

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA TERHADAP PENINGKATAN ETOS KERJA ISLAMI  
KARYAWAN BANK SYARIAH BUKOPIN CABANG DARMO  
SURABAYA**

**Fujia Rahayu**

Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya

Email: [fujiarahayu1@gmail.com](mailto:fujiarahayu1@gmail.com)

**Hendry Cahyono**

Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya

Email: [hendrycahyono@unesa.ac.id](mailto:hendrycahyono@unesa.ac.id)

**Abstrak**

*Kualitas sumber daya manusia dapat tercermin dari seberapa besar tingkat etos kerja islami. Dalam konteks ini pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu alat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perbankan syariah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap peningkatan etos kerja islami karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur yang digunakan untuk mengetahui berapa besar kontribusi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap etos kerja islami. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja islami, pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja islami, dan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap etos kerja islami.*

**Kata kunci:** *pelatihan dan pengembangan SDM, etos kerja islami*

**Abstract**

*The quality of human resources could be reflected by how big the Islamic work ethic level. In this context the training and human resources development is one of tools to improving the human resources quality which owned by the syariah banking industry. This research aims to knowing the influence of training and human resources development to increase the Islamic work ethic of syariah bukopin bank employees branch darmo Surabaya. This research is associative with quantitative approach. The technique of data analysis is using path analysis that used to know how much this contribution of training and human resources development to Islamic work ethic. The result of this research indicate that the training has a significant effect to Islamic work ethic, the development has no significant effect to Islamic work ethic, and the training and human resources development have a significant effect to Islamic work ethic.*

**Keywords:** *training and human resources development, Islamic work ethic*

## 1. PENDAHULUAN

Perbankan memiliki peran yang amat penting dalam sistem perekonomian suatu negara, perbankan juga merupakan komponen pendukung perekonomian suatu negara, tujuan dari pertumbuhan ekonomi tentu menyangkut kesejahteraan masyarakat namun tugas untuk meningkatkan kesejahteraan bukan hanya menjadi tugas pemerintah namun juga tugas masyarakat (Cahyono, 2017). Sektor swasta juga harus turut berperan besar untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui operasionalisasi sistem perbankan yang baik, perbedaan bank konvensional dan bank syariah terletak pada sistem dan landasan yang dianut oleh masing-masing bank, perbankan syariah memegang prinsip syariah dimana Al-Qur'an dan Hadits sebagai pondasi utama, prinsip-prinsip syariah tersebut bertujuan untuk mendasari sistem perekonomian kaum muslimin.

Pada tahun 1991 bank muamalat menjadi bank umum dan satu-satunya yang beroperasi menggunakan prinsip bagi hasil juga berdampak baik bagi pertumbuhan perbankan syariah setiap tahunnya, perkembangan perbankan syariah yang semakin melaju pesat ternyata hanya berlaku pada pertumbuhan perbankan syariah secara umum lain halnya dengan perkembangan sumber daya insani (Trimulato, 2017). Organisasi di Indonesia sendiri terlalu sibuk untuk menyaring bakat dari sebagian individu demi kepentingan murni perusahaan tanpa memperhatikan rencana pengembangan karyawan, jika ditinjau lebih jauh program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan dengan tepat dapat berimbang balik yang cukup baik bagi perusahaan.

Adiba (2018) Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting dalam keberlangsungan perusahaan, perlunya mengolah sumber daya manusia agar tercipta suatu keselarasan tentang apa yang dibutuhkan oleh pegawai dan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Khasbulloh (2018) mengungkapkan dalam lingkungan persaingan bisnis saat ini perusahaan saling berupaya untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya insani yang unggul. Upaya untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan maupun organisasi salah satunya adalah dengan melaksanakan program *training and human resource development*, bagi dunia perbankan syariah sendiri pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dianggap sangat penting, sebab memiliki sumber daya manusia yang dapat memenuhi kebutuhan operasional bank syariah dan memiliki rasa pertanggungjawaban yang tinggi bagi perusahaan akan bermanfaat untuk menciptakan sistem dan tatanan perbankan syariah yang berkualifikasi sehat dan istiqomah.

