

PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA ISLAMI KARYAWAN BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG ROGOJAMPI KABUPATEN BANYUWANGI

Nurul Inayah¹, Nawal Ika Susanti², Rahmania Ika Putri³

Institut Agama Islam Darussalam (IAIDA) Banyuwangi^{1,2,3}

nurul.inayah@iaida.ac.id¹, nawalika@iaida.ac.id², Rahmaniaikka@gmail.com³

Abstrak

Penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rogojampi Kabupaten Banyuwangi. Dengan bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap etos kerja islami karyawan Bank Syariah KC Rogojampi. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Etos Kerja Islami yang artinya H_0 diterima dengan nilai sig sebesar 0,147 dan Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Etos Kerja Islami yang artinya H_a diterima dengan nilai sig sebesar 0,000. Dan secara (silmutan) variable kompensasi (X1) dan variable pengalaman kerja (X2) mempunyai keterikatan yang sangat kuat dengan nilai sebesar 84,397 dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,862 yang artinya variabel kompensasi dan pengalaman kerja mempengaruhi etos kerja islami karyawan sebesar 86,2% dan sisanya 13,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Pengalaman Kerja, Etos Kerja Islami

Abstract:

Research with the title Influence of Compensation and Work Experience on Islamic Work Ethics of Bank Syariah Mandiri Employees at Rogojampi Banyuwangi Branch Office. With the aim to find out whether compensation influences and Work Experience affects the Islamic work ethic of employees, whether work experience affects the Islamic work ethic of Bank Syariah Mandiri Employees at Rogojampi. So it can be concluded that compensation does not significantly influence the Islamic Work Ethic, which means that H_0 is accepted with a sig value of 0.147 and Work Experience has a significant effect on the Islamic Work Ethic, which means H_a is accepted with a sig value of 0,000. And the (silmutan) compensation variable (X1) and work experience variable (X2) have a very strong attachment with a value of 84,397 with a significance level of $0,000 < 0,05$ then H_a is accepted. The coefficient of determination (R^2) is 0.862 which means that the compensation and work experience variables influence the Islamic work ethic of employees by 86.2% and the remaining 13.8% is influenced by other variables outside this study.

Keywords: Compensation, Work Experience, Islamic Work Ethics of Employees

A. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, sumber daya manusia memiliki peran dan kedudukan yang penting dalam roda perekonomian. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari produktivitas kerja sumber daya manusianya. Sampai saat ini belum ada suatu perusahaan ataupun instansi yang dapat melaksanakan tugas-tugasnya tanpa memerlukan personalia (karyawan). Ada kecenderungan makin besar perusahaan atau instansi maka makin besarliah kebutuhan personalianya. Dan meskipun telah ditemukan mesin-mesin modern yang serba otomatis, tetapi bagi suatu perusahaan atau instansi sampai saat ini masih belum dapat melaksanakan tugasnya tanpa memerlukan personalia (Nitisemito, Alek S, 1991: 10).

Manusia juga berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Namun bagi seorang manajer personalia mengatur karyawan tidak semudah dalam mengatur mesin, modal, atau gedung karena mangetur karyawan adalah sangat sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi (Hasibuhan, Malayu. 2002:10)

Secara umum etos kerja islami adalah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan atau aqidah Islam yang berdasarkan pada Al-Qur'an dan Hadist. Dalam perpspektif Al-Qur'an etos kerja merupakan etika yang selalu mengedepankan nilai-nilai yang terkandung dalam Al-Qur'an. Setiap pekerjaan tidak hanya memandang pada aktifitas dunia saja melainkan bekerja yang dilakukan karena ibadah dan juga sebagai sarana mendekatkan diri kepada Allah SWT (Mohammad Irham : 15).

Salah satu upaya yang ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi yang berkualitas yaitu dengan memberikan kompensasi yang layak diberikan atas hasil kerja para karyawan. Menurut Hasibuan (2012), Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi adalah apa yang seorang karyawan, pegawai, pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik berupa upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian sumber daya manusia. Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilai riilnya naik turun. Sampai sekarang di Indonesia nilai rupiah belum dapat dikatakan stabil (Kharisman, 2016: 02)

Hal ini dijelaskan dalam ayat al-qur'an surat Ar-rum ayat 45, yang menerangkan tentang pembalasan:

لِيَجْزِيَ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّهُ لَا يُحِبُّ الْكَافِرِينَ

Artinya: “Agar Allah memberi pahala kepada orang-orang yang beriman dan beramal sholeh dari karunia-Nya. Sesungguhnya Dia tidak menyukai orang-orang yang ingkar” (Ar-rum ayat 45).

