	3
4	SMP	Rendah (R)	Rendah (R)	2
5	SD	Sangat Rendah (SR)	Sangat Rendah (SR)	1

Sumber: Bernadus.⁴

2. Dokumentasi

Adapun alat yang digunakan dalam berlangsungnya pengisian angket ini adalah kamera sebagai alat dokumentasi.

G. Teknik Analisis Data

1. Pengujian Kualitas Data

a. Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid dalam suatu kuesioner. Uji validitas data ini dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* atau *product moment pearson* antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel.

b. Reliabilitas Data

Uji reliabilitas maksudnya untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel .reabilitas data diukur dengan uji

⁴Ari Hermawan, *Pengaruh Jenjang Pendidikan terhadap Etos Kerja Karyawan Muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara* (Bengkulu: Skripsi IAIN bengkulu, 2015), h.36.

statistik *alpha cronbach's* (α). Suatu variabel dikatakan reliabilitas jika memberi nilai $\alpha > 0,60$.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk memperlihatkan data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Metode yang digunakan untuk melakukan uji normalitas data dalam penelitian ini dengan menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov*, dengan kriteria kenormalan sebagai berikut:

- 1) Signifikansi uji $\alpha = 0.05$.
- 2) Jika Sig. $> \alpha$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- 3) Jika Sig. $< \alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

d. Uji Multikolonitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain dalam model regresi yang digunakan. Semakin kecil korelasi diantara variabel bebasnya maka semakin baik model regresi yang akan diperoleh. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas yaitu dengan menggunakan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang 0,1, maka model regresi dapat dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas.⁵

⁵Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 57.

e. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi, pengambilan keputusannya yaitu:

Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.

- 1) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Pengujian Hipotesis

Untuk menjawab hipotesis yang telah disajikan, maka digunakan rumus analisis sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Berganda

Adapun model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$$

Keterangan:

Y = Etos Kerja

X1 = Tingkat pendidikan

X2 = Imbalan Kerja

- β_0 = Nilai Konstanta
 β_1 = Koefisien regresi
 e_i = Variabel Pengganggu.⁶

b. Uji t

Teknik uji t ini digunakan untuk menguji dan mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.⁷

Adapun cara pengujiannya sebagai berikut:

- 1) Tarif signifikansi (α) = 0,05
- 2) Jika sig. < α , maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- 3) Jika sig. > α , maka H_0 diterima dan H_a ditolak

c. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui tingkat pendidikan dan imbalan kerja berpengaruh secara simultan terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Adapun cara pengujiannya berdasarkan rasio profitabilitas, dan aktivitas pengambilan keputusan didasarkan pada:

- 1) Tarif signifikansi (α) = 0,05
- 2) Jika sig. > α , maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- 3) Jika sig. < α , maka H_0 diterima dan H_a ditolak

⁶Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), h. 301.

⁷Andi Supangat, *Statistika*, (Jakarta: Kencana, 2010), h.65.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*Coefficient of Determination*) R^2 merupakan ukuran yang mengatakan seberapa baik garis regresi sampel cocok atau sesuai dengan datanya.⁸

Tabel 3.2
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi

Proporsi/Internal Koefisien	Keterangan
0% - 19,99%	Sangat rendah
20% - 39,99%	Rendah
40% - 59,99%	Sedang
60% - 79,99%	Kuat
80% - 100%	Sangatkuat

Sumber: Sugiyono.⁹

⁸Muhammad Firadaus, *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h.48.

⁹Sugiyono, *Metode Penelitian...*, h.184.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat Berdirinya Bank Muamalat

Bank Muamalat lahir sebagai hasil kerja Tim Perbankan MUI. Akte pendirian PT Bank Muamalat Indonesia ditanda tangani pada tanggal 1 November 1991. Pada saat penanda tangan akte pendirian ini terkumpul komitmen pembelian saham sebanyak 84 miliar. Pada tanggal 3 November 1991, dalam acara silaturahmi Presiden di Istana Bogor, dapat dipenuhi dengan total komitmen modal desotor awal sebesar Rp 106.126.382.000,00. Dalam modal awal tersebut pada tanggal 1 mei 1992, Bank Muamalat Indonesia telah memilikilebih dari 45 outlet yang tersebar di Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya, Balikpapan dan Makassar.¹

Pada awal pendirian Bank Muamalat di Indonesia, keberadaan Bank Syariah ini belum mendapat perhatian yang optimal dalam tatanan industri Perbankan Nasional. Landasan hukum operasi Bank yang menggunakan sistem syariah ini hanya di kategorikan sebagai “bank dengan sistem bagi hasil”: tidak terdapat rincian landasan hukum syariah serta jenis-jenis usaha yang diperbolehkan. Hal ini sangat jelas tercemin

