

PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH

**(Studi Kasus pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Kantor
Cabang Depok, Kantor Cabang Pancoran, dan Kantor Cabang
Panglima Polim)**

Mawaddatul Fatiha Ridwan

(Alumni STEI SEBI)

&

Edy Suprpto

(Dosen STEI SEBI)

ABSTRACT

The issue will be discussed in this paper is how the relationship and influence of HR management role, and the performance of the employees in Islamic bank. In addition this study will try to answer; whether the role of human resource management has a strong relationship with the employee's performance of Islamic banks or not; and whether the role of human resource management have a significant influence on employee performance of Islamic banks. This study focuses on BMI as a business unit and on the role of human resource management that includes the four functions, namely payroll management, knowledge management center, bussines strategic partner and champion employed. The results shown that HR Management has is no significant relationship to staffing, performance evaluation, compensation and industrial relations.

Keywords: *Human Resource Management, Employee Performance, BMI*

I. PENDAHULUAN

Kehadiran perbankan syariah di Indonesia pada tahun 1990-an merupakan langkah awal perkembangan syariah pada saat ini setelah sekian tahun kita hanya disuguhkan perbankan konvensional yang menggunakan sistem bunga, yang dalam agama islam dilarang penggunaannya. Dengan hadirnya perbankan syariah, dapat memberi warna dalam pekatnya sistem riba yang terlampau jauh mengakar dan menjangkiti khususnya masyarakat muslim di Indonesia.

Berdirinya bank–bank syariah di negeri ini sangatlah di respon baik oleh umat Islam, karena bank–bank syariah ini merupakan bank yang berlandaskan Al- Qur’an dan Hadist, yang merupakan landasan hukum bagi umat Islam. Selain itu timbulnya bank-bank syariah juga disebabkan

oleh haramnya bunga bank dari bank konvensional yang difatwakan oleh MUI karena bunga bank itu termasuk riba yang hukumnya haram. Berikut ini data perkembangan perbankan syariah di Indonesia dari tahun 1992 sampai dengan tahun 2013.

**Tabel 1.1 Perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia 1992
Juni 2013 (dalam satuan unit)**

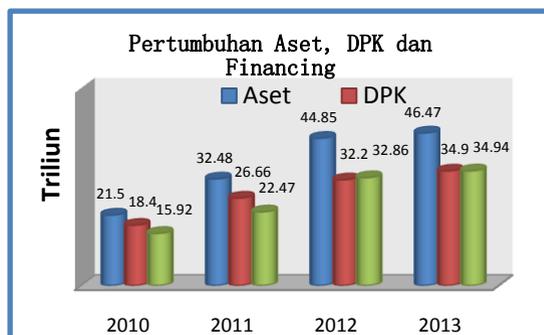
BAN K	199 2	199 9	200 4	200 8	200 9	201 0	201 1	201 2	201 3
BUS	1	2	3	5	6	11	11	11	11
UUS	0	1	15	27	25	23	24	24	23
BPRS	9	78	86	131	138	150	155	158	163

Sumber : Statistik Perkembangan Bank Syariah Indonesia (Data Diolah)

Perkembangan bank syariah cukup mengesankan—tidak hanya ditinjau dari sisi fisik penambahan jumlah jaringan kantor bank melalui pembukaan bank syariah maupun Unit Usaha Syariah baru, tetapi juga dilihat dari kinerjanya berdasarkan rasio keuangan bank. Semakin baik kinerja suatu bank, maka semakin besar pula kemungkinan bank tersebut menarik hati masyarakat agar menginvestasikan dananya pada bank tersebut. Informasi akuntansi sebagaimana tersaji di dalam laporan keuangan yang dipublikasikan bank membuktikan gambaran mengenai kondisi keuangan perusahaan pada saat tertentu, prestasi operasi dalam suatu rentang waktu, serta informasi lainnya yang bersangkutan. Ditinjau dari sudut pandang manajemen, laporan keuangan merupakan media bagi pihak manajemen bank untuk mengkomunikasikan kinerja keuangan bank yang dikelolanya kepada pihak-pihak yang berkepentingan (Niswonger, 2001).

Bank Muamalat sebagai bank pertama syariah menunjukkan perkembangannya, dilihat dari kinerja Bank Muamalat selalu mengalami peningkatan, peningkatan tersebut bisa kita tinjau dari pertumbuhan asset, dana pihak ketiga (DPK), dan financing pada Bank Muamalat yang sangat signifikan. Hal tersebut bisa dilihat dari grafik 1.1.

Grafik 1.1 Pertumbuhan Aset, DPK dan Financing Bank Muamalat Indonesia



Sumber : Siaran Pers Bank Muamalat Indonesia, 2014 (Data Diolah)

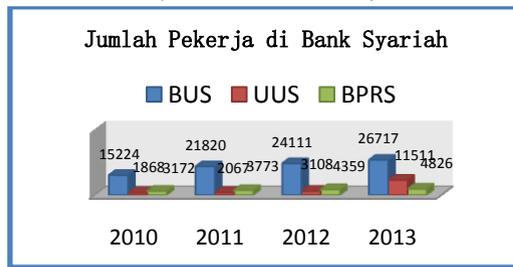
Berdasarkan grafik 1.1, kinerja PT Bank Muamalat Indonesia Tbk selama 2010 hingga 2013 melampaui industri perbankan, dengan mencatatkan pertumbuhan aset Bank Muamalat yang terus meningkat dari Rp 21.5 triliun pada tahun 2010 menjadi Rp 46.47 triliun pada tahun 2013 (naik 1,16% dari akhir tahun 2010). Sementara Dana Pihak Ketiga (DPK) berlipat pula dari Rp 18.4 triliun di tahun 2010 menjadi Rp 34.90 triliun di tahun 2013 (naik 0,89% dari akhir tahun 2010). Adapun Pembiayaan tumbuh signifikan dari Rp 15.92 triliun di tahun 2010 menjadi Rp 34.94 triliun di tahun 2013 (naik 1,19% dari akhir tahun 2010). Apabila dibandingkan dengan satu dekade lalu (akhir 2001), maka pertumbuhan tercatat berlipat 20 kali dimana pada saat itu Aset Bank Muamalat tercatat hanya Rp 1.6 triliun.

Sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi dewasa ini, maka setiap perusahaan baik yang bergerak dibidang perdagangan, jasa maupun dibidang perbankan dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut. Untuk dapat menyesuaikan diri, maka setiap perusahaan harus dapat meningkatkan kemampuan dan efektifitas sumber daya manusianya. Hal ini dapat kita sadari karena manusia merupakan sumber daya penting dalam usaha suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Betapa pun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai.

Oleh karena itu, kemampuan dan keterampilan kerja karyawan harus lebih ditingkatkan, yaitu dengan cara mengadakan pengembangan SDM sesuai dengan tingkat jabatan yang diperolehnya. Pengembangan

SDM bagi para karyawan merupakan suatu kegiatan atau usaha yang mempunyai maksud agar karyawan dapat memperbaiki dan dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan sikap dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengembangan SDM dilaksanakan setelah terjadi penerimaan karyawan baru ditempatkan atau karyawan lama dilatih kembali. Dalam pelaksanaannya, pengembangan SDM merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek dengan mempergunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir yang dibuat untuk memperbaiki kinerja karyawan. Berikut ini data jumlah SDM atau pekerja di Bank Syariah dari tahun 2010 sampai dengan tahun 2013.

Grafik 1.2 Jumlah Pekerja di Bank Syariah Tahun 2010 sampai 2013 (dalam satuan unit)



Sumber: Statistik Perbankan syariah, 2013 (data diolah)

Berdasarkan grafik 1.2 diatas, terlihat peningkatan jumlah pekerja bank syariah tiap tahunnya selalu mengalami peningkatan baik BUS, UUS maupun BPRS. Jumlah pekerja BUS pada tahun 2010 berjumlah sebanyak 15.224 karyawan meningkat menjadi 26.717 karyawan pada akhir tahun 2013 (naik 0,75% dari akhir tahun 2010). Begitu juga dengan jumlah pekerja UUS yang meningkat secara signifikan dari tahun 2010 sebanyak 1.868 karyawan menjadi 11.511 pada akhir tahun 2013 (naik 5,16% dari akhir tahun 2010). Selanjutnya, jumlah pekerja BPRS meningkat dari tahun 2010 sebanyak 3.172 karyawan menjadi 4.826 karyawan pada akhir tahun 2013 (naik 0,52% dari akhir tahun 2010).

Dengan demikian, karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong organisasi kearah pencapaian tujuan. Berbagai masalah yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi antara lain: memperkerjakan karyawan yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan, mengalami perputaran karyawan (*labor turnover*) yang tinggi, karyawan tidak berkerja kontribusi yg

terbaik atau kurang termotivasi, kondisi lingkungan kerja yang tidak aman atau melanggar undang-undang keselamatan kerja, ketidakadilan dalam pemberian gaji, promosi, dan praktik tenaga kerja, serta kurangnya pelatihan dan pengembangan karyawan. (Setiawan, 2010).

Dalam perkembangannya, bank-bank di Indonesia tidak menggunakan rasio yang sama sebagai formula untuk meningkatkan loyalitas karyawannya. Bank memiliki statistik yang kurang bagus dalam penanganan sumber daya manusia (SDM). Tingkat *turnover* di bank untuk fungsi bisnis mencapai angka 25% setahun. Hanya sepertiga karyawan yang loyal. Dan hampir separuh karyawan berpikir untuk siap-siap pindah ke bank lain demi kemajuan kariernya. Perusahaan di Indonesia, termasuk bank, juga menyatakan bahwa sebagian besar (8 dari 10) menghadapi problem dalam *me-retain* karyawan terbaiknya. Perusahaan tidak memahami apa faktor-faktor yang menjadi pertimbangan karyawan untuk tetap *stay* dan tidak pindah ke perusahaan lain. Karyawan mempertimbangkan faktor-faktor seperti lokasi kerja yang nyaman, kesempatan untuk mempelajari keahlian baru, dan benefit pensiun. Sementara perusahaan tidak melihat hal tersebut dianggap penting oleh karyawan. Perusahaan malah merasa unsur-unsur lain, seperti jaminan pekerjaan, citra perusahaan, dan program insentif, dianggap penting oleh karyawan, yang justru sama sekali tidak termasuk faktor-faktor utama yang dipertimbangkan karyawan untuk memilih atau *stay* di satu perusahaan. (awaldi@towerswatson.com, 2013).

Dengan demikian, asumsi yang lahir dari manajemen sumber daya manusia adalah bahwa manusia memiliki akal, perasaan keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karsa. Semua potensi ini mempengaruhi upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapapun majunya teknologi, modal, sumber daya alam, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Betapapun bagusnya rumusan tujuan dan rencana organisasi, maka akan sia-sia jika unsur sumber daya manusia tidak dikelola secara professional. Hal ini semakin jelas karena peran sumber daya manusia sebagai faktor krisis yang dapat menentukan maju mundurnya serta hidup matinya suatu usaha dan kegiatan bersama, baik yang berbentuk organisasi sosial, lembaga pemerintah maupun badan usaha. Rendahnya sumber daya manusia menyebabkan turunnya efektifitas kerja karyawan, yang secara tidak langsung ditentukan oleh kompetensi. (Wibowo, 2007:87)