Dari keterangan diatas dapat dijelaskan bahwa siapa yang beramal sholeh, maka dia telah menyiapkan tempat yang baik. Orang-orang yang beramal sholeh, pekerjaan itu akan menghubungkannya kepada keridhoan Allah, agar Allah membalas mereka dengan ganjaran yang baik. Orang-orang yang kafir tidak akan mendapatkan kebaikan dari Allah SWT, sebab dia tidak mencintai mereka, dan dia tidak mendekatkan diri kepada-Nya. Sedangkan orang-orang yang beramal sholeh akan ditempatkan di sisi Allah dan mendapatkan keridhaan-Nya.

Dalam islam kompensasi harus diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi pekerja, pemberi pekerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya. Sebagaimana sabda Rasullullah SAW yang artinya: “Siapa yang mempekerjakan karyawan wajiblah memberikan upahnya”.

Allah telah menegaskan tentang imbalan ini dalam Qur’an surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا بِمَا أَمَرَ اللَّهُ وَعَمَلَكُمْ وَأَنَّكُمْ وَأَلْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ

تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah :”Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu’min akan melihat pekerjaannya itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Maha Mengetahui akan ghaib dan nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan” (At-Taubah ayat 105)

Dalam surat At-taubah ayat: 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah akan membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Dan yang paling penting dalam ayat ini menegaskan bahwa allah telah memotivasi dalam bekerja dengan niat yang tulus dan benar. Sebab kalau motivasi bekerja tidak tulus dan tidak benar, maka Allah akan membalasnya dengan cara mencari azab. Sebaliknya, kalau motivasi itu tulus dan benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang telah kita kerjakan.

Dalam Al-qur'an surah An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barang siapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik apa yang telah mereka kerjakan”.
(An-Nahl ayat 97)

Dalam surah An-Nahl ayat 97 menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam penerimaan upah/balasan dari Allah. Ayat ini menegaskan bahwa tidak ada diskriminasi upah dalam Islam, jika mengerjakan pekerjaan yang sama. Hal yang menarik dari ayat ini adalah balasan Allah langsung di dunia dan balasan di akhirat.

Diterangkan dalam surah Al-Kahfi ayat 30:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّٰلِحٰتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

Artinya: “Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal shaleh tentunya kami tidak akan menyia-nyikan pahala orang-orang yang mengerjakan amal yang baik” (Al-Kahfi ayat 30).

Begitu juga yang diterangkan dalam surah Al-Kahfi: 30 menerangkan bahwa balasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh manusia, pasti Allah akan membalasnya dengan adil. Allah tidak akan berlaku zalim dengan cara menyia-nyikan amal hamba-Nya. Konsep keadilan dalam upah yang mendominasi dalam setiap praktek yang pernah terjadi di negeri Islam.

Berdasarkan ketiga ayat diatas, maka Imbalan dalam konsep Islam menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akherat. Tetapi hal yang paling penting adalah bahwa penekanan kepada akherat itu lebih penting dari pada penekanan terhadap dunia (dalam hal materi) sebagaimana semangat dan jiwa Al-qur'an surat Al-Qhashsash ayat 77.

Adapun pengalaman kerja dapat diartikan sebagai pembentukan atau ketrampilan suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan dalam melaksanakan tugas pekerja. Dalam hal ini pengalaman kerja sangat berpengaruh penting untuk melihat pengetahuan dan ketrampilan individu, karena semakin lama pengalaman kerja semakin besar tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan. sehingga etos kerja juga semakin meningkat (Ismanto, 2005:35). Pengalaman kerja juga mempengaruhi dalam etos kerja. Yang dimaksud dengan etos kerja adalah

semangat bekerja seorang muslim dalam melakukan setiap pekerjaannya dan berkeyakinan bahwa bekerja merupakan ibadah. Etos kerja islami dalam penelitian ini diukur dengan tiga karakteristik yaitu: aqidah merupakan penjabaran dari kerja, kerja dilandasi ilmu, dan sifat-sifat ilahi yang berkaitan dengan kerja yang mengikuti petunjuk Allah SWT.

Etos kerja islami merupakan satu faktor yang juga mempengaruhi keberadaan suatu perusahaan. Dengan adanya etos kerja islami seseorang dapat menumbuhkan karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang didasari oleh keyakinan/aqidah islam serta berlandaskan Al-Qur'an dan Sunnah (Ahmad Janan Asifudin, 234)

Setiap perusahaan mendambakan adanya peningkatan produktifitas yang tinggi. Tingkat produktifitas akan tinggi jika etos kerja islam karyawan sebagai pelaksana pekerja tinggi dan sebaliknya jika tingkat produktifitas perusahaan akan rendah maka etos kerja islami sebagai pelaksana pekerja akan rendah.

Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rogojampi Banyuwangi mempunyai karyawan dengan populasi sebanyak 30 karyawan, perusahaan tersebut tidak terlepas dari masalah-masalah yang timbul didalam perusahaan, diantaranya adalah masih kurang optimalnya keahlian dan ketrampilan yang diberikan oleh karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan kepada mereka. Dan perusahaan juga mengharapkan adanya peningkatan etos kerja islam yang dihasilkan oleh karyawan setiap bulan. Namun pada kenyataannya tidak semua karyawan dapat memenuhi semua harapan yang diinginkan oleh perusahaan, mengingat kemampuan dan keahlian setiap karyawan yang berbeda-beda. Hal ini dilihat dari etos kerja yang dihasilkan oleh karyawan di Bank Syariah Mandiri Syariah Kantor Cabang Rogojampi Banyuwangi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variable Kompensasi (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) secara parsial terhadap Etos Kerja Islami Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rogojampi Banyuwangi? 2). Adakah pengaruh signifikan antara Kompensasi (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) yang silmutan terhadap Etos Kerja Islami Karyawan pada Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Rogojampi Banyuwangi?

B. LANDASAN TEORI

1. Kompensasi

Kompensasi adalah pendapatan yang berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012). Upah, gaji, dan semua fasilitas lainnya yang merupakan ganjaran atau pembayaran kepada para pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan mereka di katakan sebagai kompensasi (Sadono Sukirno, 2006:186). Dalam Islam kompensasi diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh perusahaan, perusahaan akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah dikerjakan sedangkan pekerjaan akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga

yang telah dikeluarkannya. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW yang artinya: “*siapa yang mengerjakan karyawan, wajiblah memberikan upahnya*”.

Di dalam Islam, pembahasan sekaligus hubungan antara kinerja dengan upah sudah dijelaskan dalam Al-qur’an, salah satunya yang terdapat dalam ayat berikut ini:

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أَنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي
حَبِيبٍ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ
سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ

قَالَ ذَلِكَ بَيْنِي وَبَيْنَكَ أَيَّمَا الْأَجَلَيْنِ قَضَيْتُ فَلَا عُدْوَانَ عَلَيَّ وَاللَّهُ عَلَى
مَا نَقُولُ وَكَافٍ

Artinya: “*Berkatalah dia (syi’aib): “Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun, maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu. Maka aku tidak hendak memberati kamu, Dan kamu Insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik”. Dia (Musa) berkata: “itulah (perjanjian) antara aku dan kamu. Mana saja dari kedua waktu yang ditentukan itu aku sempurnakan, maka tidak ada tuntutan tambahan atas diriku (lagi). Dan Allah adalah saksi atas apa yang kita ucapkan”. (QS. Al-Qashash [28] :27-28)*

Pada ayat ini dijelaskan salah satu bentuk hubungan antara kinerja dengan upah. Semenjak diutus Rosulullah kepada seluruh manusia, konsep-konsep dan praktik pengupahan dalam islam semakin mengalami perkembangan sangat pesat. Aturan-aturan pengupahan semakin nyata dan prinsip-prinsip pengupahan semakin memberikan keadilan serta semakin manusiawi pada pekerja tanpa mengabaikan para pemberi kerja pula. Dalam penulisan ini mencangkup prinsip-prinsip pengupahan islami yang di *takhrij* berdasarkan Al-qur’an dan hadist.

Menurut Hasibuan (2003:118) di dalam pemberian kompensasi, tingkat besarnya kompensasi harus benar-benar diperhatikan karena tingkat kompensasi akan mencangkup gaya hidup, harga diri, dan nilai perusahaan. Indikator pada variabel diukur dengan:

- a. Pendapatan yang berbentuk uang
Pendapatan yang berbentuk uang, artinya pekerja tersebut dibayar sejumlah uang kartal atas pekerjaannya.
- b. Pemberian bonus berbentuk barang langsung
Pemberian bonus berbentuk barang langsung, artinya pekerja tersebut mendapatkan barang berupa pakaian dan sepatu dinas, beras dan lain-lainnya.

- c. Pemberian bonus berbentuk tidak langsung
Pemberian bonus barang tidak langsung yang diberikan perusahaan berupa liburan jika perusahaan tersebut dapat mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

2. Pengalaman Kerja

Menurut Foster (2001) mengatakan bahwa pentingnya pengalaman kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Indikator dari pengalaman kerja antara lain:

- a. Lama waktu/ masa kerja
Ukuran tentang lama waktu/masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan dan ketrampilan merujuk kepada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan/kemampuan yang dimiliki
Tingkat penguasaan seseorang dalam menjalankan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Dari pemaparan di atas nampak bahwa pengalaman kerja sangat penting bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang dilihat dari seberapa lama waktu/ masa kerja karyawan, tingkat pengetahuan dan ketrampilan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan dan penguasaan terhadap pekerjaan/kemampuan yang dimiliki seorang pegawai.