¹Nurul Ichsan, *Perbankan Syariah: Sebuah Pengantar....*,h.102

dari UU No.7 Tahun 1992, dimana pembahasan perbankan dengan sistem bagi hasil diuraikan hanya sepintas lalu dan merupakan sisipan belaka.²

Selanjutnya, sampai diundangkannya Undang-Undang No.10 Tahun 1998 tentang perubahan atas Undang-Undang No.7 Tahun 1992 tentang perbankan, BMI merupakan satu-satunya bank umum yang mendasarkan kegiatan usahanya atas syariat Islam di Indonesia. Bank Muamalat Indonesia sebagai bank syariah pertama dan menjadi pioneer bagi bank syariah lainnya telah lebih dahulu menerapkan sistem ini di tengah menjamurnya bank-bank konvensional. Krisis moneter yang terjadi pada tahun 1998 telah menenggelamkan bank-bank konvensional dan banyak dilikuidasi karena kegagalan sistem bunganya, sistem perbankan yang menerapkan sistem syariah dengan tetap eksis dan mampu bertahan. Dan Bank Muamalat Indonesia yang tidak terpengaruh oleh gejolak krisis ekonomi pada tahun 1998 tersebut.³

Sejak tahun 2015, Bank Muamalat Indonesia bermetamorfosa untuk menjadi entitas yang semakin baik dan meraih pertumbuhan jangka panjang. Dengan strategi bisnis yang terarah Bank Muamalat Indonesia akan terus melaju mewujudkan visi menjadi “*The Best Islamic Bank and Top 10 in Indonesia with strong Regional Presence*”. Adapun Visi dan Misi dari Bank Muamalat Indonesia yaitu:

²Nurul Ichsan Hasan, *Perbankan Syariah: Sebuah Pengantar...*, h.102

³Nurul Ichsan Hasan, *Perbankan Syariah: Sebuah Pengantar...*,h.103

b. Visi dan Misi Bank Muamalat

Visi Bank Muamalat Indonesia “Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui di tingkat regional.

Misi Bank Muamalat Indonesia yaitu membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang Islami dan profesional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.

c. Produk-Produk Bank Muamalat

Produk-Produk Bank Muamalat yang diuraikan berikut dalam rangka lebih mengenalkan aneka produk dan Jasa yang ditawarkan oleh PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk sebagai pelopor lahirnya perbankan syariah di Indonesia. Rinciannya merujuk pada situs resmi bank muamalat dan kami tulis kembali untuk para pembaca setia blog tipsserbaserbi. Produk dan jasa tersebut adalah:⁴

1) Produk Penghimpunan Dana (Funding Product). Produk-produk penghimpunan dana PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk adalah sebagai berikut:

a) Tabungan *Ummat-Ummat Saving* Merupakan investasi tabungan dengan akad *mudharabah* di counter PT. Bank Muamalat

⁴www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat

Indonesia, Tbk di seluruh Indonesia maupun di Gerai Muamalat yang penarikannya dapat dilakukan di seluruh counter PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk, ATM Muamalat, jaringan ATM BCA/PRIMA, dan jaringan ATM Bersama. Tabungan Ummat dengan kartu Muamalat juga berfungsi sebagai akses debit di seluruh merchant debit BCA/PRIMA di seluruh Indonesia. Nasabah memperoleh bagi hasil yang berasal dari pendapatan bank atas dana tersebut.

- b) Tabungan *Arafah-Arafah Saving* Merupakan tabungan yang dimaksudkan untuk mewujudkan niat nasabah untuk menunaikan ibadah haji. Produk ini akan membantu nasabah untuk merencanakan ibadah haji sesuai dengan kemampuan dan waktu pelaksanaan yang diinginkan. Dengan fasilitas asuransi jiwa, insya Allah pelaksanaan ibadah haji tetap terjamin. Dengan keistimewaan tersebut, nasabah Tabungan Arafah bisa memilih jadwal waktu keberangkatannya sendiri dengan setoran tetap setiap bulan, keberangkatan nasabah terjamin dengan nasabah asuransi jiwa. Apabila penabung meninggal dunia, maka ahli waris dapat berangkat. Tabungan haji Arafah juga dapat menjamin nasabah untuk mendapatkan porsi keberangkatan (sesuai dengan ketentuan Departemen Agama) dengan jumlah dana Rp. 20 juta, karena PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk telah on line dengan siskohat Departemen Agama Republik Indonesia. Tabungan haji Arafah

memberikan keamanan lahir bathin karena dana yang disimpan akan dikelola secara syariah.

