


UPAJIWA
Jurnal Online Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Daulat Rakyat

 PRODI MAGISTER MANAJEMEN
 FAKULTAS EKONOMI
 UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA
 upajiwa_mm@ustjogja.ac.id

jurnalfe.ustjogja.ac.id



PENGARUH KOGNISI MANAJEMEN EKONOMI SYARIAH TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PADA PERBANKAN SYARIAH DI KOTA YOGYAKARTA

Kasturi, Dodi Cahyadi

Magister Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

kakasturiputih@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kognisi perbankan syariah terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan pemahaman tentang manajemen ekonomi syariah pada ranah kinerja dan kepuasan kerja dimensi sumber daya manusia belum banyak dibahas dalam penelitian khususnya yang menyangkut persoalan-persoalan perbankan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan wawancara langsung pada bank-bank syariah di kota Yogyakarta dengan sampel berjumlah 143 karyawan dan 134 nasabah. Data dianalisis secara regresi berganda dengan pengolahan data statistik SPSS 12.0 yang menghasilkan informasi sebagai berikut: kognisi manajemen ekonomi syariah tidak berpengaruh langsung kepada kinerja dan kepuasan kerja berpengaruh kepada kinerja. Oleh karenanya, kognisi perbankan syariah secara terus menerus perlu ditingkatkan bagi setiap insan yang terkait untuk mempertinggi kinerja secara umum.

Kata Kunci: Kognisi, Syariah, Perbankan, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of syariah banking cognition on job satisfaction and employee performance. This is because the understanding of sharia economic management in the performance and job satisfaction dimension of human resources has not been much discussed in research, especially concerning of banking issues. In this study, the method used observation and direct interviews at Islamic banks in the city of Yogyakarta with a sample of 143 employees and 134 customers. The data were analyzed by multiple regression with SPSS 12.0 statistical data processor which yielded information as follows: cognition of sharia economic management did not directly influence to performance and job satisfaction influence to performance. Therefore, the cognition of sharia banking continuously needs to be improved for every human being concerned to enhance the performance in general.

Keywords: Cognition, Sharia, Banking, Performance

LATAR BELAKANG

Perbankan syariah merupakan bagian dari sistem ekonomi internasional yang kini mulai diadopsi pada berbagai negara. Pertama kali sistem ekonomi syariah berawal dari Timur Tengah kemudian meluas ke wilayah Eropa hingga Asia Tenggara. Di Indonesia saat menteri riset dijabat BJ Habibie, di Yogyakarta dicanangkan pembukaan Baitul Maal wa Tamwil atau BMT (Afzal-ur-Rahman 1991) yang nantinya menjadi cikal bakal perbankan syariah di Indonesia. BMT merupakan sistem mikro dari ekonomi syariah Islam. Ciri-ciri syariah bila dibandingkan dengan sistem konvensional memang banyak dan lebih khas, sebagai contoh, tak ada istilah bunga atau riba. Adanya bagi-bagi keuntungan. Prosedur akadnya bukan pinjaman tapi jual beli. Ada pendampingan manajemen. Kalau terjadi pailit nasabah yang melelangkannya, pihak bank memfasilitasi kelancaran terjadinya lelang. Kepesatan perbankan syariah menyisakan dan menantang banyak persoalan. Sistem akad, sistem transaksi perlu dukungan pemahaman dari berbagai pihak. Para SDM pengelola perlu cakupan wawasan yang terpadu antara model bank konvensional dengan perbankan syariah secara murni. Kadar keluasan wawasan akan berpengaruh dalam banyak hal seperti budaya organisasi yang ditimbulkan, kompetensi yang harus dimiliki, untuk mencapai kepuasan kerja.

Manajemen Ekonomi Syariah adalah sistem ekonomi Islam yang telah diposisikan oleh penggagas dan penggiatnya sebagai solusi dan bukan sekedar alternatif atas gurita krisis yang menggerogoti kejayaan rezim ekonomi global yang sementara ini ada pada model-model kapitalisme, sosialisme, neoliberalisme, dan atau nilai-nilai lain yang nyata-nyata menyangkut harkat dan martabat ekonomi lemah. Hal-hal sebagaimana terpapar di atas perlu pemahaman yang mendalam bagi para sumber daya manusia pengelola (Afzal-ur-Rahman 1991).