Adapun beberapa factor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan menurut T Handoko (2009) adalah sebagai berikut:

- a. Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- b. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Ketrampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan

3. Etos Kerja Islam

Menurut Nurholish Madjid etos kerja islami dalam islam merupakan hasil suatu kepercayaan seorang muslim, bahwasanya kerja berkaitan dengan tujuan hidup, yaitu dapat memperoleh persetujuan dari Allah SWT. Hal ini ditegaskan bahwa pada dasarnya, islam merupakan agama amal atau kerja (praxis). Inti ajarannya yaitu bahwa hamba mendekati dan berusaha memperoleh ridho Allah melalui kerja atau amal sholeh dengan memantapkan sikap dan penyembahannya (Mohammad Irham, hal :15). Adapun indicator Etos Kerja Islami adalah sebagai berikut:

- a. Kerja merupakan penjabaran dari aqidah

- 1) Dapat menerima kenyataan yang berkenan dengan dirinya sendiri, orang lain maupun suasana kerja.
 - 2) Berperilaku apa adanya dan tidak dibuat-buat.
 - 3) Berpendirian teguh dan tidak mudah berpengaruh
 - 4) Konsentrasi kegiata terletak pada kewajiban, bukan ego
 - 5) Memiliki rasa tanggung jawab tinggi dalam bekerja.
 - 6) Mempunyai kehidupan motivasi yang digerakkan oleh motivasi ibadah dan hasrat memperoleh kehidupan surgawi di akhirat kelak.
- b. Kerja berlandaskan ilmu
- 1) Pernah mengalami suatu pengalaman puncak
 - 2) Mampu membedakan antara tujuan yang benar dan salah, baik dan buruk
 - 3) Menyukai efesiensi dan efektifitas kerja.
 - 4) Memiliki disiplin yang berasal dari diri sendiri.
- c. Kerja dengan meneladani sifat Ilahi dan mengikuti petunjuk-Nya
- 1) Memiliki jiwa sosial dan sifat demokratis.
 - 2) Mampu mengembangkan kreatifitas.
 - 3) Senantiasa bertawakal kepada Allah SWT.
 - 4) Mengembangkan sikap hidup kritis konstruktif.

Adapun prinsip-prinsip atau ciri etos kerja islami menurut Didin Hafidhuddin dan Hendir Tanjung (2003: 40-41) adalah sebagai berikut:

- a. *Al-Salah* atau baik dan manfaat
Adalah melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta dapat bermanfaat bagi orang sekitar dan orang banyak.
- b. *Al-Itqan* atau kemantapan dan *perfectness*
Adalah dengan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, tekun, dan teliti. Dengan kata lain yaitu melakukan suatu pekerjaan dengan sempurna.
- c. *Al-Ihsan* atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi
Adalah melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi, yaitu bekerja tanpa kata puas, artinya bekerja dengan sebaik-baiknya lebih tepatnya selalu ingin melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi dari hari sebelumnya. Kualitas ihsan mempunyai dua makna dan dua pesan:
- 1) Melakukan yang terbaik dari yang dapat dilakukan. Dengan makna ini pengertiannya sama dengan Itqan. Pesan yang dikandungnya antara lain agar setiap muslim memiliki komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal yang ia kerjakan, apalagi untuk kepentingan umat.
 - 2) Mempunyai makna lebih baik dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Makna ini memberikan pesan peningkatan yang terus menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu dan sumber daya lainnya.

- d. *Al-Mujahadah* atau kerja keras dan optimal
Adalah melakukan pekerjaan dengan kerja keras tanpa pantang menyerah agar dapat mendapatkan hasil yang maksimal.
- e. *Tanafus* dan *ta'awun* atau berkompetisi dan tolong menolong
Adalah seseorang yang melakukan pekerjaan dengan bekerjasama dengan orang lain dalam mewujudkan sesuatu untuk kebaikan diri maupun kebaikan bersama.
- f. *Mencermati* nilai waktu
Adalah mengenai bagaimana seseorang mengatur waktu dalam kehidupan demi kebaikan dirinya, artinya seseorang yang melakukan pekerjaan harus mampu mengatur waktu dengan sebaik-baiknya.

Adapun beberapa penelitian terdahulu sebelumnya yang telah melakukan penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini adalah:

Penelitian yang dilakukan oleh Eni Amiroh (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Di Koppondren Ausath PP Darussalam Blokagung Banyuwangi”. Menggunakan alat analisis. Metode analisis data yang digunakan adalah menggunakan analisis data pearson product moment regresi ganda yaitu untuk mengetahui apakah hasil yang dicapai signifikan atau tidak, maka t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} , jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak artinya signifikan, dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a diterima artinya tidak signifikan. Hasil dari analisis pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja, dengan nilai signifikannya $2,947 > 2,048$ dengan nilai signifikan 0,05 yang menunjukkan hubungan yang cukup kuat. Pengujian secara parsial nilai yang sangat signifikan. Dan diantara hubungan yang signifikan antara kompensasi dan komitmen organisasi secara silmutan terhadap disiplin kerja.