- c) Deposito *Mudharabah-Mudharabah Deposit*. Merupakan jenis investasi bagi nasabah perorangan dan badan hukum dengan bagi hasil yang menarik. Simpanan dana ini akan dikelola melalui pembiayaan kepada sektor riil yang halal dan baik saja, sehingga memberikan bagi hasil yang halal. Tersedia dalam jangka waktu 1, 3, 6 dan 12 bulan.
- d) Deposito *Fulinves – Fulinves Deposit*. Merupakan jenis investasi yang dikhususkan bagi nasabah perorangan, dengan jangka waktu 6 dan 12 bulan dengan nilai nominal Rp. 2.000.000 atau senilai USD 500 dengan fasilitas asuransi jiwa yang dapat diperpanjang secara otomatis (*automatic roll over*) dan dapat dipergunakan sebagai jaminan pembiayaan atau untuk referensi PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Nasabah memperoleh bagi hasil yang menarik setiap bulan.
- e) Giro *Wadi'ah-Wadi'ah Current Account*. Merupakan titipan dana pihak ketiga berupa simpanan giro yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan cek, bilyet, giro, dan pemindahbukuan. Diperuntukkan bagi nasabah pribadi maupun perusahaan untuk mendukung aktivitas usaha. Dengan fasilitas kartu ATM dan Debit, tarik tunai bebas biaya di lebih dari 8.888 jaringan ATM BCA/PRIMA dan ATM Bersama, akses di lebih

dari 18.000 merchant Debit BCA/PRIMA dan fasilitas SalaMuamalat (Phone Banking 24 jam untuk layanan otomatis cek saldo, informasi histori transaksi, transfer antar rekening sampai dengan Rp. 50 juta dan berbagai pembayaran).

f) Dana Pensiun Muamalat. Muamalat Pensiun Fund Dana Pensiun Muamalat dapat diikuti oleh mereka berusia minimal 18 tahun, atau sudah menikah, dan pilihan usia pensiun 45-46 tahun dengan iuran yang sangat terjangkau, yaitu minimal Rp. 20.000; perbulan dan pembayarannya dapat di debet secara otomatis dari rekening PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk atau dapat di transfer dari bank lain. Peserta juga dapat mengikuti program WASIAT UMMAT, dimana selama masa kepesertaan, peserta dilindungi asuransi jiwa sebesar nilai tertentu dengan premi tertentu. Dengan asuransi ini, keluarga peserta memperoleh dana pensiun sebesar yang diproyeksikan sejak awal jika peserta meninggal dunia sebelum memasuki masa pensiun.

g) *Shar-e* adalah tabungan instan investasi syariah yang memadukan kemudahan akses ATM, Debit dan Phone Banking dalam satu kartu dan dapat dibeli di kantor pos di seluruh Indonesia. Hanya dengan Rp. 125.000; langsung dapat diperoleh satu paket kartu Shar-e dengan saldo awal tabungan Rp. 100.000; sebagai sarana menabung dan berinvestasi di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Shar-e dapat dibeli di kantor pos. Diinvestasikan hanya untuk usaha

halal dengan bagi hasil kompetitif. Tarik tunai bebas biaya di lebih dari 8.888 jaringan ATM BCA/PRIMA dan ATM Bersama, akses di lebih dari 18.000 merchant debit BCA/PRIMA dan fasilitas SalaMuamalat. (Phone banking 24 jam untuk layanan otomatis cek saldo, informasi histori transaksi, transfer antar rekening sampai dengan Rp. 50 juta dan berbagai pembayaran)

h) Produk Penanaman Dana. Investment Product Produk-produk penanaman dana PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk adalah sebagai berikut:

2) Produk Jasa – *Service Product*

Produk-produk jasa PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk adalah sebagai berikut:⁵

a) *Wakalah*

Berarti penyerahan, pendelegasian atau pemberian mandat. Secara teknis perbankan, wakalah adalah akad pemberian wewenang/kuasa dari lembaga/seseorang (sebagai pemberi mandat) kepada pihak lain (sebagai wakil) untuk melaksanakan urusan dengan batas kewenangan dan waktu tertentu. Segala hak dan kewajiban yang diemban wakil harus mengatasnamakan yang memberikan kuasa.

⁵www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat

b) *Kafalah*

Merupakan jaminan yang diberikan oleh penanggung (kafil) kepada pihak ketiga untuk memenuhi kewajiban pihak kedua atau pihak yang ditanggung. Dalam pengertian lain, kafalah juga berarti mengalihkan tanggung jawab seseorang yang dijamin dengan berpegang pada tanggung jawab orang lain sebagai penjamin.

c) *Hawalah*

Adalah pengalihan hutang dari orang yang berhutang kepada orang lain yang wajib menanggungnya. Dalam pengertian lain, merupakan pemindahan beban hutang dari muhil (orang yang berhutang) menjadi tanggungan muhal `alaihi atau orang yang berkewajiban membayar hutang.

