

ANALISIS SIKAP KERJA KARYAWAN PERBANKAN SYARIAH BERDASARKAN KARAKTERISTIK BIOGRAFIS

Siswanto Muhammad

Sulhan Dosen Fakultas

Ekonomi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Abstract

The purpose of this study is to compare job satisfaction and organizational commitment of employee's Islamic banking based on biographical characteristics. Biographical characteristics are consists of age, gender, marital status, and education. Total sample in the research are 125 respondents. Data analysis is executed by independent samples t-test and Analysis of Varians (Anova) with SPSS 16 version. Based on the research indicate that employee job satisfaction is quitely different between men and women. Organizational commitment based on gender is quietly different too. Job satisfaction and organizational commitment of men are higher than women. Managerial implications of human resource management requires to enhance an organizational commitment and job satisfaction of Islamic banking women employees

Keywords: *Satisfaction, Organizational Commitment, Islamic Bank*

A. PENDAHULUAN

Perbankan syariah merupakan organisasi Islam yang dalam praktek dan aktivitas manajemen menerapkan prinsip-prinsip syariah yang syarat dengan nilai-nilai spiritualitas. Milliman *et al.* (2003) menyatakan nilai-nilai spiritualitas secara historis bersumber dari nilai-nilai agama. Perkembangan dan kontribusi perbankan syariah sangat mengesankan. Jumlah jaringan kantor perbankan syariah per Februari 2011 sebanyak 1.824, meningkat tajam dibandingkan tahun 2005 yang hanya memiliki 550. Setiap tahun rata-rata jumlah jaringan kantor Bank Syariah tumbuh sebesar 47%. Perkembangan perbankan syariah dapat pula dilihat dari pertumbuhan dana pihak ketiga (DPK) pada bulan Februari 2011 sebesar Rp. 75 Trilyun, meningkat tajam dari tahun 2005 yang hanya mampu menyerap DPK sebesar Rp. 15 Trilyun. Hal in menunjukkan rata-rata perkembangan DPK sebesar 38% per tahun.

Perkembangan perbankan syariah memiliki konsekuensi terhadap peningkatan kebutuhan pasar tenaga kerja. Berdasarkan data dari Bank Indonesia (BI) jumlah tenaga kerja yang masuk di sektor perbankan syariah

terus meningkat. Pada tahun 2005, tenaga kerja yang terserap sebanyak 5.996 orang. Semenjak tahun 2005, secara berturut-turut tahun 2006, 2007 dan 2008 jumlah tenaga kerja di sektor ini masing-masing; 7.376 orang, 8.685 orang dan 11.752 orang. Data terakhir per Februari 2009, jumlah tenaga kerja sektor perbankan syariah sejumlah 12.113 orang. Berdasarkan data tersebut, rata-rata perkembangan kebutuhan tenaga kerja di sektor ini naik sebesar 20% per tahun (<http://www.bi.go.id/>).

Peningkatan kuantitas pekerja di sektor perbankan syariah ini tidak diimbangi dengan peningkatan kualitas sumberdaya manusia (SDM). Setidaknya hal tersebut dapat dilihat dari kualitas SDM Bank Islam di Indonesia dibandingkan dengan Bank Islam di Malaysia. Ascarya & Yumanita (2008) menunjukkan salah faktor penting ketidakefisienan Bank Islam di Indonesia dibanding Malaysia adalah rendahnya kualitas SDM. Oleh karena itu, maka perlu merubah sikap kerja yang menentukan perilaku dan kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki kinerja tinggi memiliki perhatian khusus mendeteksi sikap kerja karyawannya. Sikap kerja karyawan diantaranya meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat berharga bagi organisasi. Kemampuan untuk mengelola SDM, berupa pemberdayaan karyawan (*empowerment*) akan dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang komitmen akan memberikan dampak yang besar terhadap pencapaian kinerja (*performance*) organisasi. Komitmen karyawan menunjukkan adanya kepuasan karyawan terhadap organisasinya, sehingga jika karyawan puas, maka akan mampu memberikan dan meningkatkan kepuasan konsumen. Apabila kepuasan konsumen tercapai, maka organisasi akan mencapai *high performance*.

Hawkins (1998) menyatakan bahwa salah satu isu penting dalam lingkungan kerja yang mengalami perkembangan pesat adalah komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan lebih menikmati pekerjaannya dan akan lebih banyak meluangkan waktu untuk pekerjaannya, serta kemungkinan kecil mereka berkeinginan untuk meninggalkan organisasi (Robinson, Simourd dan Porporino, 1990). Selain itu juga, tingginya komitmen karyawan terhadap organisasinya, akan meningkatkan *performance*, dan menjadikan karyawan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, serta menurunkan *absenteeism*, dan meningkatkan motivasi untuk melakukan pekerjaan, sehingga akan meningkatkan *job satisfaction* (Brown, 2003; Robinson, Simourd dan Porporino, 1992).