Muji Sa'adah (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Etos Kerja Islami, Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Islam NU Demak)”. Menggunakan alat analisis. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikoleniaritas, uji t, uji f dan uji determinasi (R^2) alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan program SPSS 16. Hasil analisis regresi berganda dalam penelitian adalah $Y = 0.752 + 0.175 X_1 + 0.043 X_2 + 0.638 X_3$. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil dari analisa bahwa variabel etos kerja islami, pendidikan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan RumahSakit Islam NU Demak.

Dan penelitian yang dilakukan oleh Tiyan Umi Habibah (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Pengalaman dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Persektif Ekonomi Islam”. Metode yang digunakan penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Alat analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa semua variabel berpengaruh terhadap tingkat produktivitas dan telah

memenuhi kriteria pengujian yang digunakan. Adapun hasil dari penelitian menggunakan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 5.875 + 0.141 + 0.622$.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif disebut sebagai metode positivisik karena berlandaskan pada filsafat positivisme yang memandang realita/gejala/ terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat. Adapun jenis penelitian menggunakan *Eksplanatory Research*. Penelitian ini dilakukan di Kantor BSM Kantor Cabang Rogojampi yang beralamat di Jl. Raya Rogojampi No. 189, Desa Gitik, Kec. Rogojampi, Kab. Banyuwangi, Jawa Timur.

Menurut Arikunto (2002:96) data adalah segala fakta dan angka yang dapat dijadikan bahan menyusun suatu informasi, sedangkan informasi itu sendiri di dapat dari pengolahan data yang dipakai untuk suatu keperluan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer.

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik atau metode-metode yang sesuai dengan masalah yang akan dianalisis. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi (pengamatan), interview (wawancara), dokumentasi dan angket/kuesioner.

Menurut Sugiyono (2015:243) teknik analisis data adalah teknik yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal. Teknik analisis data dilakukan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Setelah data terkumpul, makalangkah selanjutnya adalah menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian yang berupa pertanyaan dalam kuesioner. Setelah itu, dilanjutkan dengan menggunakan ujiregresi linier berganda.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil Analisis data menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tetapi tidak signifikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja islami karyawan, maka dari itu karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rogojampi Banyuwangi harus lebih meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas dengan memberikan kompensasi yang layak diberikan atas hasil kerja karyawan. Hal ini dijelaskan dalam ayat Al-Quran surat Ar-rum ayat 45, yang menerangkan tentang pembalasan:

لِيَجْزِيَ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّهُ لَا يُحِبُّ الْكَافِرِينَ

Artinya: “Agar Allah memberi pahala kepada orang-orang yang beriman dan beramal sholeh dari karunia-Nya. Sesungguhnya Dia tidak menyukai orang-orang yang ingkar”.(Al-Qur’an dan terjemah Qudus,2006 : 408)

Dari keterangan diatas dapat dijelaskan bahwa siapa yang beramal sholeh, maka dia telah menyiapkan tempat yang baik. Orang-orang yang beramal sholeh, pekerjaan itu akan menghubungkannya kepada keridhoan Allah, agar Allah membalas mereka dengan ganjaran yang baik. Orang-orang yang kafir tidak akan mendapatkan kebaikan dari Allah SWT, sebab dia tidak mencintai mereka, dan dia tidak mendekati diri kepada-Nya. Sedangkan orang-orang yang beramal sholeh akan ditempatkan di sisi Allah dan mendapatkan keridhaan-Nya. Dalam islam Kompensasi harus diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi pekerja, pemberi pekerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya. Sebagaimana sabda Rasullullah SAW yang artinya: *“Siapa yang mempekerjakan karyawan wajiblah memberikan upahnya”*.

Adapun pengalaman kerja dapat diartikan sebagai pembentukan atau ketrampilan suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan dalam melaksanakan tugas pekerja. Dalam hal ini pengalaman kerja sangat berpengaruh penting untuk melihat pengetahuan dan ketrampilan individu, karena semakin lama pengalaman kerja semakin besar tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan. Dengan itu karyawan akan lebih lihai dalam melaksanakan tugasnya dengan di dasari pengalaman-pengalaman kerja yang baik, dengan itu maka kualitas serta etos kerja juga semakin meningkat,(Ismanto, 2005:35). Pengalaman kerja juga mempengaruhi dalam etos kerja. Yang dimaksud dengan etos kerja adalah semangat bekerja seorang muslim dalam melakukan setiap pekerjaannya dan berkeyakinan bahwa bekerja merupakan ibadah. Etos kerja islami dalam penelitian ini diukur dengan tiga karakteristik yaitu: aqidah merupakan penjabaran dari kerja, kerja dilandasi ilmu, dan sifat-sifat ilahi yang berkaitan dengan kerja yang mengikuti petunjuk Allah SWT.