d) *Rahn*

Adalah menahan salah satu harta milik si peminjam sebagai jaminan atas pinjaman yang diterimanya. Barang yang ditahan tersebut memiliki nilai ekonomis, sehingga pihak yang menahan memperoleh jaminan untuk dapat mengambil seluruh atau sebagian piutangnya. Secara sederhana rahn adalah jaminan hutang atau gadai.

e) *Qardh*

Adalah pemberian harta kepada orang lain yang dapat di tagih atau diminta kembali. Menurut teknis perbankan, qardh adalah pemberian pinjaman dari bank kepada nasabah yang

dipergunakan untuk kebutuhan mendesak, seperti dana talangan dengan kriteria tertentu dan bukan untuk pinjaman yang bersifat konsumtif. Pengembalian pinjaman ditentukan dalam jangka waktu tertentu (sesuai kesepakatan bersama) sebesar pinjaman tanpa ada tambahan keuntungan dan pembayarannya dilakukan secara angsuran atau sekaligus (Q.S. Al-Hadiid :11). Bagian I-III adalah produk bank muamalat, sementara bagian IV dikategorikan sebagai jasa bank muamalat. IV. Jasa Layanan – *Services*. Jasa layanan yang diberikan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk adalah sebagai berikut:

f) ATM

Layanan ATM 24 jam yang memudahkan nasabah melakukan penarikan dana tunai, pemindahbukuan antar rekening, pemeriksaan saldo, pembayaran zakat-infaq-shadaqah (hanya pada ATM Muamalat), dan tagihan telepon. Untuk penarikan tunai, kartu Muamalat dapat diakses di lebih dari 8.888 jaringan ATM BCA/PRIMA dan ATM Bersama, yang bebas biaya penarikan tunai. Kartu Muamalat dapat juga dipakai untuk bertransaksi di lebih dari 18.000 merchant Debit BCA/PRIMA. Untuk ATM Bersama dan BCA/PRIMA, saat ini sudah dapat dilakukan transfer antar bank.

g) Salam Muamalat

Merupakan layanan *phone banking* 24 jam dan call center melalui (+6221) 251 1616, 0807 1 6826 2528 (MUAMALAT) atau 0807 11 74273 (SHARE) yang memberikan kemudahan kepada para nasabah, setiap saat dan dimanapun nasabah berada untuk memperoleh informasi mengenai produk, saldo dan informasi transaksi, transfer antar rekening, serta mengubah PIN.

h) Pembayaran Zakat, Infaq, dan Shadaqah (ZIS)

Jasa yang memudahkan nasabah dalam membayar ZIS, baik ke lembaga pengelola ZIS PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk maupun lembaga-lembaga ZIS lainnya yang bekerjasama dengan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk melalui *phone banking* dan ATM Muamalat diseluruh cabang PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk.

i) Jasa-jasa lain

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk juga menyediakan jasa-jasa perbankan lainnya kepada masyarakat luas, seperti transfer, *collection*, *standing instruction*, *bank draft*, referensi bank.

2. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden bertujuan untuk mengetahui identitas responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian yang berjumlah 36 orang. Penyebaran kusioner kepada responden telah mengembalikan yang

telah diisi secara lengkap dan benar. Di bawah ini adalah analisa mengenai data responden berdasarkan usia dan pendidikan terakhir.

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia	Jumlah
1	21-30 tahun	18
2	31-40 tahun	12
3	>41 tahun	6

Berdasarkan tabel di atas yakni distribusi responden menurut usia ternyata lebih banyak didominasi oleh responden yang berumur antara 21-30 tahun.

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah
1	SMA	4
2	Diploma	12
3	Sarjana	20

B. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4.3
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r _{Hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Tingkat pendidikan	1	0,501	0,423	Valid
	2	0,450	0,423	Valid
	3	0,532	0,423	Valid
Imbalan kerja	4	0,643	0,423	Valid
	1	0,501	0,423	Valid
	Etos kerja Karyawan			

	2	0,638	0,423	Valid
	3	0,582	0,423	Valid
	4	0,514	0,423	Valid
	5	0,796	0,423	Valid
	6	0,617	0,423	Valid
	7	0,460	0,423	Valid
	8	0,634	0,423	Valid
	9	0,732	0,423	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai r_{Hitung} yang diperoleh secara keseluruhan lebih besar dari r_{tabel} sehingga seluruh item instrumen dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

Tabel 4.4
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
X ₁	0.616	1
X ₂	0,668	3
Y	0,707	9

Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian terhadap masing-masing variabel, dapat disimpulkan bahwa semua variabel menunjukkan sebagai suatu ukuran yang reliabel dengan *Cronbach's Alpha* > X₁ 0,616, X₂ 668, X₃0,699 dan Y 0,707 ini berarti instrumen penelitian (kuesioner) memiliki hasil yang reliabel (konsisten) sehingga instrumen ini layak untuk digunakan dalam penelitian.