Selanjutnya dapat dikemukakan bahwa fenomena-fenomena aktual yang ada di perbankan syariah adalah:

1. Pemahaman tentang manajemen syariah khusus masalah-masalah manajerial dan sikap sudahkah menjadi milik semua stakeholder. Ada 9 prinsip manajemen syariah yaitu: (1) keimanan; (2) keadilan; (3) kenabian: jujur, amanah, komunikatif, cerdas; (4) khilafah: pemerintahan; (5) ma'ad: hasil; (6) kepemilikan bersama; (7) kebersamaan berusaha; (8) kesejahteraan sosial; dan (9) akhlak mulia.
2. Karakteristik SDM perbankan syariah pada umumnya dituntut memiliki corak normatif yaitu, disiplin, jujur, amanah, komunikatif dan cerdas. Karakter tersebut disamping tuntutan individu juga tuntutan institusi yang akan menghantarkan kesuksesan bersama dalam organisasi perusahaan. Hal yang demikian belum sepenuhnya menjadi budaya.
3. Keunggulan dalam bersaing, keunggulan individu merupakan perwujudan SDM yang dinamakan kompetensi. Kompetensi memiliki pengaruh yang amat luas terhadap keberhasilan mikro individu dan keberhasilan makro institusional. Kompetensi akan timbul dari otomatisasi dari profesionalisme yang dirakit antara pengetahuan, skill, dan sikap hidup yang melekat pada SDM pengelola.
4. Persoalan lain adalah kepuasan kerja yang tidak sekedar diukur dari banyaknya gaji namun besarnya kegigihan yang ditunjukkan oleh para sumber daya manusia pengelola. Di perbankan syariah ada yang berbeda yaitu sisi kepuasan kerja akan timbul karena ada kesesuaian pandangan tentang ekonomi syariah, kecocokan sistem, merasa tidak ada tekanan dosa karena terbebas dari istilah riba,

pendekatan lunak (Afzal-ur-Rahman 1991). Apakah kondisi ini berperan langsung dan positif pada perbankan syariah.

5. Masalah kinerja benar-benar menjadi ujung tombak dari kesuksesan perusahaan, dalam hal ini perbankan syariah. Sebagai penilai kinerja adalah pelayanan terhadap nasabah, karenanya sikap dan hasil pelayanan terhadap nasabah merupakan informasi akurat tentang kinerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, pengetahuan akan ekonomi syariah sangatlah diperlukan. Kebutuhan akan pemahaman ekonomi syariah tidak hanya oleh para pendiri dan pemimpin perbankan, namun juga seluruh karyawan perbankan syariah. Tingginya pengetahuan karyawan tentang perbankan syariah dapat diasumsikan berpengaruh terhadap tingginya kepuasan dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kognisi manajemen syariah terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada perbankan syariah di kota Yogyakarta.

KAJIAN PUSTAKA

Kognisi Manajemen Ekonomi Syariah

Sebagaimana diungkapkan oleh Afzal Ur Rahman dalam Doktrin Ekonomi Islam ada 9 (sembilan) nilai yang dijadikan landasan seseorang dalam bermuamalah, berperilaku dan secara khusus dalam berekonomi yaitu *tauhid* (keimanan), adil (keadilan), *nubuwwah* (kenabian), *khilafah* (pemerintahan), *ma'ad* (hasil), kepemilikan bersama, kebebasan beraksi, kesejahteraan sosial serta akhlak (Afzal-ur-Rahman 1991).

- a. *Tauhid* (keimanan), dalam hal ini bisa dimaknai sebagai pengesaan terhadap Tuhan.
- b. Keadilan. Bila kapitalisme klasik mendefinisikan adil sebagai tanda dapat apa yang anda upayakan (*you get what you deserved*), dan sosialisme klasik

mendefinisikannya sebagai “sama rata sama rasa” (*no one has a privilege to get more than others*), maka Islam mendefinisikan adil sebagai “tidak menzalimi dan tidak pula dizalimi” (*la tazhlimuuna walaa tuzhlamuun*).