Etos kerja islami merupakan satu faktor yang juga mempengaruhi keberadaan suatu perusahaan. Dengan adanya etos kerja islami seseorang dapat menumbuhkan karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang didasari oleh keyakinan/aqidah islam serta berlandaskan Al-Qur'an dan Sunnah (Ahmad Janan Asifudin, 234). Etos kerja islami juga mempengaruhi nasabah yang di tangani oleh pegawai, karna dengan ajaran-ajaran islam tentang kesopanan, tolong menolong, rendah hati, dan juga sabar maka seseorang akan terenyuh untuk kembali kepada pelayanan bank dikarenakan kepuasan pelayanan yang di lakukan oleh pegawai dengan sikap dan etos kerja islaminya.

Setiap perusahaan mendambakan adanya peningkatan produktifitas yang tinggi. Tingkat produktifitas akan tinggi jika etos kerja islam karyawan sebagai pelaksana pekerja tinggi dan sebaliknya jika tingkat produktifitas perusahaan akan rendah maka etos kerja islami sebagai pelaksana pekerja akan rendah. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rogojampi Banyuwangi mempunyai karyawan dengan populasi sebanyak 30 karyawan, perusahaan tersebut tidak terlepas dari masalah-masalah yang timbul

didalam perusahaan, diantaranya adalah masih kurang optimalnya keahlian dan ketrampilan yang diberikan oleh karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan kepada mereka. Dan perusahaan juga mengharapkan adanya peningkatan etos kerja islam yang dihasilkan oleh karyawan setiap bulan. Namun pada kenyataannya tidak semua karyawan dapat memenuhi semua harapan yang diinginkan oleh perusahaan, mengingat kemampuan dan keahlian setiap karyawan yang berbeda-beda. Hal ini dilihat dari etos kerja yang dihasilkan oleh karyawan di Bank Syariah Mandiri Syariah Kantor Cabang Rogojampi Banyuwangi.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengalaman kerja pada karyawan Bank Syariah Mandiri, dengan menggunakan sampel 30 responden. Sedangkan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi dan angket/kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan/pertanyaan dan di susun sesuai berdasarkan pokok materi penelitian. Adapun dalam kuesioner ini penelitian menggunakan 10 item pertanyaan dalam setiap variabelnya sehingga keseluruhan berjumlah 30 pertanyaan. Dari penyebaran angket kepada karyawan diperoleh data dan kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas, ketika sudah dikatakan valid maka peneliti melakukan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan silmutan.

Dalam pembahasan bab ini penulis akan menjawab rumusan masalah sebagai berikut:

1. Variabel adakah pengaruh kompensasi terhadap etos kerja islami karyawan Bank Syariah Mandiri KC Rogojampi Banyuwangi?

Berdasarkan tabel 4.20 Di ketahui bahwa hasil yang diketahui dengan nilai 0,187. Jika nilai sig lebih besar dari $\alpha = (0,05)$ maka tidak signifikan artinya H_a di tolak dan H_0 di terima, dan apa bila lebih kecil dari 0,05 maka signifikan dan H_a di terima dan H_0 di tolak. Dan pada tabel tersebut menjelaskan bahwa nilai sig variable kompensasi adalah 0,147 yang artinya nilai sig lebih besar dari 0,05 yang artinya H_0 di terima dan H_a ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa tidak ada pengaruh (x1) kompensasi terhadap (Y) etos kerja islami karyawan Bank Syariah Mandiri KC Rogojampi Banyuwangi. Kompensasi memang sangat berguna bagi perusahaan, karena tanpa adanya kompensasi karyawan tidak akan menerima gaji, upah, atau tunjangan atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

Pada tabel 4.20 Terlihat bahwa etos kerja islam tidak di pengaruhi dengan adanya kompensasi yang itu berarti menggambarkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh pada kinerja islami karyawan, karna karyawan sendiri memang bekerja secara islami dengan di dorong dari diri sendiri dan religiusitas yang mereka yakini bukan karena upah ataupun kompensasi. Dalam kompensasi suatu bisnis atau perusahaan dapat dikatakan berhasil dalam mencapai system kerja jika mencapai perusahaan mampu mempertahankan individu-individu yang berkompeten dan berkualitas, perusahaan mampu mencapai target dan tujuan lebih cepat dari yang direncanakan, tercapainya keadilan atau persamaan bagi seluruh

karyawan tanpa adanya ketampangan, dan sesuai dengan ketentuan peraturan dalam suatu wilayah (misalnya: UMR)

