

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam dunia yang semakin terhubung saat ini, bermunculan berbagai tantangan kompetisi internasional, terutama bentuk persaingan terbuka yang melampaui batasan geografis suatu kawasan atau bangsa. Aspirasi akan kebebasan tersebut kini menjadi permintaan mendesak dari komunitas global. Menjelang akhir milenium kedua, mayoritas bangsa-bangsa dunia mengalami gejolak dalam berbagai sektor, mulai dari perekonomian, kemajuan teknologi, hingga stabilitas pertahanan. Di sisi lain, penghujung abad ke-21 diproyeksikan sebagai masa tanpa sekat-sekat pembatas. Melalui liberalisasi dalam bidang entrepreneurship, kebebasan berekspresi, serta kompetisi yang fair, hambatan-hambatan tradisional antar negara perlahan menghilang. Transformasi ini melahirkan ekosistem global di mana interaksi lintas batas menjadi norma baru dalam percaturan dunia modern¹.

Dengan demikian, implementasi manajemen sumber daya insani (MSDI) memiliki urgensi tinggi dalam konteks lembaga finansial syariah untuk mengorganisasi, mengkoordinasi, dan menjalankan aktivitas operasional. Optimalisasi potensi SDM memungkinkan lembaga untuk berfungsi secara maksimal dari segi produktivitas, efektivitas, dan efisiensi sebagai strategi keberlangsungan usaha². Tenaga kerja atau sumber daya insani di sebuah

¹ Nur Rahmawati, "MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI (Konsep Dasar Perencanaan Dan Analisis Jabatan Di Perbankan Syariah)," *Jurnal Justisia Ekonomika: Magister Hukum Ekonomi Syariah* 4, no. 1 (2020): 1–13.

² Rahmawati, "MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI (Konsep Dasar Perencanaan Dan Analisis Jabatan Di Perbankan Syariah)."

perusahaan merupakan salah satu unsur manajemen yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Laporan ini dikeluarkan oleh *Badan Pusat Statistik (BPS)*³ menyatakan bahwa jumlah angkatan kerja pada bulan februari tahun 2024 sebanyak 142,18 juta orang, ada peningkatan sebanyak 3,55 juta orang (2,56%) dibandingkan keadaan di bulan februari tahun 2023 yaitu sejumlah 138,63 juta orang.

Pada tingkat dunia, Indonesia berhasil menempati urutan keempat dari 81 bangsa dalam konteks potensi ekonomi syariah yang membutuhkan penguatan kualitas SDM. Peringkat ini ditentukan oleh sejumlah variabel, salah satunya adalah aspek *Islamic Finance*, data ini dilihat berdasarkan *Global Islamic Economic Indicator (GIEI)* tahun 2021⁴. Secara fundamental, SDM berperan krusial untuk meraih hasil maksimal melalui pendekatan yang dimulai dari elemen-elemen yang paling menunjang. Dengan demikian, implementasi strategi pengelolaan dan pengembangan menjadi kebutuhan untuk mewujudkan sumber daya manusia yang produktif.

Menurut Ransis Libert dalam bukunya Raharjo Daniel⁵ mengatakan bahwa semua kegiatan perusahaan apapun dimulai dan ditentukan oleh orang-orang yang membentuk lembaga, pabrik atau kantor. Jika tidak memiliki pemimpin yang tepat untuk membimbing karyawannya bahkan atasannya tidak mengatur mereka, maka kebutuhan manajemen personalianya kurang baik. Manajemen personalia yang baik akan membantu dalam mengefisienkan manajemennya secara keseluruhan.

³ BPS, "Keadaan Angkatan Kerja Di Indonesia," *Badan Pusat Statistik/BPS-Statistics Indonesia* (2024).

⁴ Otoritas Jasa Keuangan, "Cetak Biru Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Jasa Keuangan 2021-2025" (2021): 17.

⁵ Dr. Daniel Adi Setya Rahardjo, *Sumber Daya Manusia, Bandung: CV Mandar Maju*, 2022.