2. Uji Pra Syarat

a. Uji Asumsi dasar

1) Uji Normalitas

Pada tabel *test of normality* dengan menggunakan kolmogorov-smirnov nilai sig > 0,05, bisa dilihat bahwa data berdistribusi normal:

Tabel 4.5
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Tingkat Pendidikan	Imbalan Kerja	Etos Kerja
N		36	36	36
Normal Parameters ^a	Mean	9.9138	9.8621	9.1724
	Std. Deviation	1.77985	1.95967	1.92069
Most Extreme Differences	Absolute	.140	.133	.184
	Positive	.119	.074	.144
	Negative	.140	-.133	-.184
Kolmogorov-Smirnov Z		1.066	1.013	1.401
Asymp. Sig. (2-tailed)		.206	.256	.139
a. Test distribution is Normal.				

Sumber: Hasil Uji Data SPSS, 2019

Metode yang digunakan untuk melakukan uji normalitas data dalam penelitian ini dengan menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov*, dengan kriteria kenormalan sebagai berikut:

- 1) Signifikansi uji $\alpha = 0.05$.
- 2) Jika Sig. $>\alpha$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- 3) Jika Sig. $<\alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- 4) Berdasarkan hasil analisis uji normalitas di atas diperoleh nilai signifikansi sebagai berikut:

Konflik peran : 0,206

Konflik kerja : 0,256

Etos kerja : 0,139

- a) Variabel tingkat pendidikan diperoleh nilai signifikansi yang diperoleh $0,206 > 0,05$ maka data berdistribusi normal.
 - b) Variabel imbalan kerja diperoleh nilai signifikansi yang diperoleh $0,256 > 0,05$ maka data berdistribusi normal.
 - c) Variabel etos kerja nilai signifikansi yang diperoleh $0,139 > 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- 2) Uji Homogenitas

Uji homogenitas data digunakan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis memiliki varians yang sama atau tidak jauh berbeda keragamannya. Pengujian homogenitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Levene test*, dengan kriteria berikut:

- a) Taraf signifikansi (α) = 5% (0,05)

b) Jika nilai p-value (sig) > 0,05 maka sampel homogen⁶

c) Jika nilai p-value (sig) < 0,05 maka sampel tidak homogen

Berikut ini disajikan hasil uji homogenitas data dari penelitian yang telah dilakukan:

Tabel 4.6
Hasil Uji Homogenitas Data

Variabel	Sig.	$\alpha < 0,05$	Keterangan
Pendidikan	0,435	0,05	Homogen
Imbalan Kerja	0,656	0,05	Homogen

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji homogenitas terhadap etos kerja dengan menggunakan *Levene test* dapat diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi (Sig) dari variabel tingkat pendidikan sebesar 0,0435, variabel imbalan kerja sebesar 0,656, Nilai probabilitas signifikansi (Sig) dari seluruh variabel penelitian bersifat homogen artinya data sampel yang diteliti memiliki varian yang sama. Artinya uji analisis regresi dapat dilanjutkan.

3) Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas yang dijadikan prediktor mempunyai hubungan linear atau tidak terhadap variabel terikat. Cara pengujian dapat

⁶ Duwi Priyatno, *Panduan Praktis...*, h. 109

menggunakan *Test for Linearity*, dengan kriteria jika nilai p value sig > 0,05 maka hubungan dua variabel dikatakan linear.⁷

Berikut ini disajikan hasil uji linearitas data dari penelitian yang telah dilakukan:

Tabel 4.7
Hasil Uji Linearitas Data

Keterangan	Sig.	$\alpha = 0,05$	keterangan
Rekrutmen	0,455	0,05	Linear
Seleksi	0,352	0,05	Linear

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji linearitas terhadap kietos kerja dengan menggunakan *Test for Linearity* dapat diketahui bahwa nilai probabilitas signifikasi (Sig.) dari seluruh variabel lebih besar dari 0,05. Artinya hubungan antara variabel bebas (variabel tingkat pendidikan dan imbalan kerja) dengan variabel terikat (etos kerja).

b. Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak sama varians. Adapun hasil uji statistik heterokedasitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

⁷ Duwi Priyatno, *Panduan Praktis...*, h. 106

Tabel 4.8
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.362	2.099		3.984	.000
	Tingkatb pendidikan	.021	.138	.019	2.151	.018
	Imbalan kerja	.217	.128	-.221	1.695	.001
Dependent Variable: Etos kerja Karyawan						

Sumber: Hasil Uji Data SPSS, 2019

Berdasarkan output data di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel tingkat pendidikan (0,018), imbalan kerja (0,001) diketahui nilai signifikansi dari kedua variabel di atas memiliki heterokedasitas karena memiliki signifikansi lebih kecil dari 0,05.