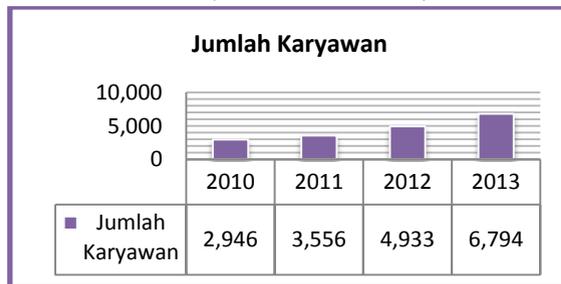
Banyak para pemimpin perusahaan kurang menyadari bahwa sebenarnya keuntungan yang diperoleh perusahaan berasal dari *human*

capital. Hal ini disebabkan karena aktivitas perusahaan hanya dilihat dari perspektif bisnis semata. Para pemimpin perusahaan tidak melihat perusahaan sebagai sebuah unit pengetahuan dan keterampilan yang unik, atau seperangkat keunikan dari aset usahanya yang dapat membedakan produk atau jasa dari para pesaingnya. Selain itu Bank Muamalat juga menjadi tolak ukur bagi bank syariah lainnya dalam hal pengelolaan SDM yang berkualitas. (Mathis, 2003: 76).

Sebagaimana yang diungkapkan bahwa Manajemen SDM merupakan aspek penting dalam strategi Bank Muamalat guna menuju operasional bank yang dapat dikenal dengan predikat terbaik dan dominan di pasar spiritual. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka dibutuhkan kemampuan yang merata pada seluruh SDM Bank Muamalat di bidang konsep dan aplikasi perbankan syari'ah serta penjiwaan budaya perusahaan secara baik melalui kebijakan pengembangan sumber daya manusia (Laporan Tahunan BMI, 2003).

Pemenuhan kebutuhan akan Sumber Daya Manusia, baik dalam jumlah maupun kualitas, menjadi tantangan tersendiri bagi Bank Muamalat dalam rangka mengimbangi pesatnya pertumbuhan volume bisnis di beberapa tahun terakhir ini. Sebagai gambaran, jumlah karyawan Bank Muamalat telah bertambah dari 2.946 orang di tahun 2010 menjadi 3.556 orang di tahun 2011, 4.933 orang di tahun 2012, dan kemudian menjadi 6.794 orang di tahun 2013.

Grafik 1.3 Pertumbuhan Jumlah Karyawan Bank Muamalat 2010 – 2013 (dalam satuan unit)



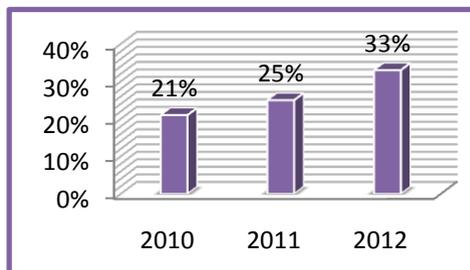
Sumber : Bank Muamalat Indonesia (Data Diolah)

Dari grafik 1.3 diatas, dapat diketahui pertumbuhan jumlah karyawan pada Bank Muamalat Indonesia yang terus meningkat dengan tinggi dari tahun ke tahun, dari tahun 2010 mengalami peningkatan menjadi 2.946 (naik 41,43% dari akhir tahun 2009 sejumlah 2.083 karyawan), kemudian meningkat menjadi 3.556 di tahun 2011 (naik 20,7% dari akhir tahun 2010 bertambah sebanyak 610 karyawan). Tahun

2012 jumlah karyawan meningkat menjadi 4.933 (naik 38,72% dari akhir tahun 2011 bertambah sebanyak 1.377 karyawan). Lalu pada akhir tahun 2013 jumlah karyawan mengalami peningkatan yang sangat signifikan menjadi 6.794 (naik 37,72% dari akhir tahun 2012 bertambah sebanyak 1.861 karyawan).

Hal ini membuktikan bahwa Bank Muamalat masih membutuhkan lebih banyak karyawan dalam rangka untuk memperluas jaringan. Meskipun mengalami pertumbuhan yang tinggi, tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa masih terjadi perputaran karyawan (*turnover*) yang cukup tinggi pada karyawan, khususnya pada karyawan *outsourcing* yang awalnya berjumlah 1.324 orang di tahun 2009 sekarang mengalami penurunan menjadi 251 orang di tahun 2010. Kenaikan dan penurunan ini didasari oleh program akselerasi pengalihan karyawan *outsourcing* menjadi karyawan tetap maupun kontrak.

Grafik 1.4 Data Jumlah Karyawan Resign pada Bank Muamalat Indonesia Tahun 2010 s/d 2012 (dalam satuan persentase)



Sumber: Muamalat Institute, data diolah

Berdasarkan grafik 1.4 diatas, terlihat bahwa persentase jumlah karyawan yang resign meningkat tiap tahunnya. Pada tahun 2010 jumlah karyawan resign sebanyak 21% (berjumlah sekitar 619 karyawan), tahun 2011 jumlah karyawan yang resign meningkat menjadi 25% (berjumlah sekitar 889 karyawan), dan kemudian tahun 2012 jumlah karyawan resign meningkat lagi menjadi 33% (berjumlah sekitar 1.627 karyawan).

Banyaknya karyawan yang keluar (*resign*) tiap tahunnya terjadi karena ketidaknyamanan dalam bekerja, faktor lingkungan dan masalah gaji yang tidak sesuai dengan harapan. Sejauh ini penyebutan *human capital* untuk sumber daya manusia (SDM) pada Bank Muamalat yang belum banyak dianut oleh karyawan, sementara peran SDM terhadap masa depan perusahaan sangat menentukan. SDM adalah *capital* yang

dapat terus berkembang seiring dengan waktu dan dinamika lingkungan bisnis serta kemajuan dalam ilmu pengetahuan. Keunggulan SDM tersebut bisa dilihat dari kemampuan inovasi dan *entrepreneurship*, kualitas yang unik, keahlian yang khusus, pelayanan yang berbeda dan kemampuan produktivitas yang dapat dikembangkan sesuai kebutuhan.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Depok, Cabang Pancoran, dan Cabang Panglima Polim setidaknya mempertahankan kinerja yang sudah diraih saat ini agar tidak terjadi penurunan secara drastis, kiranya perlu dikaji ulang setiap faktor yang ada didalamnya, yaitu peran manajemen SDM dalam hal ini *staffing, performance evaluation, compensation, dan industrial relations* untuk dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. (Bambang Wahyudi, 2002:1)

Menurut A.F. Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

2.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut A.F Stoner tujuan-tujuan MSDM terdiri dari empat tujuan, yaitu :

1. Tujuan Organisasional
2. Tujuan Fungsional
3. Tujuan Sosial
4. Tujuan Personal

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Fungsi Managerial

Yang terdiri dari fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, fungsi pengarahan, fungsi pengkoordinasian dan fungsi pengontrolan.