Tabel. Diskripsi Hasil Indikator Kompensasi (X1)

NO	Indikator	Presentase
1	Pendapatan berbentuk uang	64%
2	Pemberian bonus barang langsung	72%
3	Pemberian bonus barang tidak langsung	54%

Sumber: Data dioalah peneliti, 2022

Menurut tabel 5.1 mendeskripsikan tentang jawaban responden dalam angket yang menyangkut setiap variable terkait, menggambarkan presentase dari setiap variable yang mengungkapkan setiap pengaruh dalam bentuk presentase, dapat dilihat dari tabel 5.1 bahwa presentase terbesar ada pada variabel ke 2 “pemberian bonus barang langsung” dengan besar pengaruh sebanyak 72%.

Sedangkan pengaruh terendah variable X1 kompensasi terdapat pada indicator nomor 3 yaitu “pemberian bonus barang tidak langsung dengan presentase sebanyak 54%. Dalam variabel kompensasi (x1) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan etos kerja islam karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rogojampi Banyuwangi karena pengaruhnya sangat lemah dan menolak H_a , sehingga tidak ada pengaruh secara parsial antara kompensasi dengan etos kerja islam karyawan Bank Syariah Mandiri KC Rogojampi.

2. Adakah pengalaman kerja terhadap etos kerja islami pada karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rogojampi Banyuwangi?

Berdasarkan tabel 4.20 diketahui bahwa hasil yang telah diketahui dengan nilai 0,000. Jika nilai sig lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka signifikan. Dan pada tabel tersebut menjelaskan bahwa nilai sig Variabel pengalaman kerja adalah 0,000 itu berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara pengalaman kerja (X2) terhadap etos kerja islami (Y) pada karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rogojampi Banyuwangi yang berarti H_a diterima.

Adanya pengaruh pengalaman kerja dalam membentuk suatu pekerjaan. Dengan pengalaman kerja karyawan mampu menciptakan etos kerja islam yang bagus dalam melaksanakan pekerjaannya, tidak hanya itu, pengalaman kerja dalam tabel 4. Dengan nilai sig sebesar 0,000 membuktikan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja islami pada karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rogojampi Banyuwangi.

Tabel. Hasil Indikator Pengalaman Kerja (X2)

NO	Indikator	Presentase
1	Lama kerja masa atau masa kerja	64%
2	Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki	79%
3	Penguasaan terhadap pekerja atau kemampuan yang dimiliki	89%

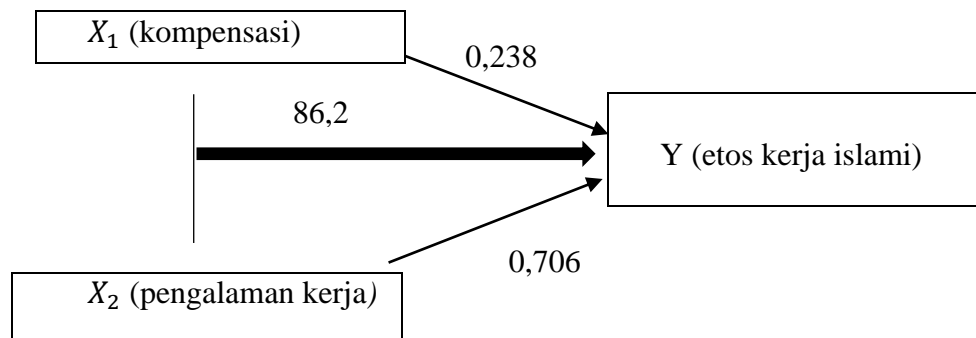
Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Menurut tabel diatas mendeskripsikan tentang jawaban responden dalam angket yang menyangkut setiap variable terkait, menggambarkan presentase dari setiap variable yang mengungkapkan setiap pengaruh dalam bentuk presentase, dapat dilihat dari tabel diatas bahwa presentase terbesar ada pada variabel ke 3 “Penguasaan terhadap pekerja atau kemampuan yang dimiliki” yang artinya penguasaan terhadap pekerjaan atau kemampuan yang dimiliki memiliki pengaruh besar terhadap etos kerja islami karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rogojampi Banyuwangi. Sedangkan pengaruh terendah variable X1 kompensasi terdapat pada indikator ke 1 “lama masa kerja” yang berarti indikator ke 1 dari variabel x2 pengalaman kerja kurang berpengaruh terhadap etos kesrja islami karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rogojampi Banyuwangi. Pada tabel 5.2 dapat di lihat bahwa ada pengarus secara parsial variabel kompensasi terhadap Y.

3. Adakah pengaruh kompensasi dan pengalaman kerja terhadap etos kerja islami karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rogojampi Banyuwangi?