Sumber daya insani suatu hal penting untuk mencapai tujuan perusahaan baik secara efektif, inovatif dan efisien.

Berdasarkan kamus besar (KBBI) kinerja adalah Sasaran yang dituju, hasil yang dapat diamati, dan keterampilan profesional. Kinerja sangat dibutuhkan pada suatu perusahaan untuk menghasilkan tujuan yang dicapai dengan memiliki sumber daya insani yang berkualitas. Sedangkan menurut pendapat Nutrifiani bahwa Output kerja yang diraih individu dalam menjalankan keseluruhan tanggung jawabnya merupakan kombinasi dari tiga elemen krusial, yakni kapasitas dan ketertarikan seorang pekerja, serta tingkat motivasi seorang pekerja⁶. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses kompleks baik dari faktor internal yang menghubungkan sifat seseorang meliputi sifat kepribadian, pengetahuan, etos kerja, pengalaman kerja, motivasi intrinsik serta penempatan kerja. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Semua perusahaan harus dapat mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia dan metodenya. Pengelolaan ini harus dilakukan dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, dikarenakan karyawan memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang diperlukan oleh perusahaan, yaitu sumber daya manusia⁷.

Etos kerja adalah rangkaian nilai fundamental yang mencetak kepribadian seseorang di lingkungan kerja. Hakikatnya, etos kerja dibangun dari nilai-nilai personal yang diyakini seseorang, kemudian menghasilkan drive untuk

⁶ Nurfitri, *Manajemen Kinerja Karyawan*, cet. 1. (Makassar: cendekia publisher, 2022).

⁷ Azzam Khalidy dan Farid Ardyansyah, "Analisis Gaya Kepemimpinan Islami Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai KSPPS BMT NU Jawa Timur Cabang Lenteng Sumenep," *CEMERLANG : Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis* 3, no. 2 (2023): 317–325.

menciptakan diferensiasi dengan individu lainnya⁸. Seorang muslim harus memiliki semangat dan sikap yang tinggi supaya menghasilkan kerja yang baik. Agama sangat berperan penting dalam pengembangan etos kerja, Karena etos kerja lahir dari dorongan attitude yang bersumber dari prinsip-prinsip religius. Segala aktivitas kerja yang didasari keimanan merupakan bentuk ibadah yang dijalankan demi mencapai keridhaan Ilahi. Kebahagiaan ini merupakan bentuk kesenangan dan kedamaian lahir dan batin. Untuk mencapai kebahagiaan ini, seseorang memiliki niat untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu bertujuan bekerja karena Allah⁹.

Selain agama, dorongan dari dalam diri juga memengaruhi kinerja pegawai, karena motivasi intrinsik merupakan keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu tanpa perlu dorongan dari luar, motivasi intrinsik dilatar belakangi oleh faktor dorongan yang berasal dari dalam diri sendiri tanpa dipengaruhi oleh orang lain¹⁰.

Selanjutnya aspek pendukung yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah penempatan kerja, proses penempatan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan juga dapat mengakibatkan kinerja kurang optimal. Pada dasarnya kinerja yang berkualitas yaitu menempatkan seseorang karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Sehingga tujuan perusahaan menjadi efektif dan efisien¹¹, salah satunya di lembaga keuangan syariah.

⁸ Muli Umiaty Noer, *Etos Kerja Islam dalam Meningkatkan Motivasi Pembelajaran* (Makassar: Balla Sulo Teknopolis, 2022).

⁹ Elfira Maya Adiba, "Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Di Sidoarjo," *al-Uqud : Journal of Islamic Economics* 2, no. 1 (2018): 60.

¹⁰ Tadung Tri Wahyuni Dian Edy and Fadli andi Andi Muh. Dzul, "Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe," *Journal of Government Science (GovSci) : Jurnal Ilmu Pemerintahan* 3, no. 1 (2022): 63–73.