2. Fungsi Operasional

Yang terdiri dari fungsi pengadaan, fungsi pengembangan, fungsi pemberi compensation, fungsi integrasi dan fungsi pemeliharaan.

2.1.3 Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Preparation and Selection:

- (i) Job Analysis and Design
- (ii) Human Resource Planning
- (iii) Recruitment
- (iv) Selection

b. Development and Evaluation:

- (i) Orientation, Placement, and Separation
- (ii) Training and Development
- (iii) Career Planning
- (iv) Performance Appraisal

c. Compensation and Protection:

- (i) Wages and Salaries
- (ii) Incentives and Gainsharing
- (iii) Benefit and Services
- (iv) Security, Safety, and Health

d. Employee Relation

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja dan Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Rivai, 2008, p. 14)

Gomes dalam Mangkunegara (2005: hal.9) mengemukakan definisi kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

2.2.2 Kriteria-kriteria Penting dalam Kinerja

Ada enam kriteria penting kinerja menurut (Bernadine, 1998), yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan supervise, dan pengaruh hubungan personal.

2.2.3 Konsep Dasar Performance Evaluation

Ada empat hal penting yang perlu diperhatikan dalam kegiatan performance evaluation menurut Ilyas (2002, p. 92), yaitu memenuhi manfaat penilaian dan pengembangan, mengukur atau menilai berdasarkan pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan, merupakan dokumen legal, serta merupakan proses formal dan non formal.

Jadi, performance evaluation adalah salah satu hal untuk melengkapi manajemen sumber daya manusia. Penilaian ini sangat berguna untuk memenuhi manfaat penilaian dan pengembangan hasil kerja karyawan. Penilaian ini didasarkan pada perilaku karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan yang merupakan proses formal dan nonformal, serta dilakukan oleh seluruh jajaran organisasi perusahaan.

2.2.4 Aspek-aspek Penilaian Pelaksanaan Kinerja

aspek-aspek penilaian yang dapat diterapkan dalam hal ini misalnya, sebagai berikut:

- a. Produktivitas Kerja
- b. Inovasi
- c. Kemandirian
- d. Potensi
- e. Kerjasama
- f. Lingkungan (perusahaan)
- g. Prestasi
- h. Tanggung jawab
- i. Ketaatan
- j. Kejujuran

Aspek-aspek yang dinilai tersebut pada dasarnya masih dapat dikembangkan ataupun diperinci, sehingga dapat membantu atau memudahkan dalam pelaksanaan penilaian. Misalnya, aspek prestasi kerja dapat diperinci menjadi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kemampuan bekerja sendiri, pemahaman dan pengenalan pekerjaan dan kemampuan memecahkan persoalan, yang dicapai oleh seorang karyawan.

2.2.5 Sifat Penilaian dan Kriteria Performance Evaluation

Menurut Drs. John Soeprihanto, M.I.M. (2000. Hal. 26). Penilaian pelaksanaan pekerjaan sebaiknya terbuka bagi karyawan bersangkutan. Maksud sifat terbuka yaitu bahwa setiap karyawan yang dinilai berhak mengetahui penilaian yang dilakukan oleh atasannya terhadap dirinya.

Dengan kriteria penilaian tertentu, masing-masing aspek dapat dinilai. Dari jumlah penilaian tersebut akan diketahui bahwa seorang karyawan tingkat prestasinya sangat baik normal, kurang memuaskan, tidak memuaskan atau dengan ungkapan lain tingkat prestasinya amat baik, baik, cukup, sedang dan kurang. (Drs. John Soeprihanto, M.I.M. 2000. Hal. 26)

2.3 Hubungan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uraian teori tentang manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan di atas, maka kita akan dapat mengetahui serta mempelajari bagaimana hubungan antara Manajemen SDM tersebut dengan Kemampuan Kinerja. Berikut ini akan dijelaskan kajian atau teorinya, diantaranya adalah:

a. *Teori Normatif Tentang Manajemen SDM.*

Teori-teori normative lebih memberikan petunjuk dalam pendekatan, dengan menggambarkan pandangan bahwa ilmu pengetahuan menyediakan suatu dasar untuk menentukan tindakan terbaik atau menggambarkan sekumpulan nilai-nilai yang menunjukkan praktek terbaik. Salah satu contoh terbaik dalam pendekatan ini dikemukakan oleh Walton tentang pengawasan dan komitmen (Walton 1985).

b. *Teori Tentang Kemampuan Kinerja*

Pada hakekatnya tidak ada teori umum mengenai kinerja. Beberapa pendekatan dan model yang sering digunakan atas perspektif ilmu-ilmu khusus seperti ekonomi, psikologi, atau manajemen produksi yang dapat membantu dalam memahami dan menggolongkan aspek-aspek kemampuan kinerja.

Kemampuan kinerja merupakan suatu ukuran yang kuat bagi perusahaan pada saat hasil yang dicapai perusahaan mengalami kenaikan. Masalah-masalah tersebut meliputi masalah lingkungan, kepuasan bekerja, kontribusi terhadap kegiatan-kegiatan kelompok dan sebagainya.