Berdasarkan tabel 4.19 diketahui bahwa hasil sig ialah 0,000 tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X1) terhadap etos kerja islami karyawan (Y) dan ada pengaruh antara variabel pengalaman kerja terhadap etos kerja islam karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rogojampi Banyuwangi dan yang berarti Ha1 di tolak dan Ha2 diterima. Dan diantara Variabel x1 kompensasi dan variabel pengalaman kerja yang sangat berpengaruh terhadap variabel etos kerja karyawan (Y) adalah variabel ke dua “pengalaman kerja” dengan besar pengaruh 4,009 sedangkan variabel kompensasi (Y) tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap etos kerja islam, maka dua komponen ini tidak dapat di pisahkan , karena memiliki pengaruh terhadap etos kerja islam secara simultan bukan secara parsial, dan apabila du variabel ini berpengaruh secara parsial maka nilai sig dalam kompensasi lebih dari 0,05 yang artinya tidak memiliki pengaruh dan H₀ di terima.

Setelah mendeskripsikan semua hasil dari persentasi angket dalam setiap variabel maka dapat di ketahui alur penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Model Ekonometrika

Dalam gambar tertera alur penelitian yang menggambarkan bahwa X_1 terhadap Y sangat lemah pengaruhnya, dan presentase mengatakan bahwa pengaruh lemah tersebut dapat di nyatakan bahwa tidak ada pengaruh kompensasi terhadap etos kerja. Dan dapat pula di jelaskan bahwa variabel X_2 (pengalaman kerja) terhadap Y (Etos Kerja Islam) berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja islam. sedangkan pengaruh secara silmuta antara kompensasi (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) terhadap variabel etos kerja islam (Y) memiliki pengaruh yang signifikan. Adapun persamaan regresi yang terjadi ialah

$$Y = 2.037 + 0,238X_1 + 0,706X_2 + \epsilon,$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijabarkan sebagai berikut:

- Tidak berpengaruh antara variable kompensasi (X_1) terhadap etos kerja islami karyawan (Y) sebesar 0,238 artinya berpengaruh sangat lemah
- Terdapat pengaruh antara variable pengalaman kerja (X_2) terhadap etos kerja islami karyawan (Y) sebesar 0,706 artinya berpengaruh kuat
- Terdapat pengaruh antara variable kompensasi (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) secara silmutan terhadap etos kerja islami karyawan (Y) sebesar 2,037 artinya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang sangat kuat.

E. KESIMPULAN

Maka berdasarkan uraian diatas dan pembahasan serta uraian-uraian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi dan pengalaman kerja terhadap etos kerja islami karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rogojampi Banyuwangi. maka didalam bab ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Dari kesimpulan tersebut dapat dijabarkan bahwa variable kompensasi (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan artinya sangat lemah terhadap variable etos kerja islami karyawan (Y) Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rogojampi Banyuwangi, adapun variable pengalaman kerja (X_2) berpengaruh sangat kuat

dan signifikan terhadap etos kerja islami karyawan (Y) Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rogojampi Kabupaten Banyuwangi.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara silmutan antara kompensasi (X1) dan pengalaman kerja (X2) yang mempunyai keterikatan terhadap etos kerja islami karyawan (Y) Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rogojampi Kabupaten Banyuwangi yang berpengaruh sangat kuat secara.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Djanan Asifudin. (2003). *Etos Kerja Islami*, IAIN Sunan Kali Jaga Yogyakarta
- Al-quran dan terjemah terjemahnya, (2006).
- Arikunto, Suharsimi, (2017). *Prosedur Penelitian*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Asifudin, Ahmad Janan. (2004). *Etos Kerja Islam*. Surakarta: Muhammadiyah Universitas Press
- Azwar, Saifuddin. (2014). *Reabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Djakfar, Muhammad. (2012). *Etika Bisnis – Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi*. Jakarta: Penebar Plus, hal 99
- Amiroh, Eni: (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Kerja Terhadap Disiplin Kerja Di Koppontren Ausath PP Darussalam Blokagung Banyuwangi*. Disertasi tidak diterbitkan. Blokagung: Pascasarjana IAI Darussalam.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara,
- Johnson, Elaine B., (2007), *Contextual Teaching And Learning: Menjadikan Kegiatan Belajar Mengajar Mengasyikan Dan Bermakna*. Mizan Learning Center, Bandung, h. 228
- Tasmara, Toto, (2002) *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakrta: Gema Insani,hal 15
- Malayu S.P Hasibuan, (2009) *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Margono, S. (2004). *Metode Penelitian Pendidikan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Nasution, S. (2008). ***Metode Research (Penelitian Ilmiah)***, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Panggabean, Mutiara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor:Ghalia Indonesia, hal 76
- Sugiyono, (2016). ***Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D***, Bandung: Penerbit Alfabeta.