¹¹ Suarni Didi, "Penempatan Kerja Dan Rotasi Kerja VS Kinerja Karyawan, 2016, Hlm.79," *Islamonomi* vol 7 no 1 (2016): 1–23.

Lembaga finansial syariah berfungsi sebagai alat untuk menerapkan prinsip-prinsip ekonomi Islam dalam rangka sistem perekonomian yang lebih luas. Lembaga ini merupakan bagian tak terpisahkan dari sistem sosial secara menyeluruh. Maka dari itu, Islam tidak menerima paradigma yang memandang ekonomi sebagai ilmu yang bebas nilai¹². Aktivitas bisnis yang dijalankan secara syariah merupakan operasional keuangan yang diselenggarakan oleh ragam institusi, meliputi lembaga perbankan dan non-perbankan. Sektor keuangan syariah adalah bidang ekonomi yang tumbuh dengan pesat. Di antara contoh LKS tersebut adalah BPRS.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) merupakan institusi perbankan yang berkembang dengan pesat di Indonesia. Mekanisme operasional BPRS berdasarkan pada prinsip-prinsip Islam. Menurut catatan Bank Indonesia, semenjak dikeluarkannya Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah sebagai payung hukum yang secara khusus mengatur perbankan syariah nasional, kemajuan industri keuangan dan perbankan syariah dewasa ini masih membutuhkan tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tinggi dengan pemahaman mendalam tentang konsep ekonomi Islam¹³, dilihat secara global bahwa terdapat perkembangan tenaga kerja di perbankan syari'ah dengan jumlah industry bank umum syariah tercatat sebanyak 14 bank, sedangkan jum unit usaha syariah sebanyak 19 bank, dan di BPRS sendiri sebanyak 173 bank.

¹² Widodo dwi Ismail Azis, "Fungsi LKS Bank Dalam Pembangunan Ekonomi Berwawasan Syariah," *Jurnal Perspektif* (2018).

¹³ Nurul Istikhomah, Ngadiman, and Sohidin, "Analisis Kinerja Sumber Daya Insani BPRS Dana Amanah Ditinjau Dari Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia," *Jupe UNS* 2, no. 2 (2014): 109–123.

Tabel 1.1
Pekembangan Tenaga Kerja di Perbankan Syariah Desember 2023

Indikator	2021	2022	2023
Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah (Jumlah Tenaga Kerja)	56.298	56.298	56.298
Bank Pembiayaan Rakyat Syariah/ BPRS (Jumlah Tenaga Kerja)	6.964	7.491	7.917

Sumber diolah oleh: www.ojk.go.id 2025

BPRS SPM (Sarana Prima Mandiri) adalah salah satu institusi keuangan berbasis syariah yang diresmikan oleh deputi gubernur bank Indonesia yang terletak di pamekasan, BPRS SPM ini dikenal dengan sebutan bank syariah yang mempunyai slogan bank syariah menuju berkah. Bank syariah ini memiliki 1 cabang kantor yang berada di bangkalan dan mempunyai 4 kantor *payment point*. BPRS juga memiliki nasabah yang cukup banyak dari pada BPRS lainnya, untuk menjalankan kegiatan usahanya BPRS berpegang teguh pada prinsip kehati-hatian juga mampu menerapkan ajaran syariah secara konsisten, sehingga dapat menciptakan BPRS yang sehat juga mampu dalam memberikan layanan terbaik kepada masyarakat¹⁴.

Berdasarkan hasil observasi peneliti memilih BPRS SPM sebagai tempat penelitian karena semua pelayanan transaksi yang ada di BPRS SPM bersumber dari syariah islam yang berlaku pada akad-akad dalam fiqih muamalah, lembaga ini seharusnya mencerminkan Amanah dan profesionalisme, namun dalam praktiknya kinerja karyawan belum sepenuhnya mencerminkan nilai-nilai etos kerja islami,

¹⁴ Ikbal, "BPRS SPM PAMEKASAN." Diakses di <https://banksyariahspm.co.id> pada tanggal 04 januari 2025.

motivasi intrinsik dan penempatan kerja yang kurang tepat hal ini menyebabkan pelayanan kepada masyarakat belum berjalan secara optimal.