c. Uji Asumsi Klasik Multikoleritas

Uji multikolineritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel bebas yaitu tingkat pendidikan dan imbalan kerja, saling berhubungan secara linier. Pengujian adanya multikoleritas ini dapat dilakukan dengan melihat nilai toleransi diatas 0,1 dan vif nya lebih kecil dari 10 tidak ada kecendrungan terjadi gejala multikoliner. Pengujian multikolonieritas menggunakan software spss versi 16 dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.9
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.362	2.099		3.984	.000		
	Tingkat pendidikan	.021	.138	.019	2.151	.018	.994	1.006
	Imbalan Kerja	-.217	.128	-.221	-2.695	.001	.959	1.043
Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Hasil Uji Data SPSS, 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini bebas multikolinieritas.

3. Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan

menggunakan bantuan program komputer *SPSS For Windows* versi 16. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut pada tabel:

Tabel 4.10

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.362	2.099		3.984	.000
	Tingkat Pendidikan	.021	.138	.019	2.151	.018
	Imablan Kerja	.217	.128	-.221	-2.695	.001
Dependent Variable: Etos Kerja Karyawan						

Sumber: Hasil Uji Data SPSS, 2019

Dari tabel analaisi regresi linear berganda di atas maka duperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 8,362 + 0.021X_1 + 0.217X_2$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan interpretasinya yaitu:

a (konstanta) = 8,362 artinya apabila variabel tingkat pendidikan (X_1) imbalan kerja (X_2) dalam keadaan konstan, maka etose kerja karyawan (Y) adalah sebesar 8,362 satuan.

Koefisien regresi variabel tingkat pendidikan sebesar 0.021, artinya apabila variabel tingkat pendidikan (X_1) meningkat 1 satuan, maka etos kerja karyawan (Y) akan meningkat 0,021 satuan.

Koefisien regresi variabel imbalan kerja sebesar 0.217, artinya apabila variabel imbalan kerja (X_2) meningkat 1 satuan, maka etos kerja karyawan (Y) akan menurun 0.217 satuan.

Untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan uji koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.11
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.347 ^a	.120	.072	1.85062
a. Predictors: (Constant), tingkat pendidikan, imbalan kerja				

Sumber: Hasil Uji Data SPSS, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien korelasi $R = 0.347$. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel tingkat pendidikan (X_1), imbalan kerja (X_2) terhadap variabel etos kerja karyawan (Y), secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 34% dalam mempengaruhi etos kerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu, sedangkan untuk koefisien

determinasi sebesar $R^2 = 0.120$ atau 12 % sedangkan sisanya sebesar 88 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji t Parsial

Selanjutnya peneliti melakukan uji t (parsial) terlebih dahulu ditentukan nilai t_{tabel} Dengan rumus berikut ini:

$$t_{tabel} = \alpha/2; n-k-1$$

$$t_{tabel} = 0,05/2; 36-3-1$$

$$t_{tabel} = 0,025; 34$$

$t_{tabel} =$ angka 0,025; 34 kemudian dicari pada distribusi nilai t_{tabel} sebesar 2,005.

1) Berdasarkan *ouput coificient* di atas diketahui bahwa nilai regresi variabel tingkat pendidikan (X_1) adalah sebesar 0,021 bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan (X_1) berpengaruh positif terhadap etose kerja karyawan (Y). Pengaruh yang diberikan variabel tingkat pendidikan (X_1) terhadap etos kerja karyawan (Y) adalah signifikan hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 2,151 lebih lebih besar dari t_{tabel} 2,005 serta nilai sig yang diperoleh yaitu 0,018 lebih kecil dari 0,05.

2) Berdasarkan *ouput coificient* di atas diketahui bahwa nilai regresi variabel imbalan kerja (X_2) adalah sebesar 0,217 bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa imbalan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan (Y). Pengaruh yang di berikan

variabel imbalan kerja kerja (X_2) terhadap etos kerja karyawan (Y) adalah signifikan hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 2,695 lebih lebih besar dari t_{tabel} 2,005 serta nilai sig yang diperoleh yaitu 0,001 lebih kecil dari 0,05.

c. Uji f (Simultan)

Tabel 4. 12
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.336	3	8.445	2.466	.002 ^a
	Residual	184.939	54	3.425		
	Total	210.276	57			
a. Predictors: (Constant), tingkat pendidikan, imbalan kerja						
b. Dependent Variable: etos kerja karyawan						

Sumber: Hasil Uji Data SPSS, 2019

Adapun cara pengujiannya didasarkan pada:

Tarif signifikansi (α) = 0,05

Jika sig. > α , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika sig. < α , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,02 > 0,05 maka secara simultan variabel tingkat pendidikan, imbalan kerja berpengaruh simultan terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara parsial diketahui variabel tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Diperoleh nilai konstanta 0.021, artinya apabila variabel tingkat pendidikan (X_1) 1 satuan, maka etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu (Y) akan meningkat 0.021 satuan.