Pengembangan komitmen organisasional ke dalam tiga komponen di atas dianggap perlu, karena setiap komponen secara konseptual berbeda, perlakuan kepada ketiganya juga berbeda. Selain itu, karyawan bisa mengalami tahap-

tahap psikologikal pada masing-masing komponen. Komitmen *affective* merupakan komitmen yang dibangun berdasarkan keterikatan secara emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan pada organisasinya. Komitmen *continuence* dibangun berdasarkan penilaian karyawan terhadap *cost* dan *benefit* apabila tetap berada di organisasi, sedangkan komitmen *normative* merupakan komitmen yang terbangun berdasarkan perasaan tanggung jawab moral atau kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi (Iverson & Buttigieg, 1998).

Sikap kerja karyawan merupakan pernyataan evaluatif karyawan yang harus senantiasa dideteksi dalam rangka memahami emosi dan perasaan karyawan. Pihak manajemen berkepentingan mendeteksi sikap kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan kinerja organisasi, serta mengurangi ketidakefisienan kerja dalam organisasi. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengidentifikasi dan mengetahui kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan perbankan syariah sebagai bagian dari sikap kerja berdasarkan karakteristik biografisnya.

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Karakteristik Biografis

Karakteristik biografis merupakan salah satu variabel perilaku individual yang paling nampak. Jenis kelamin (gender) dapat menentukan efektivitas organisasi. Studi tentang jenis kelamin terhadap produktivitas organisasi menunjukkan tidak ada perbedaan. Beberapa hasil penelitian yang mengkaitkan antara perbedaan jenis kelamin kinerja menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang konsisten pria-wanita dalam memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosialibilitas atau kemampuan belajar.

Hasil studi psikologis menunjukkan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang, dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki ekspektasi untuk sukses, walaupun kecil. Tidak terdapat bukti yang menyatakan bahwa perbedaan jenis kelamin kepuasan kerja. Satu masalah yang nampak membedakan jenis kelamin dalam pekerjaan adalah pilihan atas jadwal kerja bagi perempuan yang mempunyai anak-anak prasekolah. Ibu-ibu yang bekerja lebih mungkin memilih pekerjaan paruh waktu, jadwal kerja lentur, dan telekomuniting (mengerjakan pekerjaan kantor di rumah) agar dapat menampung tanggung jawab keluarga.

Terdapat hasil penelitian yang menyatakan bahwa wanita memiliki tingkat keluar masuk yang tinggi; sedangkan hasil penelitian yang lain menyimpulkan tidak ada perbedaan. Sedangkan hasil riset yang menghubungkan antara jenis kelamin dengan tingkat kemangkiran menyatakan bahwa tingkat kemangkiran wanita lebih tinggi daripada pria. Penjelasan yang paling logis terhadap hasil riset tersebut adalah bahwa secara historis tanggung jawab rumah tangga dan

keluarga pada wanita lebih tinggi. Peran historis wanita dalam perawatan anak dan sebagai pencari nafkah sekunder memperkuat argumentasi tersebut.

Hasil riset membuktikan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang masih bujangan. Perkawinan meningkatkan rasa tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Sangat mungkin bahwa karyawan yang tekun dan puas lebih besar kemungkinannya diperoleh oleh karyawan yang sudah menikah.

Hubungan antara usia dan produktivitas kerja memiliki hubungan yang terbalik walaupun memiliki kontribusi yang positif pula. Kualitas positif dari para tenaga kerja yang berusia lanjut Pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat dan komitmen terhadap mutu, komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi. Tenaga kerja atau karyawan yang berusia lanjut akan memiliki kemungkinan yang sangat kecil keluar atau berhenti dari pekerjaannya. Usia memiliki hubungan yang terbalik dengan kemangkiran. Hubungan antara usia dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif pada karyawan yang profesional, sedangkan pada non-profesional kepuasan itu merosot dengan bertambahnya usia mereka.

Beberapa hasil penelitian telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara senioritas dan produktivitas kerja karyawan. Dengan begitu masa kerja yang diwakili oleh pengalaman kerja (senioritas) menjadi peramal yang baik terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang menghubungkan antara tingkat kemangkiran dan masa kerja menunjukkan secara konsisten bahwa senioritas berkaitan negatif dengan kemangkiran. Kemangkiran dalam hal ini meliputi absen maupun total hari yang hilang pada masa kerja.

Masa kerja merupakan variabel yang penting dalam menjelaskan keluar masuknya karyawan. Secara konsisten ditemukan bahwa masa kerja berhubungan negatif dengan keluar masuknya karyawan dan ditemukan sebagai salah satu peramal tunggal paling baik tentang keluar masuknya karyawan. Hasil tersebut konsisten dengan riset yang menyatakan bahwa perilaku masa lalu merupakan peramal yang terbaik dari perilaku masa depan, bukti menunjukkan bahwa masa kerja pada suatu pekerjaan sebelumnya dari seseorang merupakan peramal ampuh tentang keluar masuknya karyawan itu di masa mendatang. Bukti menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan masa kerja berhubungan secara positif.

2. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan suatu identifikasi, keterlibatan

dan loyalitas yang ditampakkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasinya, yang ditunjukkan dengan sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, selain itu, komitmen organisasi ditunjukkan oleh adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, demi tercapainya tujuan organisasi.