Penelitian terdahulu tentang etos kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut pramudhita menyatakan bahwa etos kerja pada perusahaan perkebunan di Jawa Barat dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian lain Sumarauw dan Timbuleng¹⁵ menyatakan bahwa secara persial etos kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. namun etos kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut penelitian terdahulu. Selain itu terdapat *research gap* atas penelitian terdahulu, pada penelitian Riski Mahyudin Lamato tentang “pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adira Multi Finance cabang Banggai” Dorongan motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada performa pegawai, mengingat karyawan yang termotivasi secara internal cenderung mengoptimalkan kualitas pekerjaannya¹⁶. Sedangkan dari penelitian lain yang dilakukan oleh Anwar bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai¹⁷. Mengacu pada penelitian terdahulu yaitu Yeti Indrawati bahwa Strategi penempatan pegawai menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan pada

¹⁵ Marisi Butarbutar et al., “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar,” *Jurnal Manajemen* 7, no. 1 (2021): 116–124.

¹⁶ Riski Mahyudin Lamato and Wahyudi Rahman, “Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Adira Multi Finance Cabang Banggai Jurnal Mirai Management,” *Jurnal Mirai Management* 7, no. 2 (2022): 129–141, <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2014>.

¹⁷ Mahfuzi Anwar, “Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin,” *DINAMIKA EKONOMI Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 12, no. 1 (2019): 19–32.

performa SDM Dinas Perhubungan Provinsi Papua¹⁸. Sementara itu ada penelitian yang menghasilkan pendapat berbeda yaitu Amalia Taroreh dilihat secara parsial menunjukkan hasil bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian yang berjudul “perencanaan sumber daya manusia, analisis pekerjaan dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada biro pengembangan SDM propinsi papua”¹⁹. Dengan adanya *research gap* atas penelitian terdahulu dapat memberikan kesempatan bagi peneliti yang sekarang untuk menguji kembali pada pengaturan penelitian di organisasi yang berbeda.

Berdasarkan fenomena yang penulis amati bahwa yang terlihat dilapangan di BPRS SPM Pamekasan terdapat masalah mengenai kinerja karyawan, yaitu kualitas dan kuantitas kinerja karyawan belum maksimal. Hasil wawancara dengan *account officer* mengungkapkan bahwa beberapa karyawan masih menunjukkan pemahaman religiusitas atau kepercayaan yang rendah, yang kemudian berdampak pada etos kerja, dengan adanya *briefing* setiap pagi dapat meningkatkan religiusitas karyawan akan tetapi tidak dengan etos kerjanya. Karyawan kurang bergairah dalam bekerja, seperti halnya karyawan tidak segera menyelesaikan pekerjaannya yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena belum bisa memanfaatkan waktu sebaik-baiknya. Selain itu manajer harus memberikan motivasi kepada karyawannya untuk meningkatkan semangat kerja.

¹⁸ Yeti Indrawati dkk, “Peran Semangat Kerja Untuk Mengatasi Gap Antara Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua,” *Busiess and Management research* vol 4 no 1 (2021).

¹⁹ Amelia Taroreh, Frederik Worang, and Christoffel Mintardj, “Manajemen Sumber Daya Manusia, Analisis Pekerjaan Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pengembangan SDM Provinsi Papua,” *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 4, no. 1 (2016): 1263–1274.

Akan tetapi pada BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, motivasi intrinsik atau drive internal karyawan masih belum terstimulasi, yang berakibat pada merosotnya etos kerja. Tidak hanya pada permasalahan etos kerja dan motivasi akan tetapi ada juga penempatan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila penempatan kerja tidak sesuai dengan kemampuan atau ketarampilan yang dimiliki karyawan akan mengakibatkan karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Fenomena yang ada di BPRS SPM Pamekasan yaitu pemasalahannya bahwa penempatan karyawan ditempatkan pada jabatan kurang tepat dengan kemampuan dan pendidikannya²⁰.