Kualitas sumber daya manusia tentu berhubungan erat dengan pencapaian kerja tiap-tiap individu dalam perusahaan atau organisasi, pencapaian etos kerja Islami yang mana berorientasi pada motivasi ibadah sebagai pendorong utama merupakan salah satu bagian yang menunjukkan kualitas sumber daya manusia

tersebut. Alhyasat (2012) mengemukakan bahwa etos kerja Islami merupakan sifat alami seseorang, kesopanan, dan sifat kereligiusan, dimana hal tersebut dapat ditunjukkan dari sifat yang melekat pada setiap individu yang memiliki pengaruh positif atau negatif. Asifudin (2004:27) mengemukakan etos kerja islami merupakan karakter maupun kebiasaan manusia yang berhubungan dengan kerja, yang mana bersumber dari tata keimanan/aqidah Islam yang merupakan dasar hidup seorang muslim.

Etos kerja Islami juga dapat diartikan sebagai karakter bawaan dari tiap-tiap individu yang berkaitan dengan kerja yang didasarkan pada aqidah Islam yang dipegang teguh oleh setiap muslim. Meningkatkan etos kerja dalam perusahaan maupun organisasi merupakan salah satu upaya pihak karyawan dalam bertanggung jawab untuk perusahaan, sehingga dapat terciptanya hubungan timbal balik yang efisien dari kedua belah pihak. Shafissalam dan Azzuhri (2013) juga menambahkan bahwa adanya etos kerja dalam suatu perusahaan akan dapat memotivasi karyawan agar lebih efektif dalam bekerja, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, kreatif dan inovatif, kesemua hal itu dirasa dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan yang dapat berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan untuk mengindikasikan hubungan antara variabel pelatihan, variabel pengembangan dan variabel etos kerja islami. Data dalam penelitian berupa data primer dengan kuesioner yang disebarkan pada total jumlah karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya dengan teknik sampling jenuh yang artinya seluruh populasi dijadikan sampel yang berjumlah 50 responden dan data sekunder yang berupa literatur pendukung, dan analisis jalur merupakan model yang digunakan dalam penelitian ini.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

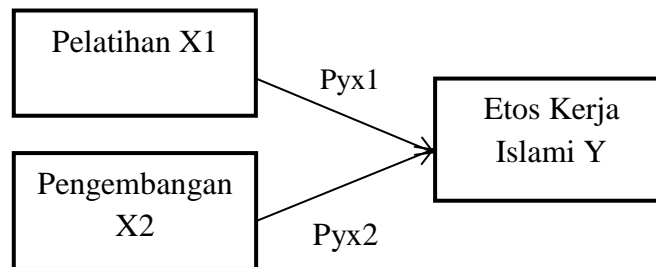
Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap eskalasi etos kerja islami yang ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,372 dimana hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh sebesar 37,2% terhadap etos kerja islami karyawan bank syariah bukopin cabang darmo Surabaya.

### **Analisis Jalur**

Analisis jalur menggambarkan hasil pengembangan dari regresi linier yang bertujuan untuk menghitung tingkat kontribusi dari dua variabel bebas terhadap

variabel terikat, dalam penelitian ini analisis jalur digunakan untuk menganalisis kontribusi X1 -Y, dan X2-Y, dengan hipotesis sebagai berikut:

- Ho :  $\beta_{yxk} = 0$  Tinggi rendahnya Y tidak dipengaruhi oleh X1,X2  
H1 :  $\beta_{yxk} > 0$  Tinggi rendahnya Y secara positif dipengaruhi oleh X1,X2



**Gambar 3**

### **Bagan Analisis Jalur**

- Nilai koefisien jalur  $\beta_{yx1}$  sebesar 0,273 dan dapat diartikan bahwa variabel pelatihan memberi kontribusi positif terhadap etos kerja islami sebesar 27,3%
- Nilai koefisien jalur  $\beta_{yx2}$  sebesar 0,098 dan dapat diartikan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia memberi kontribusi positif terhadap etos kerja islami sebesar 0,1%.

### **Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Etos Kerja Islami**

Pelatihan merupakan dasar dari proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan dikerjakannya, beragam penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif dirasa mampu mempengaruhi peningkatan proses kerja, peningkatan pengetahuan yang luas juga terampil dalam bekerja. Hasil dalam penelitian ini ditemukan adanya pengaruh secara signifikan pada pelatihan (X1) terhadap etos kerja islami (Y), begitu pula dengan hasil pengujian analisis jalur dimana dalam jalur hubungan antara variabel pelatihan terhadap etos kerja islami terdapat besaran kontribusi sebesar 27,3% yang artinya variabel pelatihan memberikan kontribusi positif terhadap etos kerja islami.