Robbins (2008) menyatakan komitmen organisasi merupakan tingkat sejauhmana seorang karyawan memihak organisasi, serta sejauhmana tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Dalam hal ini, komitmen organisasi seorang karyawan dapat ditunjukkan keinginan untuk bertahan dalam organisasi yang merekrutnya. Lebih lanjut Robbins menyatakan bahwa berdasarkan hasil penelitian terdapat suatu hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan produktifitas kerja. Sebagaimana keterlibatan kerja, komitmen organisasi memiliki hubungan yang negatif terhadap ketidakhadiran. Pada umumnya, tampak bahwa komitmen afektif memiliki hubungan yang lebih erat dengan hasil-hasil organisasional seperti kinerja dan perputaran karyawan jika dibandingkan dengan dua dimensi komitmen organisasi yang lain.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dunham, Grube, Castenada (1994; dikutip oleh Robbins) menunjukkan bahwa komitmen afektif adalah pemrediksi berbagai hasil penelitian (persepsi karakteristik tugas, kepuasan karir, niat untuk keluar dari pekerjaan) dalam 72% kasus, dibandingkan dengan hanya 36% untuk komitmen normatif dan 7% untuk komitmen *continuence*. Hal ini dapat dipahami karena komitmen berkelanjutan (*continuence*) menyangkut keinginan karyawan untuk bertahan dalam suatu organisasi karena tidak ada pilihan lain yang lebih baik.

Secara umum komitmen organisasi merupakan penghubung psikologi antara karyawan dengan organisasinya, sehingga mereka mempunyai sedikit kemungkinan secara sukarela meninggalkan organisasi. Sesuai dengan perspektif ini, hubungan psikologi antara karyawan dan organisasinya dapat memunculkan tiga komponen komitmen organisasi yang meliputi komitmen *affective*, komitmen *continuence*, dan komitmen *normative* (Meyer & Allen, 1996; Robbins, 2008).

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi para pegawai tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai suatu yang penting melalui hasil kerjanya (Luthans, 1997). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerjanya. Setiap organisasi harus memonitor kepuasan kerja,

karena hal itu akan mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah organisasi vital lainnya.

Tingkat kepuasan kerja karyawan pada organisasi publik dan organisasi swasta berbeda. Karyawan pada organisasi publik menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan organisasi swasta. Selain karena upah, faktor lainnya adalah struktur yang kaku, formalisasi, intervensi politik, atau perbedaan-perbedaan unik lainnya antara organisasi swasta dan organisasi publik. Pada organisasi swasta, upah, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, dan kesempatan karir karyawan sangat diperhatikan. Mereka merasa dihargai dan merasa puas akan kebijakan organisasi.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan perbankan syariah berdasarkan karakteristik biografis merupakan penelitian kuantitatif, yaitu suatu rancangan penelitian yang menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka, dan melakukan analisis data melalui prosedur statistik (Indriantoro & Supomo, 1999).

Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan perbankan syariah di kota Malang. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi, sehingga sampel yang diambil dalam penelitian ini sebagian dari seluruh jumlah karyawan perbankan syariah Kota Malang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode *random sampling*, yakni teknik pengambilan sampel probabilitas, dimana sampel yang dipilih secara acak dari elemen populasi. Sikap kerja dalam penelitian meliputi komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Komitmen organisasi adalah keberadaan seseorang mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi tersebut. Sedangkan, kepuasan kerja intrinsik variabel sikap kerja yang berhubungan dengan bagaimana seorang karyawan memandang dan mempersepsikan pengalaman yang dialami dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja intrinsik meliputi sikap yang dimiliki oleh karyawan yang berhubungan dengan prestasi, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan.

Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini jenis data interval didapatkan dari jawaban responden melalui kuesioner dengan memakai *Skala Likert*. Dengan skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi jawaban variabel. Kemudian jawaban variabel dijabarkan menjadi komponen-komponen yang terukur ini. Selanjutnya komponen tersebut dijadikan acuan untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang dijawab oleh responden. Tanggapan tiap-tiap pertanyaan diukur dengan menggunakan 5 skala Likert yang memiliki gradasi dari sangat positif sampai

dengan sampai negatif. Untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban responden diberi skor yang mulai dari (5) sangat setuju, (4) setuju, (3) netral, (2) tidak setuju, dan (1) sangat tidak setuju. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner, yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya (Sugiyono, 2002)

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian yang diamati (Sugiyono, 2002). Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebar kepada responden. Instrumen komitmen organisasional yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *Employee Opinion Survey-OCQ* yang disusun berdasarkan konsep komitmen organisasional Meyer & Allen (1996). Sedangkan kepuasan kerja bawahan akan digunakan instrumen yang telah teruji yakni MSQ (*Minnesota Satisfaction Questionnaire*) dengan memodifikasi *wording*. Karakteristik biografis merupakan informasi diri dari para responden.