- c. Sistem ekonomi Islam memiliki prinsip kenabian yang memiliki sifat berekonomi secara *sidiq* (jujur, benar); amanah (bertanggungjawab, bisa dipercaya, dan kredibel); *fatonah* (cerdik, bijaksana dan intelek); dan *tablig* (komunikasi, transparansi).
- d. *Khilafah* (pemerintahan), dalam arti ekonomi Islam diterapkan dalam sebuah naungan pemerintahan yang memiliki kewenangan, tanggungjawab, dan kredibilitas untuk mengatur, mengelola, dan mendistribusikan seluruh sumber daya yang menjadi hak publik untuk sebesar-besar kemakmuran bersama.
- e. *Ma'ad* (hasil). Adalah wajar jika dalam berekonomi, manusia ingin memperoleh hasil / laba / keuntungan.
- f. Kepemilikan bersama. Nilai Islam mengakui kepemilikan negara, swasta, maupun campuran, termasuk kepemilikan pribadi dan bersama / publik.
- g. Kebebasan bertindak/berusaha. Setiap diri manusia baik sebagai individu, kelompok, maupun keterkaitannya dengan penguasa dan publik, memiliki kebebasan dalam bertindak/berusaha, termasuk dalam bidang ekonomi.
- h. Kesejahteraan sosial. Dalam Islam keadilan diartikan dengan suka sama suka (*antaradhin minkum*) dan satu pihak tidak menzalimi pihak lain (*latazlimuna wa la tuzlamun*).
- i. Akhlak. Sistem ekonomi Islami hanya memastikan agar tidak ada transaksi ekonomi yang bertentangan dengan syariah.

Menurut Drever, dalam bukunya *A Dictionary of Psychology* (Drever 2003),

kognisi adalah model pemahaman, persepsi, imajinasi, penangkapan makna, penilaian dan penalaran. Sedangkan menurut Piaget (Hetherington & Parke 1981), kognisi adalah bagaimana seseorang beradaptasi, menginterpretasikan obyek dan kejadian-kejadian disekitarnya. Menurut Chaplin (Chaplin 1985), kognisi adalah konsep umum yang mencakup semua bentuk mengenal, termasuk didalamnya mengamati, melihat, memperhatikan, memberikan, menyangka, membayangkan, memperkirakan, menduga dan menilai.

Dari berbagai pengertian yang telah disebutkan di atas dapat dipahami bahwa kognitif adalah sebuah istilah yang digunakan oleh psikolog untuk menjelaskan semua aktivitas mental yang berhubungan dengan persepsi, pikiran, ingatan, dan pengolahan informasi yang memungkinkan seseorang memperoleh pengetahuan, memecahkan masalah, dan merencanakan masa depan, atau semua proses psikologis yang berkaitan dengan bagaimana individu mempelajari, memperhatikan, mengamati, membayangkan, memperkirakan, menilai, dan memikirkan lingkungannya.

Kepuasan Kerja

Menurut Baron & Byrne (Baron, dkk 2001) ada dua kelompok faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor pertama yaitu faktor organisasi yang berisi kebijaksanaan perusahaan dan iklim kerja. Faktor kedua yaitu faktor individual atau karakteristik karyawan. Pada faktor individual ada dua predictor penting terhadap kepuasan kerja yaitu status dan senioritas. Status kerja yang rendah dan pekerjaan yang rutin akan banyak kemungkinan mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain, hal itu berarti dua faktor tersebut dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan karyawan yang memiliki ketertarikan dan tantangan kerja akan lebih merasa puas dengan hasil kerjanya apabila mereka dapat

menyelesaikan dengan maksimal. Wexley dan Yukl (1977) berpendapat bahwa pekerjaan yang terbaik bagi penelitian-penelitian tentang kepuasan kerja adalah dengan memperhatikan baik faktor pekerjaan maupun faktor individunya.

Dalam berbagai literasi, pengertian tentang kinerja sangat beragam. Akan tetapi, dari berbagai perbedaan pengertian, dapat dikategorikan dalam dua garis besar pengertian di bawah ini:

- a. Manurung dalam bukunya *Penilaian Perusahaan: Pendekatan Sederhana sampai Ekonometrika* (Manurung 2004), kinerja merujuk pengertian sebagai hasil. dalam konteks hasil menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Dari definisi tersebut, Bernardin (Anonim 2001) menekankan pengertian kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat (*trait*) dan perilaku. Pengertian kinerja sebagai hasil juga terkait dengan produktivitas dan efektivitas. Produktivitas merupakan hubungan antara jumlah barang dan jasa yang dihasilkan dengan jumlah tenaga kerja, modal dan sumber daya yang digunakan dalam produksi itu.
- b. Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku. Terkait dengan kinerja sebagai perilaku, Murphy (Murphy & Saal 1990) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja merupakan sinonim dengan perilaku. Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja bukan

konsekuensi atau hasil tindakan, tetapi tindakan itu sendiri.

