

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, BUDAYA ORGANISASI
DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK
PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) BHAKTI SUMEKAR SUMENEP**

Saptari Winedar

saptariwi98@gmail.com

**Nugroho Mawardi Wibowo
Muninghar**

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This research was conducted at the Sharia People's Financing Bank (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep with a total sample of 60 people (using the random sampling method). The purpose of this study are 1). To describe the quality of human resources, organizational culture and performance professionalism of the Employees of the Islamic People's Financing Bank (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep, 2). To find out and test whether the quality of human resources, organizational culture and professionalism have a simultaneous influence on the performance of the Employees of the Islamic People's Financing Bank (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep, 3). To find out and test whether the quality of human resources, organizational culture and professionalism partially influence the performance of the Employees of the Islamic People's Financing Bank (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep, 4). To find out and test which variables among the quality of human resources, organizational culture and professionalism that have a dominant influence on the performance of the Employees of the Islamic Rural Financing Bank (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

Keywords: *Quality Human Resources (X_1), Organizational Culture (X_2), Professionalism(X_3), and Performance of Employees (Y)*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep dengan jumlah sampel 60 orang (menggunakan metode random sampling). Tujuan dari penelitian ini adalah 1). Untuk menggambarkan kualitas sumber daya manusia, budaya organisasi dan profesionalisme kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Islam (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep, 2). Untuk mengetahui dan menguji apakah kualitas sumber daya manusia, budaya organisasi dan profesionalisme memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja Pegawai Bank Pembiayaan Rakyat Islam (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep, 3). Untuk mengetahui dan menguji apakah kualitas sumber daya manusia, budaya organisasi dan profesionalisme secara parsial memengaruhi kinerja Pegawai Bank Pembiayaan Rakyat Islam (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep, 4). Untuk mengetahui dan menguji variabel mana di antara kualitas sumber daya manusia, budaya organisasi dan profesionalisme yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Pedesaan Islam (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

Kata kunci: *Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Profesionalisme (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y)*

PENDAHULUAN

Karyawan sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam mendayagunakan sumber-sumber dalam organisasi dituntut agar mempunyai kinerja dan kualitas yang tinggi. Berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia, memaksimalkan kemampuan yang ada pada karyawan harus terus menerus diupayakan agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi. Kualitas sumber daya manusia menunjukkan adanya tenaga-tenaga yang berdedikasi tinggi yang mampu menjalankan visi misi dan tujuan organisasi dengan baik.

Karyawan yang merupakan Sumber daya manusia yang bertujuan melayani masyarakat berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki sehingga menjadi siswa yang unggul dan berprestasi tinggi. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar karyawan dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen. Karyawan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi yang diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai prestasi kerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Karyawan sebagai sumber daya manusia diharapkan akan selalu menjaga prestasi kerjanya, mencapai target yang ditetapkan dan mampu bekerja sesuai dengan standar kualitas organisasi. Karyawan dituntut mempunyai kualitas SDM yang baik dalam menjalankan semua tugas dan aktivitasnya sebagai bagian yang vital dalam pencapaian tujuan organisasi. Karyawan sebagai sumber daya manusia diharapkan akan

selalu menjaga prestasi kerjanya, mencapai target yang ditetapkan dan mampu bekerja sesuai dengan standar kualitas organisasi. Karyawan dituntut mempunyai kualitas SDM yang baik dalam menjalankan semua tugas dan aktivitasnya sebagai bagian yang vital dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, organisasi tahu betul bahwa hal pertama yang harus dilakukan adalah dengan melakukan peningkatan kreativitas individu. Karena karyawan adalah aset tak ternilai yang bisa menaikkan maupun menurunkan kinerja organisasi. Kualitas sumber daya manusia juga dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kinerja karyawan juga diperlukan tingkat profesionalisme karyawan yang baik. Karyawan yang profesional biasanya bisa memperlihatkan kerja yang lebih keras dalam melakukan aktivitas. Bukan hanya kuantitas, kualitas kerja yang diperlihatkan karyawan pun cenderung lebih baik dari karyawan biasa. Hal itu mustahil dilakukan apabila karyawan tidak melakukan kerja keras. Karyawan yang profesional juga harus memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya.