Uji validitas merupakan uji homogenitas item pertanyaan per variabel. Sebenarnya validitas (*validity*, kesahihan) berkaitan dengan permasalahan "Apakah instrumen yang dimaksudkan untuk mengukur sesuatu itu memang dapat mengukur secara tepat sesuatu yang akan diukur tersebut". Secara singkat dapat dikatakan bahwa validitas alat penelitian mempersoalkan apakah alat itu dapat mengukur apa yang akan diukur. Uji signifikansi dihitung dengan membandingkan nilai probabilitas masing-masing korelasi pada taraf signifikansi 5%.

Uji reliabilitas merupakan kriteria tingkat kemantapan atau konsistensi suatu alat ukur (kuesioner). Suatu kuesioner dikatakan mantap bila dalam mengukur sesuatu secara berulang kali memberikan hasil yang sama dengan catatan bahwa kondisi saat pengukuran tidak berubah. Dalam uji reliabilitas, peneliti menggunakan metode konsistensi internal dengan teknik *Cronbach's Alpha*. Nilai Alpha antara 0,8 sampai 1,0 dikategorikan reliabilitas baik, nilai alpha antara 0,60 sampai 0,79 dikategorikan reliabilitas diterima, dan nilai kurang dari 0,60 dikategorikan reliabilitas kurang baik. Untuk proses penghitungan peneliti menggunakan program statistik SPSS for Windows Release 16.0.

Penelitian ini menggunakan metode analisis data *cross tabulation*, uji komparasi dengan *independent sample t-test* dan *one way anova*. Tabulasi Silang (*crosstab*) digunakan untuk mendiskripsikan karakteristik responden atau dalam hal ini karyawan perbankan syariah kota Malang. Analisis uji beda digunakan menganalisis perbedaan tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan perbankan syariah kota Malang.

D. HASIL PENELITIAN

1. Data Diskriptif Responden

Jumlah responden total dalam penelitian ini sebanyak 125 orang. Jumlah responden sebesar itu mewakili populasi karyawan yang perbankan syariah di kota malang. Karakteristik biografis responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi umur, gender, agama, status perkawinan, dan tingkat pendidikan. Secara umum data karakteristik biografis dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1: Data Responden

Responden	Jumlah	Prosentasi
Umur		
21-25 tahun	56 orang	45%
26-30 tahun	43 orang	34%
31-35 tahun	11 orang	9%
36-40 tahun	7 orang	6%
41-45 tahun	5 orang	4%
46-50 tahun	-	0
51-55 tahun	3 orang	2%
56-60 tahun	-	0
Total	125 orang	100%
Gender		
Pria	74 orang	60%
Wanita	51 orang	40%
Total	125 orang	100%
Agama		
Islam	125	100%
Lainnya	0	0
Total	125 orang	100%
Status Perkawinan		
Menikah	60	48%
Belum Menikah	65	52%
Total	125 orang	
Pendidikan		
SLTA	7	6%
Diploma	10	8%
Sarjana Strata Satu	101	80%
Sarjana Strata Dua	7	6%
		100%
Total	125 orang	

Sumber: Data diolah

Responden yang meliputi karyawan perbankan syariah di Kota Malang sebagian besar berusia 21-25 tahun sebanyak 56 orang (45%). Komposisi responden berdasarkan gender sebesar 60% (74 orang) berjenis kelamin pria, dan 40% (51 orang) wanita. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh responden perbankan syariah beragama Islam. Status perkawinan dikategorikan menikah, dan belum menikah, serta janda. Berdasarkan data responden, sejumlah 60 orang (48%) berstatus menikah, 65 orang (52%) belum menikah.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan karyawan perbankan syariah telah memenuhi kualifikasi, karena sebanyak 101 orang (80%) berpendidikan sarjana, 6% memiliki ijazah strata 2, berpendidikan diploma sebanyak 10 orang (8%). Sedangkan karyawan dengan pendidikan SLTA sebesar 6%.

2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji homogenitas item pertanyaan per variabel. Sebenarnya validitas (*validity*, kesahihan) berkaitan dengan permasalahan “Apakah instrumen yang dimaksudkan untuk mengukur sesuatu itu memang dapat mengukur secara tepat sesuatu yang akan diukur tersebut”. Secara singkat dapat dikatakan bahwa validitas alat penelitian mempersoalkan apakah alat itu dapat mengukur apa yang akan diukur. Uji signifikansi dihitung dengan membandingkan nilai probabilitas masing-masing korelasi pada taraf signifikansi 5%. Berdasarkan hasil uji validitas masing-masing variabel penelitian menunjukkan seberapa besar instrumen valid. Secara lebih rinci, hasil uji instrumen penelitian ditunjukkan oleh tabel berikut;

Tabel 2: Hasil Uji Validitas

No.	INSTRUMEN	Pearson Correlation
	Kepuasan kerja	
1.	Saya memiliki peluang untuk sukses dalam pekerjaan saya saat ini	0,565**
2.	Saya merasa puas dengan kesempatan yang diberikan organisasi untuk lebih maju	0,730**
3.	Saya merasa puas terhadap kesempatan karir di organisasi ini	0,808**
4.	Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang saya jalani sekarang	0,739**
	Komitmen oganisasi	