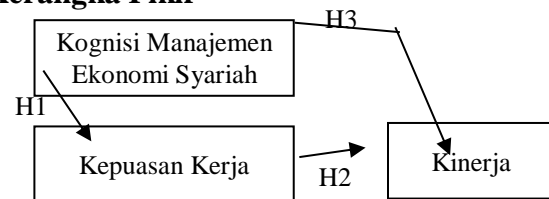
MENPAN pada tahun 2003 merumuskan ukuran kinerja dalam konteks prinsip-prinsip pelayanan yang dikembangkan menjadi 14 unsur minimal yang harus ada untuk pengukuran indeks kepuasan masyarakat, yaitu dengan mengukur:

- a. Prosedur pelayanan: kemudahan tahapan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dilihat dari sisi kesederhanaan alur pelayanan.
- b. Persyaratan pelayanan: persyaratan teknis administratif yang diperlukan untuk mendapatkan pelayanan sesuai dengan jenis pelayanannya.
- c. Kejelasan petugas pelayanan: keberadaan dan kepastian petugas yang memberikan pelayanan (nama, jabatan serta kewenangan dan tanggung jawabnya).
- d. Kedisiplinan petugas pelayanan: kesungguhan petugas dalam memberikan pelayanan, terutama terhadap konsistensi waktu kerja sesuai ketentuan yang berlaku.
- e. Tanggung jawab petugas pelayanan: kejelasan wewenang dan tanggung jawab petugas dalam penyelenggaraan dan penyelesaian pelayanan.
- f. Kemampuan petugas pelayanan: tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki petugas dalam memberikan/menyelesaikan pelayanan kepada masyarakat.
- g. Kecepatan pelayanan: target waktu pelayanan dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan unit penyelenggara pelayanan.
- h. Keadilan mendapatkan pelayanan: pelaksanaan dengan tidak membedakan golongan/status masyarakat yang dilayani.
- i. Kesopanan dan keramahan petugas: sikap dan perilaku petugas dalam

memberikan pelayanan kepada masyarakat secara sopan dan ramah serta saling menghargai dan menghormati.

- j. Kewajaran biaya pelayanan: keterjangkauan masyarakat terhadap besarnya biaya yang ditetapkan oleh unit pelayanan.
- k. Kepastian biaya pelayanan: kesesuaian antara biaya yang dibayarkan dengan biaya yang ditetapkan.
- l. Kepastian jadwal pelayanan: pelaksanaan waktu pelayanan, sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.
- m. Kenyamanan lingkungan: kondisi sarana dan prasarana pelayanan yang bersih, rapi dan teratur sehingga dapat memberikan rasa nyaman kepada penerima pelayanan.
- n. Keamanan pelayan: terjaminnya tingkat keamanan lingkungan unit penyelenggaraan pelayanan ataupun sarana yang digunakan, sehingga masyarakat merasa tenang untuk mendapatkan pelayanan terhadap risiko-risiko yang diakibatkan dari pelaksanaan pelayanan.

Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Penjelasan:

1. Kognisi manajemen ekonomi syariah akan memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja.
2. Kognisi manajemen ekonomi syariah akan memiliki hubungan terhadap kinerja
3. Kepuasan Kerja memiliki hubungan terhadap kinerja

Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan apa yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dilihat dari gambar kerangka pikir yang sudah dipaparkan, dapat dirumuskan antara lain:

- H1 : Kognisi manajemen ekonomi syariah berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
 H2 : kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja
 H3 : kognisi manajemen ekonomi syariah berpengaruh terhadap kinerja

METODE PENELITIAN

Subyek penelitian ini adalah karyawan perbankan syariah di kota Yogyakarta yang tidak dibatasi sebagai pimpinan dan structural semua yang terlibat dalam proses pelayanan baik langsung maupun tidak langsung serta nasabah perbankan syariah. Sedangkan obyek penelitian adalah kognisi manajemen ekonomi syariah, kepuasan kerja sebagai intervening dan kinerja pada karyawan perbankan syariah di kota Yogyakarta.