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian

1. Variabel Terikat (*dependent variabel*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

2. Variabel Bebas (*independent variabel*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Manajemen SDM yakni *staffing* (X1), *performance evaluation* (X2), *compensation* (X3) dan *industrial relations* (X4).

3.2 Populasi dan Sample

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian (Suharsimi Arikunto, 1997 : 108). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Depok sebanyak 46 karyawan, PT. Bank Muamalat cabang Pancoran sebanyak 27 karyawan dan PT. Bank Muamalat cabang Panglima Polim sebanyak 45 karyawan, dengan jumlah populasi sebanyak 118 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian atau sejumlah cuplikan tertentu yang diambil dari suatu populasi dan diteliti secara rinci (Muhammad, 2005 : 97). Atau bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Suharsimi Arikunto, 2002 : 109). Menurut Suharsimi Arikunto, jika kita hanya akan meneliti sebagian dari populasi maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. Dalam pengambilan sampel Suharsimi pun memberikan pedoman bahwa apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Namun jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-20%, atau 20-25 % atau lebih (ibid :112). Karena populasi dari penelitian ini sebanyak 118 orang karyawan, maka:

$$N = n \times 25\%$$

Ket:

N = Ukuran Sampel

n = Ukuran Populasi

Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi dari ketiga cabang Bank Muamalat lebih dari 100 orang maka besar yang diambil adalah 25%.

$$\begin{aligned} N &= n \times 25\% \\ &= 118 \times 0,25 \\ &= 29,5 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan suharsimi di atas, maka jumlah sampel yang mewakili 118 orang karyawan adalah sebanyak 29,5 orang dibulatkan menjadi 30 orang.

3.3 Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data adalah subyek darimana data diperoleh (Arikunto, 2006). Menurut (Riduwan, 2003) Sumber data terbagi menjadi dua yaitu:

1. Sumber data primer

Adalah sumber data yang dihimpun langsung oleh peneliti, adapun

data primer yang peneliti gunakan adalah metode observasi, wawancara, dan kuesioner (angket).

2. Sumber data sekunder

Adalah sumber data yang diusahakan melalui tangan kedua, adapun data sekunder yang peneliti gunakan adalah metode kepustakaan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Sebagai pelengkap dalam pembahasan ini maka diperlukan adanya data atau informasi baik dari dalam perusahaan maupun luar perusahaan. Penulis memperoleh data yang berhubungan dengan metode sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (*field research*)

a. Metode Observasi

Sutrisno Hadi (1986) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

b. Metode Wawancara (*interview*).

Wawancara adalah usaha mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula. Ciri utama dari interview adalah kontak langsung dengan tatap muka (*face to face relation ship*) antara si pencari informasi (*interviewer* atau *informan hunter*) dengan sumber informasi (*interviewee*) (Sutopo 2006: 74). Wawancara dalam penelitian ini dilakukan kepada Bapak Gatot selaku HCD Head Bank Muamalat Indonesia.

c. Kuesioner (*angket*)

Angket atau kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya jawab dengan responden). Instrumen atau alat pengumpulan datanya juga disebut angket berisi sejumlah pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab atau direspon oleh responden (Sutopo, 2006: 82). Kuesioner dari penelitian ini diberikan kepada tiga kantong cabang BMI, yakni KC Depok, KC Pancoran dan KC Panglima Polim.

2. Penelitian Kepustakaan (*library research*)

Penelitian Kepustakaan (*library research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan membaca beberapa buku literatur-literatur,

mengumpulkan dokumen, arsip, maupun catatan penting organisasi yang ada hubungannya dengan permasalahan penulisan skripsi ini dan selanjutnya diolah kembali.

3.5 Instrumen Penelitian

1. Instrumen untuk Mengukur Peran Manajemen SDM

Adapun instrumen untuk mengukur peran manajemen sumber daya manusia yang telah dijelaskan pada bab 2 landasan teori, yaitu terdiri dari empat aspek, yaitu: *staffing, performance evaluation, compensation dan industrial relations*.

2. Instrumen untuk Mengukur Kinerja Karyawan

Adapun instrumen untuk mengukur kinerja karyawan yang telah dijelaskan pada bab 2 landasan teori, sub-bab, aspek-aspek performance evaluation, yakni produktifitas kerja, inovasi, kemandirian, potensi, kerjasama, lingkungan (perusahaan), prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan dan kejujuran.

3.6 Teknik Pengukuran Data

Teknik pengukuran data pada penelitian ini, menggunakan skala *likert* yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok atas fenomena social (Sugiyono, 2008: 132). Skala Likert menurut Djaali (2008:28) ialah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena pendidikan. Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Nama skala ini diambil dari nama Rensis Likert, pendidik dan ahli psikolog Amerika Serikat. Rensis Likert telah mengembangkan sebuah skala untuk mengukur sikap masyarakat di tahun 1932.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas merupakan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Semakin tinggi validitas suatu alat tes, maka alat tes tersebut semakin mengenai pada sasarannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Jadi, validitas menunjuk kepada ketepatan dan kecermatan tes dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur sesuai dengan makna dan

tujuan diadakannya tes tersebut (*American psychological association*, 1985). Koefisien validitas berkisar antara 0,30-0,40 dapat dianggap cukup tinggi. Dalam pengolahan ini peneliti menggunakan SPSS 16.00 *for windows*.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya adalah tingkat keterpercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliabel*). Uji reliabilitas dilakukan pada pernyataan-pernyataan yang sudah memenuhi uji validitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut *Koplan* dan *Saccuzzo* (1993) koefisien reliabilitas yang besarnya berkisar antara 0,70-0,80 dianggap baik untuk digunakan. Dalam pengolahan ini peneliti menggunakan SPSS 16.00 *for windows*.

c. Uji Korelasi Pearson

Korelasi pearson digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel jika data yang digunakan memiliki skala interval atau rasio (Suliyanto, 2011). Dasar pemikiran korelasi pearson adalah perubahan antar variabel. Artinya jika perubahan satu variabel diikuti perubahan variabel lain maka kedua variabel tersebut saling berkorelasi.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas di gunakan untuk menguji apakah nilai residual yang telah di standarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Nilai residual terstandarisasi yang berdistribusi normal jika di gambarkan dengan bentuk kurva maka akan membentuk gambar lonceng (*bell-shaped-curve*) yang kedua sisinya melebar sampai tak terhingga (Suliyanto, 2011).