Program pelatihan yang berpengaruh terhadap etos kerja islami sesuai dengan program-program pelatihan yang dilakukan pada bank syariah bukopin seperti melaksanakan program pelatihan *induction training* dan pendidikan dasar perbankan syariah atau lebih dikenal dengan PDPS dan aplikasi pelatihan *on the job training* yang diselenggarakan oleh bank syariah bukopin diluar latar belakang pendidikan para karyawan.

Penelitian ini diperkuat oleh penelitian Lolowang et.al (2016) dimana jelas mengemukakan tentang adanya pengaruh antara pelatihan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, dimana penelitian ini ditujukan pada karyawan PT Berlian Kharisma Pasifik Manado dengan adanya perbedaan variabel terikat antara penelitian yang dilakukan penulis yakni variabel etos kerja islami.

Sesuai dengan apa yang telah dijabarkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dirasa sangat penting untuk meningkatkan kualitas pekerjaan dari masing-masing karyawan di berbagai sektor pekerjaan. Dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa besaran kontribusi yang diberikan oleh pelatihan sumber daya manusia sangat berperan terhadap eskalasi etos kerja islami karyawan bank syariah bukopin cabang darmo Surabaya.

### **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Etos Kerja Islami**

Ekspansi sumber daya manusia merupakan alat yang tepat untuk mempersiapkan individu untuk melaksanakan kewajiban pada pekerjaan yang beraneka macam dengan skala yang lebih tinggi. Hasil dalam penelitian ini ditemukan tidak adanya pengaruh pengembangan (X2) terhadap etos kerja islami (Y), begitu pula dengan hasil pengujian analisis jalur dimana dalam jalur hubungan antara variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap etos kerja islami terdapat besaran kontribusi hanya sebesar 0,1% yang artinya variabel pengembangan sumber daya manusia memberikan kontribusi positif terhadap etos kerja islami walapun hanya sebesar 0,1%.

Program pengembangan yang dilakukan oleh bank syariah bukopin tidak berpengaruh pada etos kerja islami karyawan, berdasarkan hasil penelitian ini maka bank syariah bukopin dalam melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia perlu melakukan evaluasi terlebih dahulu dan mengaitkan nilai religiusitas dalam program pengembangan, agar program tersebut tidak sia-sia dan dapat bermanfaat bagi karyawan, juga dapat mencerminkan kualitas karyawan yang mumpuni dan sesuai dengan nilai-nilai perusahaan yang dijunjung tinggi tentang kualitas sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini tentu bertentangan dengan penelitian Lolowang et.al (2016) yang mengemukakan adanya pengaruh pengembangan terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Kharisma Pasifik Manado. Penelitian yang dihasilkan oleh Tjeng et.al (2013) mengungkapkan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang diselenggarakan oleh BCA KCU Banjarmasin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terdapat perbedaan penelitian diatas yang mengemukakan bahwa pengembangan tidak berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja karyawan terletak pada masing masing variabel terikat, dalam penelitian yang dilakukan penulis menggunakan variabel etos kerja islami.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa program pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh secara signifikan terhadap eskalasi etos kerja islami karyawan bank syariah bukopin cabang darmo Surabaya, namun pengembangan sumber daya manusia turut berkontribusi terhadap eskalasi etos kerja islami walaupun hanya sebesar 0,1% terhadap karyawan bank syariah bukopin cabang darmo surabaya

### **Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Etos Kerja Islami**

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan dua konsep yang sama namun memiliki tujuan yang berbeda, namun secara garis besar peran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia bertujuan sebagai upaya untuk mempersiapkan pegawai yang dapat berperan dalam organisasi dan mampu mengikuti alur pertumbuhan, perubahan organisasi, perkembangan globalisasi dan memiliki prestasi dan produktivitas kerja yang tinggi hingga masa yang akan datang. Hasil dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa pelatihan (X1) dan pengembangan sumber daya manusia (X2) berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan etos kerja islami (Y) yang dapat dilihat dari nilai  $f$  tabel  $< f$  hitung ( $3,19 < 13,920$ ) dan dapat dinyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh terhadap eskalasi etos kerja islami.

Program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan bank syariah bukopin dapat dikatakan baik, akan tetapi bank syariah bukopin harus berani mengambil tindakan untuk meningkatkan program pelatihan agar lebih maksimal dan mampu mengevaluasi program pengembangan sumber daya manusia agar lebih bermanfaat bagi karyawan dan bukan hanya sekedar kewajiban, apabila program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia digalakan secara efektif maka program tersebut akan memiliki dampak yang baik bagi etos kerja, kinerja bahkan kualitas karyawan bank syariah bukopin ke depannya.