1.	Saya bangga mengatakan pada orang lain, bahwa saya bekerja di tempat ini	0,699**
2.	Organisasi saya memberi inspirasi untuk mengeluarkan kemampuan terbaik saya	0,712**
3.	Saya merasa senang menjadi bagian dari organisasi tempat kerja ini	0,725**
4.	Saya seringkali menceritakan organisasi tempat saya kerja pada teman-teman	0,725**
5.	Saya senantiasa menerima semua pekerjaan yang diberikan pada saya	0,702**
6.	Saya memiliki kepedulian pada keberlangsungan organisasi ini	0,719**

** *correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)*

Sumber: Data diolah

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabel untuk menguji konsistensi alat/instrumen penelitian yang digunakan. Uji reliabilitas merupakan kriteria tingkat kemantapan atau konsistensi suatu alat ukur (kuesioner). Suatu kuesioner dikatakan mantap bila dalam mengukur sesuatu secara berulang kali memberikan hasil yang sama dengan catatan bahwa kondisi saat pengukuran tidak berubah. Dalam uji reliabilitas, peneliti menggunakan metode konsistensi internal dengan teknik *Cronbach's Alpha*. Nilai Alpha antara 0,8 sampai 1,0 dikategorikan reliabilitas baik, nilai alpha antara 0,60 sampai 0,79 dikategorikan reliabilitas diterima, dan nilai kurang dari 0,60 dikategorikan reliabilitas kurang baik.

Tabel 3: Hasil analisis uji reliabilitas

Variabel	Rata-rata	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kepuasan Kerja	3,94	0,83
Komitmen Organisasi	3,79	0,67

Sumber: Data diolah

3. Karakteristik Biografis & Kepuasan Kerja

Karakteristik biografis merupakan ciri fisik yang dimiliki oleh para responden yang meliputi umur, gender, status perkawinan dan tingkat pendidikan. Keempat karakteristik biografis tersebut digunakan untuk menganalisis dan mendeskripsikan tingkat komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan perbankan syariah. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasional memiliki perbedaan ditinjau dari umur, gender, status perkawinan dan tingkat pendidikan digunakan uji beda *t-test* dan *analisis of varians* (Anova).

- **Usia dan Kepuasan Kerja**

Untuk mengetahui apakah usia memiliki peran pada kepuasan kerja karyawan digunakan *Analysis of Varians* (Anova). Anova digunakan untuk menguji kepuasan kerja karyawan dari kelompok responden berdasarkan usia. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan rata-rata kelompok usia 21-25 tahun sebesar 3,7812, kelompok usia 26-30 tahun sebesar 3,7733, kelompok usia 31-35 tahun sebesar 3,7273, kelompok usia 36-40 tahun sebesar 3,9643, kelompok usia 41-45 sebesar 3,7000, dan kelompok usia 51-55 sebesar 4,1667. Untuk menentukan apakah kedua rata-rata tersebut berbeda secara nyata dilihat dengan membandingkan nilai probabilitas F hitung dibandingkan nilai alfa 5%. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 0,532, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.752. Oleh karena itu, tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan pengelompokan usia pada tingkat alpha 5%. Hasil analisis menunjukkan bahwa kelompok usia 51-55 memiliki kepuasan kerja karyawan yang paling tinggi, yakni sebesar 4,1667.

Tabel 4: Hasil Uji Anova berdasarkan Umur

Responden	Rata-Rata Kepuasan Kerja	Prosentase	F-Hitung	Sig.
Umur				
21-25 tahun	3,7812	45%		
26-30 tahun	3,7733	34%		
31-35 tahun	3,7273	9%		
36-40 tahun	3,9643	6%	0,532	0,752
41-45 tahun	3,7000	4%		
46-50 tahun	-	0		
51-55 tahun	4,1667	2%		
56-60 tahun	-	0		
Total	3,7900	100%		

Sumber: Data diolah

- **Gender dan Kepuasan Kerja**

Untuk mengetahui apakah gender memiliki peran pada kepuasan kerja karyawan digunakan uji t. Uji t digunakan untuk menguji kepuasan kerja karyawan dari dua kelompok responden, yakni laki-laki dan perempuan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata-rata kepuasan kerja karyawan kelompok pria sebesar 3,8682, sedangkan

responden kelompok wanita nilai rata-rata kepuasan kerja karyawan sebesar 3,6765. Untuk menentukan apakah kedua rata-rata tersebut berbeda secara nyata dilihat dengan membandingkan nilai probabilitas t hitung dibandingkan nilai alfa 5%. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,044, dengan tingkat probabilitas sebesar sebesar 0,043. Oleh karena itu, terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan gender. Kelompok responden pria memiliki kepuasan kerja karyawan yang lebih tinggi dibandingkan kelompok responden wanita.