Pada SPSS, uji normalitas data juga dapat dilakukan dengan fasilitas *Histogram* dan *Normal Probability Plot*.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Pengujian ini menggunakan nilai Tolerance dan VIF (*variance inflation factor*). Nilai Tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cutoff yang umum

dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $VIF < 10$ dan nilai tolerance > 0.10 (Ghozali, 2005).

c. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. (Ghozali, 2005)

3.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah cara menggambarkan kekuatan hubungan antara dua variabel. Nilai R^2 yang mendekati 1 berarti variable-variable independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable dependen. Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Untuk menganalisis data yang dikumpulkan, digunakan SPSS 16.0 *for windows*.

3.7.4 Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk menentukan apakah variabel independen secara kolektif memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap variabel dependen. Jika F hitung dari data lebih besar dari F pada tabel atau nilai p kurang dari 5% ($p < 0,05$) maka hipotesis nol akan ditolak. Ini berarti semua variabel independen secara kolektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Nugroho, 2011).

3.7.5 Uji T (Uji parsial)

Uji ini menentukan apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh pada variabel dependen, mengontrol semua variabel independen lainnya. Uji parsial signifikan dalam penelitian ini menggunakan nilai signifikansi. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%. Penelitian ini akan mengacu pada $p < 0,05$ sebagai kriteria untuk memutuskan menolak hipotesis nol. Bila nilai p kurang dari 5% ($p < 0,05$), hipotesis nol ditolak. Ini berarti bahwa setiap variabel independen memiliki pengaruh pada variabel dependen.

3.7.6 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi, untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Untuk melihat hubungan antara variabel yang dipergunakan rumus regresi linear sederhana (Husein, Umar, 2005, p. 307).

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

Keterangan :

- Y : Loyalitas Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk
 a : Nilai Konstanta
 X : Manajemen SDM
 X₁ : Compensation
 b : Koefisien Regresi
 e : Error

3.7.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Hipotesis yang akan di uji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

Berdasarkan identifikasi masalah dan tujuan yang ingin dicapai, maka hipotesis dari penelitian ini dinyatakan sebagai berikut :

Ha¹: Terdapat korelasi positif antara Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Karyawan

Ha²: Terdapat pengaruh yang signifikan tentang Peran MSDM yakni Staffing (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ha³: Terdapat pengaruh yang signifikan tentang Peran MSDM yakni Performance Evaluation (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ha⁴: Terdapat pengaruh yang signifikan tentang Peran MSDM yakni Composition (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ha⁵: Terdapat pengaruh yang signifikan tentang Peran MSDM yakni Industrial Relations (X₄) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

IV. PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian diatas, telah dilakukan korelasi dan regresi antara variabel X dan variabel Y.

4.1. Analisis Data

4.1.1. Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil uji korelasi pearson, menyatakan bahwa:

a. Korelasi antara Staffing (X₁) dengan Kineja Karyawan

Pada variabel Staffing (X₁) koefisien korelasi sebesar 0,121 lebih kecil dari r tabel yakni 0,374 dengan tingkat signifikan 0,523 lebih besar dari 0,05. Maka dengan demikian terdapat hubungan yang sangat lemah antara staffing (X₁) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 12%. Menurut Sugiyono (2007), tingkat korelasi 12% tergolong korelasi yang sangat

lemah. Artinya kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh variabel staffing atau staffing.

b. *Korelasi antara Performance Evaluation (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)*

Pada variabel performance evaluation (X2) koefisien korelasi sebesar 0,571, setelah dikontrol dengan variabel kinerja karyawan (Y) maka korelasi berubah menjadi 0,094 atau mengalami penurunan, dengan nilai yang lebih kecil dari r tabel yakni 0,374, dan tingkat signifikan 0,623 lebih besar dari 0,05. Maka dengan demikian terdapat hubungan yang sangat lemah antara performance evaluation (X2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 9%. Menurut Sugiyono (2007), tingkat korelasi 9% tergolong korelasi yang sangat lemah. Artinya adalah *performance evaluation* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. *Korelasi antara Compensation (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y)*

Pada variabel compensation (X3) koefisien korelasi sebesar 0,372, setelah dikontrol dengan variabel kinerja karyawan (Y) maka korelasi berubah menjadi 0,157 atau mengalami penurunan, dengan nilai yang lebih kecil dari r tabel yakni 0,374, dan tingkat signifikan 0,407 lebih besar dari 0,05. Maka dengan demikian terdapat hubungan yang sangat lemah antara compensation (X3) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 15%. Menurut Sugiyono (2007), tingkat korelasi 15% tergolong korelasi yang sangat lemah. Artinya compensation juga tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uji korelasi pearson diatas tidak ada variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dari kenyataan ini dapat dianalisis bahwa peran manajemen sumber daya manusia pada bank muamalat yang meliputi staffing, performance evaluation dan compensation tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya berdasarkan hasil uji normalitas, menyatakan bahwa *Normal Probability Plot* terlihat titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan data terdistribusi normal dan model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi klasik. Selanjutnya dari tampilan histogram menghasilkan kurva dependen dan *Regression Standardized Residual* membentuk gambar seperti lonceng. Oleh karena itu berdasarkan uji normalitas, analisis regresi layak digunakan.