Sebagaimana telah dijelaskan bahwa etos kerja manusia dapat dipengaruhi oleh dimensi individual, sosial atau lingkungan. Bagi orang beragama bahkan sangat mungkin etos kerja dipengaruhi oleh dukungan kuat dari dimensi transendental. Etos kerja manusia berkaitan erat dengan dengan dimensi individual jika dilatarbelakangi oleh motif yang bersifat pribadi dimana kerja menjadi cara untuk merealisasikannya. Kalau nilai sosial yang memotivasi aktifitas kerjanya seperti dorongan meraih status, dan penghargaan dari masyarakat maka ketika itu etos kerja orang itu sudah dapat pengaruh kuat dari dimensi sosial. Faktor lingkungan alam berperan bila keadaan alam iklim dan sebagainya berpengaruh terhadap sikap kerja orang itu.⁸

Faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan yaitu salah satunya pendidikan. Pendidikan adalah pembelajaran, pengetahuan, keterampilan,

⁸Ahmad Janan Asifudi, *Etos Kerja Islami..*, h. 43.

dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi lainnya berikut melalui pengajaran, dan pelatihan. Pendidikan dapat dilihat dari dua sisi salah satunya tingkat pendidikan. Pendidikan merupakan modal dasar dalam mengembangkan kemampuan intelektual seseorang.⁹

2. Pengaruh Imbalan kerja terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa imbalan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan. Dengan demikian apabila terjadi peningkatan imbalan kerja akan menimbulkan peningkatan kinerja karyawan. Diperoleh nilai koefisien 0,217, artinya apabila variabel imbalan kerja (X_2) meningkat 1 satuan, maka etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu (Y) akan meningkat 0.217 satuan.

Sebagaimana telah dijelaskan bahwa seorang pegawai/karyawan yang bekerja di sebuah organisasi, baik di perusahaan swasta maupun instansi pemerintah, tentunya berharap akan memperoleh penghasilan yang cukup guna memenuhi kebutuhannya yang paling dasar atau primer yaitu kebutuhan fisiologis atau kebutuhan untuk hidup terus seperti kebutuhan akan sandang, pangan dan perumahan maupun untuk berprestasi, afiliasi, kekuatan atau aktualisasi diri.

Oleh karena itu penghasilan yang dikenal dengan imbalan/kompensasi yang menjadi hak setiap karyawan, menjadi faktor

⁹Sukmawati, *Masalah Kuantitas dan Kualitas Penduduk yang Tidak Seimbang Mempengaruhi SDM di Indonesia*, Sukma. Blogspot .co.id, di akses 25 November 2016.

yang sangat penting dalam kehidupan individu, sebagaimana pendapat para psikolog yang menyatakan bahwa individu mempunyai banyak kebutuhan, tetapi hanya sebagian yang dapat secara langsung dipuaskan dengan uang, sedangkan kebutuhan lainnya dapat dipuaskan secara tidak langsung dengan uang. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 3 Tahun 1996, imbalan mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk pegawainya dan diterima atau dinikmati oleh pekerja baik secara langsung, rutin atau tidak langsung.

3. Pengaruh tingkat pendidikan dan Imbalan kerja terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien korelasi $R=0.347$. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel tingkat pendidikan (X_1), imbalan kerja (X_2) terhadap variabel etos kerja karyawan (Y), secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 34% dalam mempengaruhi etos kerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu, sedangkan untuk koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0.120$ atau 12 % sedangkan sisanya sebesar 88 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sebagaimana dijelaskan bahwa secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja dikelompokkan ke dalam 2 hal yaitu sebagai berikut:

a. Faktor Internal

Seseorang yang memiliki etos kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi yang berasal dari dalam diri atau dari faktor internal. Etos kerja ialah suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Etos kerja ditentukan oleh kualitas pendidikan, keahlian, dan ketrampilan yang dimiliki setiap individu untuk meningkatkan sumber daya manusia.¹⁰

Emosi negatif karyawan yang tidak dikelola dengan baik akan menjadi sumber masalah, dapat mengurangi upaya dan kerja keras, yang mempengaruhi produktivitas, profitabilitas, kerja keras, kepuasan kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan mengurangi keberhasilan perusahaan untuk mencapai targetnya. Emosi negatif yang tidak dapat dikelola dengan baik akan mempengaruhi etos kerja.