Tabel 5: Hasil T-Test berdasarkan Gender

Responden	Rata-Rata Kepuasan Kerja	Prosentase	T-Hitung	Sig.
Gender				
Laki-Laki	3,8682	60%	2,044	0,043
Perempuan	3,6765	40%		
Total	3,77235	100%		

Sumber: Data diolah

- Status Perkawinan dan Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui apakah status perkawinan memiliki peran pada kepuasan kerja karyawan digunakan uji t. Uji t digunakan untuk menguji kepuasan kerja karyawan dari dua kelompok responden, yakni belum menikah dan sudah menikah. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata-rata kepuasan kerja karyawan kelompok belum menikah 3,8154, sedangkan responden kelompok menikah nilai rata-rata kepuasan kerja karyawan sebesar 3,7625. Untuk menentukan apakah kedua rata-rata tersebut berbeda secara nyata dilihat dengan membandingkan nilai probabilitas t hitung dibandingkan nilai alfa 5%. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar -0,564, dengan tingkat probabilitas sebesar 0,574. Oleh karena itu, tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan status perkawinan. Walaupun, kelompok responden belum menikah memiliki kepuasan kerja karyawan yang lebih tinggi dibandingkan kelompok responden telah menikah.

Tabel 6: Hasil T-Test berdasarkan Status Perkawinan

Responden	Rata-Rata Kepuasan Kerja	Prosentase	T-Hitung	Sig.
Gender				
Menikah	3,7625	48%	0,564	0,574
Belum Menikah	3,8154	52%		
Total	3,78895	100%		

Sumber: Data diolah

- Tingkat pendidikan dan Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui apakah tingkat pendidikan memiliki peran pada kepuasan kerja karyawan digunakan *Analysis of Varians* (Anova). Anova digunakan untuk menguji kepuasan kerja karyawan dari kelompok responden berdasarkan tingkat pendidikan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan rata-rata kelompok pendidikan SLTA sebesar 4,0357, kelompok pendidikan Diploma sebesar 3,8000, kelompok Sarjana Strata 1 tahun sebesar 3,7748, kelompok Sarjana Strata 2 sebesar 3,7500. Untuk menentukan apakah kedua rata-rata tersebut berbeda secara nyata dilihat dengan membandingkan nilai probabilitas F hitung dibandingkan nilai alfa 5%. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 0,554, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,646. Oleh karena itu, tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan tingkat pendidikan pada tingkat alpha 5%. Hasil analisis menunjukkan bahwa kelompok pendidikan SLTA memiliki kepuasan kerja karyawan yang paling tinggi, yakni sebesar 4,0357.

Tabel 7: Hasil Uji Anova berdasarkan Tingkat Pendidikan

Responden	Rata-Rata Kepuasan Kerja	Prosentase	F-Hitung	Sig.
Pendidikan				
SLTA	4,0357	6%	0,554	0,646
Diploma	3,8000	8%		
Sarjana Strata Satu	3,7748	80%		
Sarjana Strata Dua	3,7500	6%		
Total	3,7900	100%		

Sumber: Data diolah

4. Karakteristik Biografis & Komitmen Organisasional

- Usia dan Komitmen Organisasi

Untuk mengetahui apakah usia memiliki peran pada komitmen organisasional karyawan digunakan *Analysis of Varians* (Anova). Anova digunakan untuk menguji komitmen organisasional karyawan dari kelompok responden berdasarkan usia. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasional karyawan rata-rata kelompok usia 21-25 tahun sebesar 3,9361, kelompok usia 26-30 tahun sebesar 3,9514, kelompok usia 31-35 tahun sebesar 3,9514, kelompok usia 36-40 tahun sebesar 3,8329, kelompok usia 41-45 sebesar 4,2000, dan kelompok usia 51-55 sebesar 4,1100. Untuk menentukan apakah kelompok berdasarkan usia tersebut berbeda secara nyata dilihat dengan membandingkan nilai probabilitas F hitung dibandingkan nilai alfa 5%.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 0,658, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.656. Oleh karena itu, tidak terdapat perbedaan komitmen organisasional karyawan berdasarkan pengelompokan usia pada tingkat alpha 5%. Hasil analisis menunjukkan bahwa kelompok usia 41-45 memiliki komitmen organisasional karyawan yang paling tinggi, yakni sebesar 4,2000.

Tabel 8 : Hasil Uji Anova berdasarkan Umur

Responden	R a t a - R a t a Komiment org.	Prosentase	F-Hitung	Sig.
Umur				
21-25 tahun	3,9361	45%		
26-30 tahun	3,9514	34%		
31-35 tahun	3,9514	9%		
36-40 tahun	3,8329	6%		
41-45 tahun	4,2000	4%	0,658	0.656
46-50 tahun	-	0		
51-55 tahun	4,1100	2%		
56-60 tahun	-	0		
Total	3,9412	100%		

Sumber: Data diolah

- Gender dan Komitmen Organisasi

Untuk mengetahui apakah gender memiliki peran pada komitmen

organisasional karyawan digunakan uji t. Uji t digunakan untuk menguji komitmen organisasional karyawan dari dua kelompok responden, yakni laki-laki dan perempuan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata-rata komitmen organisasional karyawan kelompok pria sebesar 4,0392, sedangkan responden kelompok wanita nilai rata-rata kepuasan kerja karyawan sebesar 3,7990. Untuk menentukan apakah kedua rata-rata tersebut berbeda secara nyata dilihat dengan membandingkan nilai probabilitas t hitung dibandingkan nilai alfa 5%. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,124, dengan tingkat probabilitas sebesar sebesar 0,002. Oleh karena itu, terdapat perbedaan komitmen organisasional karyawan berdasarkan gender. Kelompok responden pria memiliki komitmen organisasional karyawan yang lebih tinggi dibandingkan kelompok responden wanita.