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan perbankan syariah dan nasabah yang berada di wilayah kota Yogyakarta. Pada penelitian ini syarat untuk menjadi responden adalah karyawan tetap dengan masa kerja lebih dari 2 tahun dan sebagian nasabah. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 203 karyawan tersebar di 12 perbankan syariah. Dari sisi nasabah populasi seluruhnya tidak dapat diketahui, namun dalam pengambilan sampel disepadankan dengan populasi karyawan dengan metode Slovin yang bertujuan untuk menentukan sampel minimal yang dibutuhkan. Berdasarkan perhitungan jumlah sampel karyawan perbankan syariah sebesar 66% atau 134 orang. Berikut adalah tabel-tabel perhitungan antara populasi karyawan, sampel karyawan dan perkiraan

populasi nasabah perbankan syariah di Yogyakarta:

Tabel 1. Data sampel karyawan dan nasabah perbankan syariah

Nama Bank	Karyawan		Nasabah
	Populasi	Sampel	
Mandiri Syariah Jalan Cik Di Tiro	31	21	21
BNI Syariah	22	15	15
Divisi BRI Syariah Jalan Katamso	16	11	11
Mandiri Syariah Jalan Kaliurang	8	5	5
Mandiri Syariah Jalan Godean	7	4	4
BNI Syariah Jalan Godean	12	8	8
Bank Muamalat Wirobrajan	31	19	19
BMT Beringharjo	18	12	12
Mandiri Syariah Jalan Wonosari	12	8	8
Mandiri Syariah Unit UII Terpadu	18	12	12
Mandiri Syariah PKU	12	8	8

Muhammad iyah			
BPD Unit Syariah	16	11	11
Jumlah	203	134	134

Keterangan:

1. Data 1% populasi diperoleh dari observasi peneliti ke 12 bank syariah, diperkirakan 20.000 nasabah
2. Hasil rata-rata populasi sampel diasumsikan proporsional untuk disepadankan dengan data variabel lainnya untuk kepentingan regresi (63,16%)
3. Sampel nasabah untuk regresi 134

Variabel Penelitian

- a. Variabel independen (variabel bebas) pada penelitian ini adalah kognisi manajemen ekonomi syariah (X1) sebagai variabel bebas pertama yang menjadi indikator *task oriented*, *relationship oriented*, dan *effectiveness oriented*.
- b. Variabel dependen (variabel terikat) pada penelitian ini adalah Kinerja (Y2) yang mempunyai indikator pengukuran kinerja dikaitkan dengan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur sifat/karakter pribadi (*traits*), dilakukan dengan mengukur hasil dari pekerjaan yang dicapai, dan dilakukan dengan mengukur perilaku atau tindakan-tindakan dalam mencapai hasil.
- c. Variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja (Y1) yang mempunyai indikator kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan atasan kerja, dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

Metode Pengumpulan Data

Sesuai dengan pendekatan jenis penelitian ini, maka teknik pengumpulan data

adalah observasi dan kuesioner. Observasi dilakukan dengan melihat secara langsung kegiatan yang dijadikan sampel penelitian ini.

1. Kuesioner yang didistribusikan yang berkaitan dengan seluruh variabel penelitian. Identitas Responden Untuk memperoleh identitas responden digunakan metode *area sampling* pada perbankan syariah yang tersebar di kota Yogyakarta. Pertanyaan pada bagian ini dikhususkan untuk memperoleh informasi tentang identitas responden yang terdiri dari: jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan, jabatan, dan masa kerja.
2. Variabel Penelitian
Pertanyaan khususnya pada aktivitas organisasi, untuk memperoleh informasi tentang seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu Kognisi manajemen ekonomi syariah, Kompetensi, Budaya organisasi, Kepuasan kerja, dan Kinerja.
3. Jangka Waktu penelitian
Jangka waktu penelitian yang berkaitan dengan Kognisi manajemen ekonomi syariah, Kompetensi, Budaya organisasi, Kepuasan kerja, dan kinerja dengan jumlah populasi 203 karyawan dan sejumlah nasabah di 12 bank yang menjalankan manajemen ekonomi syariah memerlukan waktu 3 (tiga) bulan yang dimulai bulan September 2011. Penyusunan kuesioner penelitian menggunakan metode skala Likert dengan lima alternatif jawaban yang disediakan, yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), kurang setuju (KS), setuju (S), dan sangat setuju (SS). nilai jawaban diberi bobot 1 (satu) sampai 5 (lima).

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN Data Penelitian

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil dari penyebaran kuesioner diketahui bahwa karyawan yang berjenis kelamin pria ada 51 orang atau 38% sedangkan karyawan yang berjenis kelamin wanita ada 83 orang atau 62%. Ini menunjukkan bahwa karyawan perbankan syariah mempunyai porsi jumlah pegawai yang dengan karyawan wanita lebih banyak.