b. Faktor Eksternal

Budaya yang tertanam sejak lama dalam masyarakat mampu mempengaruhi etos kerja yang akan dimunculkan individu. Budaya tersebut meliputi, disiplin, sikap mental diyakini oleh masyarakat setempat. Masyarakat yang memiliki sistem orientasi maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sedangkan, masyarakat yang memiliki sistem masyarakat konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah. Etos kerja akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja individu. Yang mana lingkungan kerja dipengaruhi oleh fasilitas

¹⁰Payaman P. Simanjuntak, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: LPFE UI, 2015), h. 47

kerja, gaji atau tunjangan, dan hubungan kerja. Hubungan kerja antara individu satu dengan yang lainnya dapat meningkatkan produktivitas kerja ketika individu mampu menghadapi pekerjaannya dan juga ketenangan psikologis yang ditimbulkan dari hubungan kerja tersebut.¹¹

¹¹Payaman P. Simanjuntak, *Pengembangan Sumber Daya...*,h. 49.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan tentang Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Imbalan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu. Pengaruh yang diberikan variabel tingkat pendidikan (X_1) terhadap etos kerja karyawan (Y) adalah signifikan hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 2,151 lebih lebih besar dari t_{tabel} 2,005 serta nilai sig yang diperoleh yaitu 0,018 lebih kecil dari 0,05.
2. Imbalan kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu. Pengaruh yang diberikan variabel imbalan kerja (X_2) terhadap etos kerja karyawan (Y) adalah signifikan hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 2,695 lebih lebih besar dari t_{tabel} 2,005 serta nilai sig yang diperoleh yaitu 0,001 lebih kecil dari 0,05.
3. Tingkat pendidikan dan imbalan kerja berpengaruh simultan terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu. Pengaruh yang diberikan variabel imbalan kerja (X_2) terhadap etos kerja karyawan (Y) adalah signifikan hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 2,695 lebih lebih besar dari t_{tabel} 2,005 serta nilai sig yang diperoleh yaitu 0,001 lebih kecil dari 0,05

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, ada beberapa saran yang penulis dapat berikan, yaitu:

1. Perusahaan sebaiknya memperhatikan pendidikan dan imbalan kerja yang diperoleh karyawanyang karena karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan. Tingkat pendidikan dan imbalan kerja yang proporsional hendaknya dipertahankan agar dapat meningkatkan etos kerja karyawan.
2. Masih banyak faktor lain yang mempengaruhi etos kerja karyawan, untuk penelitian selanjutnya hendaknya menambahkan variabel lain yang kiranya dapat berpengaruh terhadap etos kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2014).

Amirulah, *Metedologi Penelitian Manajemen*, (Malang: Bayu media Publising, 2013).

Arif Hermawan H, “Pengaruh Jenjang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara”, (*Skripsi, EKIS, IAIN Bengkulu, Bengkulu, 2015*

Buchari Alma, *Manajemen Bisnis Syariah*, Bandung : Alfabeta, 2009.

DAA Wibowo, *pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan swalayan Luwes purwedad,wibowo* Blogspot.co.id, di akses 21 November 2016

Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengebangan SDM*, Bandung : Alfabeta, 2014.

Euis Amalia dalam “Jurnal Ekonomi Islam: Potret Pendidikan Ekonomi Islam di indonesia” dalam <http://jurnalekis.blogspot.com/2012/07/potret-pendidikan-ekonomi-islam-di.html?m=1>, diakses 9 Desember 2017.

[https://id.wikipedia.org/wiki/kompensasi_\(finansial\)#cite_note_organisasi-3](https://id.wikipedia.org/wiki/kompensasi_(finansial)#cite_note_organisasi-3)

Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2007.

Manusia”,[Http://Kanakloeman.Blogspot.co.id/2012/11/Bab-Vii-Memahami-Kualitas-Sumber-Daya.Html](http://Kanakloeman.Blogspot.co.id/2012/11/Bab-Vii-Memahami-Kualitas-Sumber-Daya.Html), diakses 23 September 201

Rinisti Apri Yani, “*Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan di PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir*”, (Skripsi, Ekis, FEBI IAIN Bengkulu, 2016

Sinamo, Jansen, *Delapan Etos Kerja Profesional*, Jakarta: Institut Mahardika, 2011

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011.

Sukmawati, Masalah kuantitas dan kualitas penduduk yang tidak seimbang mempengaruhi SDM di Indonesia, Sukma. Blogspot .co.id, di akses 25 November 2016

Wikipedia, “Sumber Daya Manusia”,

[Https://Id.Wikipedia.org/Wiki/SumberDayaManusia](https://Id.Wikipedia.org/Wiki/SumberDayaManusia), diakses 23 September 2016

Zeddy, *Himpunan Undang-undang & Peraturan Pemerintah Tentang Ekonomi Syariah*, (Yogyakarta, Pustaka Zeedy, 2009.