Tabel 9: Hasil T-Test berdasarkan Gender

Responden	R a t a - R a t a Komiment org.	Prosentase	T-Hitung	Sig.
Gender				
Laki-Laki	4,0392	60%	3,124	0,002
Perempuan	3,7990	40%		
Total	3,9191	100%		

Sumber: Data diolah

- Status Perkawinan dan Komitmen Organisasi

Untuk mengetahui apakah status perkawinan memiliki peran pada komitmen organisasional karyawan digunakan uji t. Uji t digunakan untuk menguji komitmen organisasional karyawan dari dua kelompok responden, yakni belum menikah dan sudah menikah. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata-rata komitmen organisasional karyawan kelompok belum menikah 3,9783, sedangkan responden kelompok menikah nilai rata-rata komitmen organisasional karyawan sebesar 3,9010. Untuk menentukan apakah kedua rata-rata tersebut berbeda secara nyata dilihat dengan membandingkan nilai probabilitas t hitung dibandingkan nilai alfa 5%.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar -0,988, dengan tingkat probabilitas sebesar 0,325. Oleh karena itu, tidak terdapat perbedaan komitmen organisasional karyawan berdasarkan status perkawinan. Walaupun, kelompok responden belum menikah memiliki komitmen organisasional karyawan yang lebih tinggi dibandingkan kelompok responden telah menikah.

Tabel 10: Hasil T-Test berdasarkan Status Perkawinan

Responden	Rata-Rata Komiment org.	Prosentase	T-Hitung	Sig.
Gender				
Menikah	3,9010	48%	-0,988	0,325
Belum Menikah	3,9783	52%		
Total	3,9397	100%		

Sumber: Data diolah

- **Tingkat pendidikan dan Komitmen Organisasi**

Untuk mengetahui apakah tingkat pendidikan memiliki peran pada komitmen organisasional karyawan digunakan *Analysis of Varians* (Anova). Anova digunakan untuk menguji komitmen organisasional karyawan dari kelompok responden berdasarkan tingkat pendidikan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan rata-rata kelompok pendidikan SLTA sebesar 4,2757, kelompok pendidikan Diploma sebesar 3,8000, kelompok Sarjana Strata 1 tahun sebesar 3,9280, kelompok Sarjanan Strata 2 sebesar 3,9986. Untuk menentukan apakah rata-rata tersebut berbeda secara nyata dilihat dengan membandingkan nilai probabilitas F hitung dibandingkan nilai alfa 5%.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 0,554, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,646. Oleh karena itu, tidak terdapat perbedaan komitmen organisasional karyawan berdasarkan tingkat pendidikan pada tingkat alpha 5%. Hasil analisis menunjukkan bahwa kelompok pendidikan SLTA memiliki komitmen organisasional karyawan yang paling tinggi, yakni sebesar 4,2757.

Tabel 11: Hasil Uji Anova berdasarkan Tingkat Pendidikan

Responden	R a t a - R a t a Komiment org.	Prosentase	F-Hitung	Sig.
Pendidikan				
SLTA	4,2757	6%		
Diploma	3,8000	8%	0,554	0,646
Sarjana Strata Satu	3,9280	80%		
Sarjana Strata Dua	3,9986	6%		
Total	4,0006	100%		

Sumber: Data diolah

E. PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini masih mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilacak oleh Robbins (2003). Gender memiliki peran dalam sikap kerja karyawan dalam organisasi, yakni komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Karyawan pria ternyata memiliki komitmen yang lebih tinggi dibandingkan dengan komitmen wanita, demikian juga dengan kepuasan kerjanya. Komitmen organisasi ditunjukkan dengan dorongan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Faktor budaya yang berkembang di masyarakat dan negara juga dapat menjadi faktor pemicu perbedaan komitmen berdasarkan gender tersebut. Di Indonesia terutama di Jawa masih kuat berkembang budaya paternalis. Peran pria dalam rumah tangga, sebagai kepala rumah tangga, memiliki tanggung jawab yang lebih besar untuk memenuhi kebutuhan keluarga dibandingkan wanita.

Salah satu masalah yang tampaknya membedakan komitmen organisasional pria lebih tinggi dibandingkan dengan wanita adalah saat karyawan memiliki anak pra sekolah, maka cenderung perempuan lebih memilih untuk mengalah. Berkompromi untuk datang terlambat dalam pekerjaan atau memilih pekerjaan paruh waktu. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja sangat penting untuk diketahui dan secara berkala di diagnosis organisasi karena terdapat bukti empiris yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja dan memiliki hubungan yang berlawanan terhadap ketidak hadirannya maupun tingkat keluar masuk karyawan (*turn over*).