Dari hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance variabel Compensation (X3) sebesar 0.512, sedangkan nilai VIF variabel Compensation (X3) sebesar 1.000. Dengan melihat tolerance variabel

compensation kecil dari 1 dan VIF variabel compensation sebesar 1.000 lebih kecil dari 10, maka dengan demikian persamaan regresi bebas dari problem Multikolinearitas. Sedangkan menurut uji heteroskedastisitas juga menunjukkan titik-titik data menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, grafik *scatterplot standardized residual *ZRESID* dan *standardized predicted value *ZPRED* di atas tidak membentuk suatu pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan berdasarkan uji statistik dan grafik scatterplot, model regresi ini pun memenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas.

Kemudian berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi menyatakan bahwa nilai koefisien determinasi adalah 0,030 artinya sebesar 3% dari kemampuan variabel X, Compensation (X3) menjelaskan perilaku variabel Y yaitu Kinerja Karyawan. Sisanya atau residu sebesar 97% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Selanjutnya, seperti yang ditunjukkan pada tabel 5.5 di atas, nilai R adalah 0,173. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Compensation (X3) memiliki hubungan yang sangat kecil dengan Kinerja Karyawan sebesar 17%. Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung lebih kecil yakni sebesar 0.266 dan F tabel sebesar 2,920, sedangkan pada tingkat signifikansi sebesar 0.849 lebih besar dari standar signifikan yakni 0,05 (5%). Karena tingkat signifikansi lebih besar dari Alpha dan F hitung lebih kecil dari F tabel, maka variabel compensation (X3) memprediksi secara tidak signifikan terhadap variabel Y. Ini berarti bahwa hipotesis pertama (H_a^2) ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini variabel independen, compensation (X3) secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Begitu juga hasil uji statistik t dari pengaruh peran manajemen SDM (compensation (X3)) terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Depok, Kantor Cabang Pancoran dan Kantor Cabang Panglima Polim, berikut ini:

Untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel independent Hipotesis:

H_0 = Koefisien regresi tidak signifikan

H_a = Koefisien regresi signifikan

Berdasarkan probabilitas:

Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima

Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_a ditolak

Karena probabilitas $0.407 > 0,05$ maka H_0 diterima sedangkan H_a ditolak dan t hitung $< t$ tabel yaitu $0.841 < 2.052$ maka pengaruh compensation (H_a^4) terhadap kinerja karyawan tidak signifikan.

4.1.2. Pengujian Hipotesis Kedua

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, menyatakan bahwa:

Table 4:1 Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	92.577	10.944	
Compensation	.449	.534	.157

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel koefisien diatas, pada kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B di peroleh model persamaan regresi linier sederhana, sebagai berikut :

$$Y = 92.577 + 0.449 X_1 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Compensation

Dari persamaan diatas dapat digambarkan sebagai berikut :

1. Nilai B konstanta 92.577 menunjukkan bahwa variabel Y (Kinerja Karyawan) bernilai 92.577 jika compensation bernilai konsant.
2. Koefisien regresi 0.449 menyatakan bahwa jika koefisien variabel compensation (X₃) meningkat 1% maka tingkat Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 44%.

Berdasarkan uraian uji statistik diatas dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi ataupun regresi antara kedua variabel tersebut. Maka dapat di analisis bahwa mungkin ada faktor-faktor lain (*eksternal*) yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan.

Berikut faktor-faktor lain menurut (Gunawan Fill, 2013) yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

4:2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

No	Faktor	Keterangan
1	Fasilitas Kantor	Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktifitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu

		saja halini akan menurunkan kinerja kerja karyawan.
2	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan, karena kebanyakan karyawan resign jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja karyawan. Hal ini akan membuat karyawan nyaman dalam melakukan aktifitas mereka sehari-hari.
3	Prioritas Kerja	Berikan prioritas kerja yang jelas, karyawan akan merasa kebingungan jika atasan memberikan banyak tugas kepada karyawan tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas.
4	<i>Supportive Boss</i> (motivasi)	Sebagai atasan yang baik harus mau “mendengarkan” pendapat dan pemikiran karyawannya. Memberikan dukungan kepada karyawan untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat meeting, ajak karyawan tersebut terlibat dalam proyek yang sedang dikerjakan serta memberikan ruang kepada karyawan untuk belajar dan berkreasi pada bidang yang mereka minati agar mereka dapat terus mengasah ilmunya, sebab jika suatu saat perusahaan membutuhkan skill tersebut, perusahaan bisa menggunakan tenaga mereka tanpa merekrut karyawan baru.
5	Bonus	Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus. Pemberian bonus atau penghargaan dapat diberikan kepada karyawan yang benar-benar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis yang telah dijelaskan pada BAB V, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

- 1) Pada penelitian ini, berdasarkan uji korelasi pearson, hubungan variabel manajemen SDM yaitu staffing (X1), performance evaluation (X2) dan compensation (X3) yaitu sebesar 0,571, 0,372 dan 0,538. Tetapi setelah dikontrol dengan variabel kinerja karyawan (Y) maka korelasi antara staffing (X1), performance evaluation (X2) dan compensation (X3) menjadi 0,121, 0,094 dan 0,157 atau mengalami penurunan. Dan ketiga variabel tersebut berada pada tingkat signifikan yang lebih besar yaitu X1 0,523 (lebih besar dari 0,05), X2 0,623 (lebih besar dari 0,05) dan X3 0,407 (lebih besar dari 0,05). Sehingga menurut (Sugiyono, 2007) menunjukkan ketiga variabel tersebut memiliki korelasi yang sangat lemah.
- 2) Karena dalam uji variabel korelasi pearson tidak ada variabel manajemen SDM yang memiliki hubungan yang kuat dengan variabel kinerja karyawan, maka peneliti mencari variabel yang keseluruhan pernyataannya yang valid dan memiliki tingkat signifikan yang mendekati, untuk itu hanya satu variabel dari manajemen SDM yang dimasukkan dalam persamaan regresi linear sederhana yakni compensation (X3).
- 3) Berdasarkan nilai koefisien determinasi, dalam penelitian ini nilai koefisien determinasi adalah 0,030 artinya sebesar 3% dari kemampuan variabel X, compensation (X3) mampu menjelaskan perilaku variabel Y yaitu kinerja karyawan. Sisanya atau residu sebesar 97% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dan diteliti dalam penelitian ini.
- 4) Berdasarkan uji F simultan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel compensation (X3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana F hitung sebesar 0,266 lebih kecil dari F tabel yakni 2,920 dan berada pada tingkat signifikan 0,849 lebih besar dari 0,05.
- 5) Berdasarkan pada uji t, nilai t hitung pada variabel compensation (X3) sebesar 0,841 lebih kecil dari t tabel yakni 2,052 dan tingkat signifikan 0,407 lebih besar dari 0,05.