Penelitian ini mendukung penelitian Lolowang et.al (2016) yang mengungkapkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Begitu pula penelitian Kambey dan Suharnomo (2013) yang membuktikan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Njonja Meneer Semarang dimana perbedaan 2 penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan penulis terletak pada variabel terikat yang digunakan yakni etos kerja islami. Beberapa penelitian terlihat tidak memiliki kesamaan penelitian yang dilakukan oleh penulis seperti penelitian Rahinnaya dan

Perdhana (2016) yang membuktikan bahwa pelatihan dan pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Semarang.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan etos kerja islami karyawan bank syariah bukopin cabang darmo Surabaya.

#### 4. KESIMPULAN

Hasil penelitian tentang pengaruh program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap eskalasi etos kerja islami karyawan bank syariah bukopin antara lain: Program pelatihan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap peningkatan etos kerja islami karyawan bank syariah bukopin cabang darmo surabaya. Hal ini dapat mengutarakan jika program pelatihan dilakukan dengan baik maka etos kerja islami pada karyawan bank syariah bukopin juga akan meningkat.

Program pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan etos kerja islami karyawan bank syariah bukopin cabang darmo surabaya. Hal ini dapat mengutarakan jika program pengembangan tidak dilakukan dengan baik maka etos kerja islami pada karyawan bank syariah bukopin tidak akan meningkat.

Program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan etos kerja islami karyawan bank syariah bukopin cabang darmo Surabaya. Hal ini dapat mengutarakan jika program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dilaksanakan dengan baik maka etos kerja islami karyawan bank syariah bukopin cabang darmo surabaya akan meningkat.

#### 5. REFERENSI

- Adiba, E., Maya. (2018). “ Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank syariah Mandiri Di Sidoarjo”. *Al-Uqud: Journal of Islamic Economic*, 2(1), 60-80
- Alhyasat, M.K Khaled. (2012), "The role of Islamic work ethics in developing organizational citizenship behavior at the Jordanian Press Foundations". *Journal of Islamic Marketing*, Vol. 3 Iss 2 pp. 139 – 154
- Asifudin, Ahmad Janan. 2004. *Etos Kerja Islami*. Surakarta : Muhammadiyah University Press.
- Cahyono, Hendry. *etc.* (2017). “ Pengaruh PMDN, PMA dan Belanja Daerah Jawa Timur Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Kota Surabaya dan Kabupaten Banyuwangi”. *Jurnal Media Trend* Vol. 12 (1) : Hal 64 <http://journal.trunojoyo.ac.id/mediatrend>
- Kambey dan suharnomo. 2013. "Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan"

- (Studi Pada PT. Njonja Meneer Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* Vol. 10, No. 2, Juli, Thn. 2013, Halaman 142-151 <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/smo>
- Khasbulloh, M., Nabil. (2018). "Implementasi Kompensasi Dan *Benefit*: Tinjauan Manajemen SDI Berbasis Syariah". *Al-Uqud: Journal of Islamic Economics*, 1(2), 1-19
- Lolowang, G Melvin., Aldofina., Lumintang, Genita. 2016. " Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado". *Jurnal EMBA* Vol.4 No.2 Juni 2016, Hal. 177-186
- Profil Perusahaan Bank Syariah Bukopin. [www.syariahbukopin.co.id](http://www.syariahbukopin.co.id)
- Rahinnaya, Rafdan., Perdhana, S Mirwan. 2016. "Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Kompensasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Pos Semarang". *Diponegoro Journal Of Management*. Vol. 5, No.3, Tahun 2016, Halaman 1-11
- Shafissalam dan Azzuhri. (2013)." Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Indonsia Syariah Di Indonesia". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. Vol.2.(2) : Hal 4-5. Diakses 9 Mei 2017
- Tjeng, Elaine., Said, R Laila., Wandary, Wimby. 2013. "Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk Studi Pada Frontliner Bakti Bca Kcu Banjarmasin". *Jurnal Wawasan Manajemen*. Vol. 1, Nomor 3, Oktober 2013
- Trimulato. (2017). " Pentingnya Penerapan *Celestial Management* Bagi Sumber Daya Manusia Di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah". *Al-Uqud: Journal of Islamic Economics*, 1(2) 202-219