Hubungan emosional dan kesamaan nilai individu dengan organisasi (*alignment values with organization*) menjadi pemicu tingkat komitmen yang tinggi dan mampu meningkatkan kepuasan kerja organisasi. Kesamaan nilai dapat berupa kesamaan pandangan misalnya berkaitan status tentang bunga bank. Perbankan syariah tidak mengenal konsep bunga dalam transaksi dan produk-produk syariahnya. Kesamaan nilai juga dapat dicerminkan dengan budaya organisasi. Apakah kebiasaan dan perilaku yang dimiliki individu sesuai dengan budaya organisasi yang sedang dan akan dikembangkan? Hal tersebut dapat meningkatkan komitmen organisasi.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian analisis sikap kerja karyawan perbankan syariah berdasarkan karakteristik biografis menunjukkan bahwa:

1. Komitmen organisasional karyawan perbankan syariah berdasarkan jenis kelamin (*gender*) berbeda secara nyata. Komitmen organisasi karyawan pria lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan wanita.
2. Kepuasan kerja karyawan perbankan syariah berdasarkan jenis kelamin (*gender*) berbeda secara nyata. Kepuasan kerja karyawan pria lebih tinggi

dibandingkan dengan karyawan wanita.

Berdasarkan hasil penelitian hasil penelitian, perbankan syariah hendaknya memberik perhatian yang lebih pada karyawan wanita dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasionalnya. Disamping itu, penelitian ini memberikan pertimbangan dalam proses pengadaan tenaga kerja di perbankan syariah berkaitan dengan komposisi berdasarkan karakteristik individual.

DAFTAR PUSTAKA

- Ascarya & Yusmanita D, 2008. Comparing The Efficiency Islamic Banks in Malaysia dan Indonesia. *Buletin Ekonomi & Moneter Bank Indonesia*, Vol. 11 No. 2.
- Ashmos, D.P. and Duchon, D., 2000. Spirituality at Work: a Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, Vol. 9 No. 2, pp. 134-45.
- Bank Indonesia, 2011. *Statistik Perbankan Syariah Tahun 2011*. Jakarta: Direktorat Perbankan Syariah
- Conlin, M. 1999, Religion in the Workplace: the Growing Presence of Spirituality in Corporate America. *Business Week*, November 1, p. 150
- Daniel J.L., 2010. The Effect of Workplace Spirituality on Team Effectiveness. *Journal of Management Development*, Vol. 29 No. 5, pp. 442-456
- Gunther, M., 2001. *God and business*. Fortune, July 9, pp. 58-80
- Kauanui S.K., Thomas, K.D., Sherman, C.L., Waters, G.R., Gilea, M. 2010. An Exploration of Entrepreneurship and Play. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 23 No. 1, pp. 51-70
- Koemiati 2001. *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Bawahan Yang Dimoderasi oleh Locus of Control*. Thesis, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta
- <http://pusatbahasa.diknas.go.id>
- <http://www.bi.go.id>
- Indriantoro N, Supomo B, 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. BPFY Yogyakarta
- Robbins Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Indeks. Jakarta
- _____, 2008. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- _____, 1991. *Organizational Behavior, 7th Ed.* New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- McCuddy M.K., Pirie W.L., 2007. Spirituality, Stewardship, and Financial Decision-Making Toward a Theory of Intertemporal Stewardship. *Managerial Finance*, Vol. 33 No. 12, pp. 957-969
- Meyer JP, Allen NJ, 1991. *A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment*. Human Resource Management Review, the University of Western Ontario. Vol 1 (1): 61-68
- _____, 1996. *Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination Construct Validity*. Journal of Vocational Behavior, the University of Western Ontario: 157-177
- Milliman, J.F., Czaplewski A.J., Ferguson J., 2003. Workplace Spirituality and Employee Work Attitude An Exploratory Empirical Assessment, *Journal*

of Organizational Change Management, Vol. 16 No. 4

Mitroff, I.A. and Denton, E.A. 1999, *A Spiritual Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values in the Workplace*. Jossey-Bass, San Francisco, CA.

Pawar B.S., 2009. Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes An empirical test of direct and interaction effects. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 30 No. 8, pp. 759-777

Rego A., Cunha M.P., 2008. Workplace Spirituality and Organizational Commitment: An Empirical Study. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 21 No. 1. 53-75

Shellenbarger, S. 2000, More Relaxed Boomers, Fewer Workplace Frills and other Job Trends. *Wall Street Journal*, December 27, p. B-1.

Solimun, 2002. *Multivariate Analysis : SEM, LISREL & Amos*. Malang : Fakultas MIPA UNIBRAW

_____, 2006. Materi Pelatihan Penelitian untuk Meningkatkan Kualitas Meneliti bagi Dosen FE - UIN Malang. 15-16 Agustus 2006

Sugiyono, 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Penerbit CV. ALFABE