Perusahaan sangat penting untuk melakukan pengelolaan terhadap SDM serta mendukung kinerja yang terbaik. Peneliti akan mengemukakan beberapa saran sehubungan dengan penelitian yang telah dilakukan. Adapun saran yang dapat diberikan antara lain :

- 1) Berdasarkan hasil penelitian ini, peran manajemen sumber daya manusia dalam hal *staffing*, *performance evaluation*, *compensation* dan *industrial relations* tidak memiliki hubungan maupun pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diolah dari data kuesioner yang diberikan kepada karyawan Bank Muamalat Indonesia. Menurut peneliti, manajemen SDM Bank Muamalat harus lebih memperhatikan dan memahami lagi faktor-faktor apa saja yang menjadi pertimbangan bagi karyawan bekerja di sebuah perusahaan seperti lokasi kerja yang nyaman, kesempatan mempelajari keahlian yang baru ataupun benefit (bonus). Karena dilihat dari kenyataannya bahwa penyebutan *human capital* belum banyak dianut oleh karyawan. Meskipun karyawan memiliki kinerja yang sangat bagus dan tinggi, tetapi dengan perhatian dan pemberian fasilitas, hanya akan membuat karyawan bekerja sesuai tuntutan dari pekerjaannya sehingga karyawan tidak mengenal manajemen SDM yang berperan dan sangat berpengaruh untuk perkembangan dan keberhasilan kinerja mereka.
- 2) Dikarenakan responden pada penelitian ini hanya pada sampel sebanyak 30 karyawan yang diambil dari 25% dari populasi yakni sebanyak 118 orang karyawan, jadi hasil dari penelitian ini mungkin masih terlalu kecil. Maka apabila jumlah populasi semakin banyak kemungkinan besar hasil dan kesimpulannya akan berbeda. Untuk itu pada penelitian selanjutnya sebaiknya jumlah responden atau sampel penelitian dapat diperbanyak lagi sehingga bisa memperoleh hasil yang berbeda.
- 3) Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi sebesar 0,030 atau 3% dari variabel kompensasi yang mampu menjelaskan kinerja karyawan, untuk itu pada penelitian berikutnya dapat ditambahkan variabel-variabel lain sebagai prediktor peran manajemen sumber daya manusia, seperti fasilitas kantor, lingkungan kerja, prioritas kerja, *supportive boss* (motivasi), bonus dan tuntutan pekerjaan itu sendiri.
- 4) Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam rangka mempersiapkan SDM yang lebih berkualitas dan meningkatkan kinerja perusahaan. Sudah saatnya para pemimpin perusahaan menyadari bahwa keuntungan yang diperoleh perusahaan sebenarnya berasal dari *human capital*, dan tidak melihat segala aktivitas perusahaan dari perspektif bisnis semata. Melainkan lebih memandang perusahaannya sebagai

sebuah unit yang berisi pengetahuan dan keterampilan yang unik atau seperangkat keunikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustianto. (2008). *Menyiapkan SDM Ekonomi Syariah Profesional Melalui Perguruan Tinggi Ekonomi Islam*. Tempat terbit: Penerbit.
- Ahmadi Makrus. (2010). *Menggugat Sumber Daya Insani di Perbankan Syariah*. Jakarta: Penerbit.
- Arifin, Zainul. (2006). *Dasar-Dasar Manajemen Syariah*. Jakarta: Pustaka Alvabet.
- Black, S. E., & Lynch, L. M. (1996). *Human capital investments and productivity*. Dalam *The American Economic Review*, 8.
- Cascio, Wayne F. *Human Resources Management, an information system approach*, Reston Publishing Company, Inc. Reston Virginia.
- Damayanti, Retno. (2005). *Pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja*. Univeritas Negeri Semarang.
- Danim, Sudarwan. (2004). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Bandung: PustakaSetia.
- Faiz, Pan Moohamad. (2007). *Brain Drain dan Sumber Daya Manusia Indonesia: Studi Analisa terhadap Reversed Brain Drain di India*. Konferensi Internasional Pelajar Indonesia 2007.
- Hanggreni, Dewi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- John, Soeprihanto. (2000). *Performance evaluation dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPF.
- Magnis-Suseno, Franz. (1991). *Berfilsafat dari Konteks*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ketujuh. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Rochaety, Eti. Tresnati, Ratih & Madjid Latief, Abdul. (2009). *Metodologi Penelitian Bisnis: Dengan Aplikasi SPSS*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Solihin I. Ahmad. (2008). *Ini Lho Bank Syariah*. Jakarta: PT. Grafindo Media Pratama.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. (1997). *Prosedur Penelitian I*. Jakarta; PT. Rinika Cipta.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Hadi. (1986). *Metodologi Reseach, Jilid 1, 2*. Yogyakarta: Lembaga Penerbit Universitas Gadjah Mada.
- Wungu & Brotoharjo. (2003). *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda dengan MeritSistem*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.