Urgensi dari latar belakang ini ketika dilihat dari penelitian terdahulu yaitu Yusman Sutoyo²¹ yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nirwana Duta Adijaya” menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan menurut pendapat Anjas Putra Arnando²² yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan ASN” menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan itu peneliti mengambil penelitiannya di BPRS SPM karena peningkatan kinerja perusahaannya perlu memahami faktor yang mempengaruhi

²⁰ Ikbal, “BPRS SPM PAMEKASAN.” 18 Januari 2025

²¹ Yusman Sutoyo, “Pengaruh Motivasi, Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Nirvana Duta Adijaya (G Trans Logistic) Makassar,” *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora* 2, no. 1 (2023): 87–94.

²² M. Amirudin Syarif Anjas Putra Arnando, “Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN,” *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)* 4, no. 5 (2024): 1129–1134.

kinerja karyawan seperti dalam konteks islami yaitu dapat memahami etos kerja islami dan motivasi intrinsik. Selain itu juga memahami dalam mengambil keputusan terkait penempatan dan pengembangan karyawan. Dengan adanya urgensi ini panneliti dapat mengoptimalkan hasil kerja karyawan. Berdasarkan dari fenomena diatas peneliti tertarik untuk mengangkat judul tentang **Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Intrinsik dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS SPM Pamekasan.**

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat diidentifikasi beberapa masalah diantaranya:

1. Penerapan etos kerja islami di kalangan karyawan BPRS SPM Pamekasan belum optimal, khususnya dalam aspek kedisiplinan dan tanggung jawab. Kedisiplinan mmdan tanggung jawab merupakan dua prinsip etos kerja yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Ketika karyawan tidak memiliki kedisiplinan dan tanggung jawan hasil kinerjanya kurang memuaskan. Oleh karena itu, penting bagi BPRS SPM Pamekasan untuk meningkatkan pemahaman dan penerapan etos kerja islami guna untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.
2. Motivasi intrinsik karyawan di BPRS SPM Pamekasan belum sepenuhnya terbangun, ditandai dengan rendahnya kepuasan diri dalam menjalankan tugas dan keterbatasan dalam pengembangan diri bisa menjadi hambatan dalam memunculkan motivasi intrinsik.

3. Penempatan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan atau potensi yang dapat menimbulkan ketidakcocokan antara tugas yang diberikan dengan keterampilan yang dimiliki. Sehingga karyawan menyebabkan kurang nyaman dalam menjalankan tugasnya. Penempatan kerja yang tidak sesuai mempengaruhi komitmen organisasional karyawan, tingginya absensi, meningkatnya kelambatan kerja, tidak bertahan dalam organisasi, rendahnya kualitas kerja dan kurang loyalitas pada organisasi sehingga sangat mempengaruhi kinerja di perusahaan tersebut.

C. BATASAN MASALAH

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi untuk mencegah terjadinya deviasi atau perluasan topik utama agar kajian ini dapat lebih terfokus dan mempermudah analisis yang akan dikaji secara komprehensif. Dengan demikian, objektif penelitian dapat dicapai dengan optimal. Batasan masalah yang ditetapkan adalah mengkaji pengaruh etos kerja Islami, motivasi intrinsik, dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

1. Etos kerja islami dan motivasi intrinsik

Penelitian ini membatasi kajian etos kerja islami pada nilai-nilai kejujuran, kedisiplinan, dan tanggung jawab sedangkan motivasi intrinsik yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup dorongan internal karyawan untuk bekerja, seperti kepuasan pribadi, pengembangan diri, dan pencapaian prestasi,

2. Penempatan kerja dan kinerja karyawan

Penelitian ini membatasi penempatan kerja pada kesesuaian antara kualifikasi, keterampilan, dan minat karyawan dengan posisi atau jabatan yang diemban. Aspek ini akan dianalisis untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator-indikator seperti produktivitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

D. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas, maka isi pokok permasalahan yang diangkat dari peniltian ini ialah:

1. Apakah etos kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS SPM Pamekasan?
2. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS SPM Pamekasan?
3. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS SPM Pamekasan?
4. Apakah etos kerja islami, motivasi intrinsik dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS SPM Pamekasan?

E. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah etos kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS SPM Pamekasan.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS SPM Pamekasan.

3. Untuk mengetahui apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS SPM Pamekasan.
4. Untuk mengetahui apakah etos kerja islami, motivasi intrinsik dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS SPM Pamekasan.

F. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Manfaat dari segi teoretis mampu menunjang serta memperluas pengetahuan mengenai disiplin ilmu pengembangan SDM, terutama berkaitan dengan variabel-variabel yang memengaruhi kinerja karyawan dalam sektor perbankan berbasis syariah, seperti halnya di BPRS SPM Pamekasan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis dari hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada masyarakat antara lain:

- a. Bagi peneliti, hal ini menjadi tahap awal untuk mengimplementasikan konsep-konsep teoretis dalam bidang manajemen sumber daya insani (MSDI) yang telah diperoleh selama masa studi, khususnya yang relevan dengan permasalahan pada subjek penelitian terkait dampak etos kerja, motivasi intrinsik, dan penempatan kerja terhadap prestasi karyawan.
- b. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan terkait pengelolaan sumber daya insani di BPRS SPM Pamekasan guna mengidentifikasi elemen-elemen yang berdampak pada prestasi karyawan, serta dijadikan sebagai rujukan dalam evaluasi internal perusahaan dan

proses pengambilan kebijakan ke depan, khususnya untuk mengoptimalkan manajemen sumber daya insani di BPRS SPM Pamekasan.

- c. Bagi akademisi untuk akademis, peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan referensi baik secara teoritis maupun praktik bagi mahasiswa lain yang berencana melakukan penelitian yang berkaitan tentang manajemen sumber daya insani mengenai kinerja karyawan.

G. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Demi memberikan kemudahan bagi pembaca dalam memahami diskusi skripsi ini, peneliti merancang penelitian yang terbagi menjadi lima bab dimana setiap bab dilengkapi dengan sub-sub bab. Sistematika pembahasan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

BAB I (Pendahuluan): Bab pendahuluan pada penelitian ini menyajikan overview menyeluruh dari skripsi, yang meliputi latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kegunaan penelitian.

BAB II (Landasan Teori): Menguraikan kerangka teoretis yang dipergunakan dalam penelitian ini sebagai basis pemahaman dan penanganan masalah yang berkaitan dengan pengaruh etos kerja islami, motivasi intrinsik, dan penempatan kerja terhadap performance karyawan di BPRS SPM Pamekasan.

BAB III (Metode Penelitian): Berisi metode yang digunakan oleh penelitian ini dalam melakukan langkah-langkah sistematis yang digunakan untuk mengumpulkan, menganalisis dan menafsirkan dalam proses penelitian pengaruh etos kerja islami, motivasi intrinsik dan penempatan terhadap kinerja karyawan di BPRS SPM Pamekasan.

BAB IV (Hasil Penelitian): Bab ini membahas mengenai paparan data yang diperoleh dari analisis data yang dikumpulkan selama proses penelitian. Hasil dari penelitian mencerminkan jawaban atas pertanyaan penelitian mengenai pengaruh etos kerja islami, motivasi intrinsik dan penempatan terhadap kinerja karyawan di BPRS SPM Pamekasan.

BAB V (Penutup): Bab ini menguraikan tentang simpulan dari penelitian ini, yang berarti mampu menyajikan jawaban yang tepat terhadap inti permasalahan yang telah dianalisis pada bab-bab sebelumnya.