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	(%)
Pria	51	38
Wanita	83	62
Total	134	100

Sumber: Data Primer Diolah

2. Berdasarkan Masa Kerja

Hasil dari penyebaran kuesioner diketahui bahwa masa kerja para karyawan perbankan syariah untuk masa kerja 2-5 tahun sebanyak 38 orang atau 28,4%, masa kerja 6-10 tahun ada 59 orang atau 44% dan masa kerja > 10 tahun ada 37 orang atau 27,6%.

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	(%)
2-5 tahun	38	28.4
6-10 tahun	59	44
>10 tahun	37	27.6
Total	134	100

Sumber: Data Primer Diolah

Ini menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun adalah yang terbanyak. Komposisi lama masa kerja dapat diartikan bisa dianggap mempunyai pengalaman kerja yang cukup banyak.

Analisis Deskriptif

Deskripsi Variabel Kognisi manajemen syariah (X₁)

Untuk mengetahui deskriptif secara keseluruhan digunakan nilai skor total maksimum yaitu 65 dan nilai total skor minimum yaitu 13 sehingga diperoleh interval sebesar 10,4.

Tabel 4. Hasil Penilaian Variabel Kognisi manajemen syariah (X₁)

Interval	Kategori	Frek	(%)
13-23.4	Sangat Tidak Baik	0	0
>23.4-33.8	Tidak Baik	0	0
>33.8-44.2	Biasa Saja	0	0
>44.2-54.6	Baik	50	37.3
>54.6-65	Sangat Baik	84	62.7
Total		134	100

Sumber: Data Primer Diolah

Pada Tabel 4 terlihat bahwa mayoritas responden dengan jumlah 84 (93,4%) mempersepsikan bahwa Kognisi manajemen syariah di bank syariah sangat baik sedangkan yang mempersepsikan baik ada 50 (37,3%). Ini menunjukkan bahwa karyawan perbankan syariah menganggap bahwa Kognisi manajemen syariah yang diterapkan sudah sangat baik sesuai dengan syariah yang diterapkan.

Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui deskriptif secara keseluruhan digunakan nilai skor total maksimum yaitu 45 dan nilai total skor minimum yaitu 9 sehingga diperoleh interval sebesar 7,2.

Tabel 4.17. Hasil Penilaian Variabel Kepuasan Kerja (Y₁)

Interval	Kategori	Frek	(%)
9-16.2	Sangat Tidak Baik	0	0
>16.2-23.4	Tidak Baik	0	0

>23.4-30.6	Biasa Saja	0	0
>30.6-37.8	Baik	50	37.3
>37.8-45	Sangat Baik	84	62.7
Total		134	100

Sumber: Data Primer Diolah

Pada Tabel 4.17 terlihat bahwa mayoritas responden dengan jumlah 88 (66%) mempersepsikan sangat tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan di bank syariah di Yogyakarta dan responden dengan jumlah 46 (34%) mempersepsikan tinggi. Ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan di bank syariah di Yogyakarta sudah tinggi.

Uji Hipotesis

Kognisi manajemen ekonomi syariah berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pada hasil analisis uji t diketahui bahwa Kognisi manajemen ekonomi syariah tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bank syariah. Bukti ini dilihat nilai t hitung sebesar 0,166 dengan tingkat signifikan - 0,869.

Kognisi manajemen ekonomi syariah berpengaruh terhadap kinerja.

Pada hasil analisis uji t diketahui bahwa Kognisi manajemen ekonomi syariah mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan bank syariah. Bukti ini dilihat nilai t hitung sebesar 1,910 dengan tingkat signifikan 0,058.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Pada hasil analisis uji t diketahui bahwa Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan bank syariah. Bukti ini dilihat nilai t hitung sebesar 4,406 dengan tingkat signifikan 0,000.

Pengaruh Langsung

$$X1 \rightarrow Y2 = 0,149$$

Pengaruh langsung *Kognisi manajemen ekonomi syariah* terhadap kinerja sebesar

0,149 artinya *Kognisi manajemen ekonomi syariah* mampu mempengaruhi kinerja sebesar 14,9%.

Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung *Kognisi manajemen ekonomi syariah* (X1) terhadap Kinerja (Y2) melalui *Kepuasan Kerja* (Y1) sebagai variable intervening

$$X1 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = \beta_{11} X \gamma_{21} \\ = 0,149 \times 0,352 = 0,052$$

Pengaruh antara *Kognisi manajemen ekonomi syariah* (X1) terhadap Kinerja (Y2) dengan variabel intervening *Kepuasan Kerja* (Y1) adalah : $0,149 \times 0,352 = 0,052$ dan dinyatakan tidak signifikan, walaupun dengan adanya variabel kepuasan Kerja (Y1) sebagai variable intervening belum dapat meningkatkan efek pengaruh terhadap kinerja.

Pembahasan

Kognisi manajemen ekonomi syariah berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan Kinerja

Pada hasil analisis deskriptif diketahui bahwa mayoritas responden dengan jumlah 84 (93,4%) mempersepsikan bahwa Kognisi manajemen syariah di bank syariah sangat baik sedangkan yang mempersepsikan baik ada 50 (37,3%).

Ini menunjukkan bahwa Kognisi manajemen syariah di bank syariah dipersepsikan oleh sebagian besar karyawan sudah sesuai dengan koridor syariah yang ada. Dimana sebagai seorang karyawan dibank syariah harus bisa menganalisis ekonomi khususnya ekonomi Islam. Dimana karyawan dituntut harus Memiliki kapabilitas pada bidang Ilmu ekonomi Islam seperti Memiliki kemampuan menganalisis dan mengevaluasi data ekonomi (Ekonomi Islam, Manajemen Islam dan Akuntansi Islam), memiliki kemampuan menganalisis temuan-temuan permasalahan ekonomi Islam, baik secara lisan maupun melalui laporan dan

menerapkan keterampilan kuantitatif dalam analisis ekonomi.

Akan tetapi dari hasil analisis inferensial diketahui bahwa uji t pada pengaruh Kognisi manajemen syariah terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 0,166 dengan tingkat signifikan 0,869. Artinya bahwa Kognisi manajemen syariah tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Bank Syariah di Yogyakarta. Demikian juga pada analisis uji t pada pengaruh Kognisi manajemen syariah terhadap kinerja diperoleh nilai t hitung sebesar 1,910 dengan tingkat signifikan 0,058. Kognisi manajemen syariah tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan Bank Syariah di Yogyakarta.

Tidak adanya pengaruh Kognisi manajemen syariah terhadap kepuasan kerja maupun kinerja, ini menunjukkan bahwa kemampuan menganalisis manajemen syariah yang harus dipunyai oleh semua karyawan yang bekerja di bank syariah merupakan hal yang biasa saja tidak dianggap suatu prestasi maupun hal yang harus dikuatkan oleh tingkat kepuasan maupun motivasi lain.

Pengaruh Kepuasan Kerja (Y1) terhadap Kinerja (Y2)

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja juga dapat dibuktikan dengan uji t dimana nilai t hitung sebesar 4,406 dengan tingkat signifikan 0,000, ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh kuat dan positif terhadap kinerja. Ini disebabkan karena kepuasan kerja menjadi hal penting karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Edward Lawler (Steers & Porter 1991) sebab seseorang memiliki kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan, berbeda dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah, ia akan melihat pekerjaannya sebagai hal yang menjemukan dan membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa.

Seseorang yang bekerja dalam keadaan terpaksa akan memiliki hasil kerja yang buruk dibandingkan dengan karyawan yang bekerja dengan semangat tinggi. Apabila perusahaan memiliki karyawan yang mayoritas kepuasannya

rendah dapat dibayangkan tingkat kinerja perusahaan secara keseluruhan dan ini akan merugikan organisasi itulah sebabnya organisasi perlu memperhatikan derajat kepuasan karyawan dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Antara kepuasan kerja dapat menyebabkan meningkat kinerja karyawan, sebaliknya kinerja yang baik dapat menyebabkan kepuasan kerja (Waridin & Masrukin 2006).

Pengaruh kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja terbukti secara empiris, bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan signifikan dengan peningkatan kinerja (Ostroff 1992) adalah kinerja secara organisasional, bukan kinerja secara individual. Meskipun kinerja secara individual pada gilirannya akan meningkatkan kinerja secara organisasioal, ada kemungkinan kedua level kinerja tersebut saling bertentangan. Sementara menurut Maryani dan Supomo (Maryani & Supomo 2001) serta hasil penelitian dari Masrukin dan Waridin (Waridin & Masrukin 2006) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja individual karyawan.

Pengaruh Kognisi manajemen ekonomi syariah terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*

Pengaruh antara Kognisi manajemen ekonomi syariah (X_1) terhadap Kinerja (Y_2) dengan variabel intervening kepuasan kerja (Y_1) adalah: $0,149 \times 0,352 = 0,052$ dan dinyatakan tidak signifikan, walaupun dengan adanya variabel kepuasan Kerja (Y_1) sebagai variabel intervening belum dapat meningkatkan efek pengaruh terhadap kinerja. Artinya bahwa Kognisi manajemen ekonomi syariah yang baik yang dimiliki oleh karyawan belum bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

1. Kognisi manajemen ekonomi syariah (X_1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y_1) karyawan Bank Syariah di Yogyakarta. Bukti ini dilihat nilai t hitung sebesar 0,166 dengan tingkat signifikan 0,869.

2. Kognisi manajemen ekonomi syariah tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan bank syariah. Bukti ini dilihat nilai t hitung sebesar 1,910 dengan tingkat signifikan 0,058.
3. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan bank syariah. Bukti ini dilihat nilai t hitung sebesar 4,406 dengan tingkat signifikan 0,000.
4. Ranah-ranah Kognisi Manajemen Syariah pada filosofi, hubungan antar pemerintah dengan sistem perbankan syariah bahwa tidak ada kezaliman, dan hal-hal lain yang merugikan orang lain seperti judi, penipuan, ketidakpastian, game, ternyata jawaban normal atau tidak paham masih tinggi. Ratarata mencapai lebih dari 10%. Ini menandakan bahwa manajemen ekonomi syariah masih kurang terpahami secara holistik (kaffah) pada karyawan bank syariah. Hal ini perlu memperbanyak seminar-seminar, kajian-kajian jurnal yang menyangkut pemahaman tentang fiqih ekonomi syariah.
5. Jawaban variabel Kepuasan Kerja yang menjawab Netral masih 8%. Posisi tertinggi dimiliki oleh pernyataan yang menyangkut kerjasama diantara rekan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa bila ada ketidakpuasan akan ditimbulkan oleh hubungan antar karyawan. Direkomendasikan dinamika organisasi antar karyawan perbankan syariah perlu ditimbulkan dan dijalin. Sebaliknya kepuasan akan posisi diri terhadap institusi perbankan syariah cukup meyakinkan (96,3%).
6. Masalah kinerja yang sampelnya diambil dari para nasabah memiliki prestasi yang amat tinggi. Para nasabah rata-rata menaruh kepercayaan yang tinggi (95,5%) terhadap ketepatan, kemudahan, disiplin, tanggung jawab, pelayanan, kenyamanan, dan rasa aman. Hal yang demikian perlu dipertahankan.

DAFTAR PUSTAKA

Afzal-ur-Rahman, 1991, *Doktrin Ekonomi Islam*, Syarikat Is, Kuala Lumpur.

- Anonim**, 2001. *Industrial/Organizational Psychology*, McGraw-Hill Education.
- Baron, R. A., D. Byrne & G. Watson**, 2001. *Exploring Social Psychology*, A and B.
- Chaplin, J. P.**, 1985. *Dictionary of psychology*, Laurel
- Drever, J.**, 2003. *A Dictionary of Psychology*. Textbook Publishers.
- Hetherington, E. M. & R. D. Parke**, 1981. *Contemporary readings in child psychology*. McGraw-Hill.
- Manurung, A. H.**, 2004. *Penilaian Perusahaan: Pendekatan Sederhana sampai Ekonometrika*. Adler Manurung Press, Jakarta.
- Maryani, D. & B. Supomo**, 2001. Studi Empiris Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* 3.
- Murphy, K. R. & F. E. Saal**, 1990. *Psychology in organizations: integrating science and practice*. L. Erlbaum.
- Ostroff, C.**, 1992. The Relationship Between Satisfaction, Attitudes and Performance, an Organizational Level Analysis, *Journal of Applied Psychology* 77.
- Steers, R. M. & L. W. Porter**, 1991. *Motivation and Work Behavior*, 5th edition. McGraw-Hill, New York.
- Waridin & Masrukin**, 2006. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal ekobis*.
- Wiyono, G.**, 2010. *Teknik Sampling dan Pengumpulan Data*. UST Yogyakarta, Yogyakarta
- Wexley, K.N. & G.A. Yukl**, 1977. *Organizational Behavior and Personal Psychology*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin Inc.