Karyawan yang berkualitas serta memiliki tingkat profesional yang baik biasanya bisa memperlihatkan kerja yang lebih keras dalam melakukan aktivitas. Bukan hanya kuantitas, kualitas kerja yang diperlihatkan karyawan pun cenderung lebih baik dari karyawan biasa. Hal itu mustahil dilakukan apabila karyawan tidak melakukan kerja keras. Karyawan yang profesional juga harus memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep adalah

salah satu lembaga keuangan yang beroperasi di Kabupaten Sumenep yang bertugas dalam bidang jasa keuangan yang memiliki salah satu tugasnya melayani simpan pinjam harus mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara umum dan secara khusus kepada nasabahnya dengan mengutamakan peningkatan pengetahuan dan profesionalisme Sumber Daya Manusia yang dimiliki dan senantiasa mengikuti perkembangan tuntutan peningkatan kualitas layanan.

Bertolak dari berbagai hal tersebut, peneliti melakukan pengamatan dan penelitian di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep adalah sebuah organisasi perbankan syariah milik pemerintah Kabupaten Sumenep yang bertujuan melayani masyarakat di bidang simpan pinjam. Dari waktu ke waktu, organisasi perbankan harus tanggap dan mampu memenuhi segala kebutuhan masyarakat yang terus meningkat. Oleh karena itu diperlukan karyawan-karyawan yang handal, berkualitas dan berkinerja yang tinggi.

Berdasarkan pengamatan, dalam beberapa kurun waktu terakhir ini, kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep dinilai kurang optimal. Beberapa indikator kurang optimalnya kinerja ini terlihat dari sisi kualitas SDM, budaya organisasi dan profesionalisme yang dimiliki individu.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena yang ada tersebut, peneliti ingin mengupas tentang kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep dengan harapan nantinya bisa menjadi masukan bagi instansi agar para karyawan benar-benar menjalankan fungsinya sebagai pelayan masyarakat dengan menunjukkan kinerja yang baik. Oleh karena itu judul penelitian ini adalah Pengaruh Kualitas Sumber Daya

Manusia, Budaya Organisasi Dan Profesionalisme Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Karyawan

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen atau kinerja yang baik dan juga kepemimpinan yang benar. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif antara karyawan dengan atasannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi yang akan dikelola. Menurut Prawirosentono (2014:28) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sedangkan menurut Moehariono (2015:60) pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2015:60). Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung

jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Mangkunegara (2015:79) menyatakan kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas. Selanjutnya Mangkunegara (2015:79) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Kinerja individual merupakan hubungan dari ketiga faktor antara lain kemampuan (*ability*), usaha (*effort*), dan dukungan (*support*).

Menurut Pfeffer (2013:12) kinerja adalah kemampuan kerja atau suatu prestasi yang dicapai serta yang diperlukan. Dengan demikian kinerja dapat dilihat dari beberapa dimensi yang berbeda, yang pertama adalah kinerja sebagai hasil atau output yaitu menilai kinerja melihat apa yang telah dicapai oleh seseorang. Kedua adalah kinerja dilihat dari aspek prosesnya. Bagaimana prosedur-prosedur yang telah dilaluinya dan ditempuh seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Dan dimensi lain adalah ditinjau dari aspek kontekstualnya yakni kemampuan sendiri (*personal ability*) yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Menurut Prawirosentono (2014:28), kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan individual ataupun kemampuan dan usaha yang dicurahkan

juga dukungan yang diterima karyawan. Tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja adalah (Mathis & Jackson, 2016: 115):

1. Kemampuan individual, komponen kemampuan individual terdiri dari bakat, minat, dan faktor kepribadian individu.
2. Usaha yang dicurahkan, komponen usaha yang dicurahkan terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas.
3. Dukungan organisasional, komponen dukungan organisasional terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, dan manajemen dan rekan kerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016:77) instrumen penilaian kinerja merupakan alat yang dipakai untuk menilai kinerja karyawan yang meliputi :

1. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
2. Keahlian, yaitu tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan padanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, inisiatif, dan lain-lain.
3. Perilaku, yaitu sikap dan tingkah laku karyawan yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.
4. Kepemimpinan, yaitu merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

Sedarmayanti (2016:56), mengemukakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Kinerja karyawan tersebut memiliki Indikator yang meliputi:

1. Kecakapan
2. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
3. Mampu menyelesaikan masalah pekerjaan
4. Loyalitas dalam menjalankan tugas
5. Loyalitas terhadap tugas-tugas yang diberikan pimpinan

Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja organisasi yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur. Penilaian kinerja dapat mengacu pada suatu system formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Menurut John (dalam Mangkunegara, 2014:18) tujuan penilaian kinerja adalah :

1. Mengetahui keadaan ketrampilan dan kemampuan setiap karyawan.
2. Untuk digunakan sebagai dasar perencanaan dibidang manajer, khususnya dibidang kepemimpinan, peningkatan dan hasil kerja.
3. Dapat digunakan sebagai dasar pengembangan/pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin sehingga dapat diarahkan jenjang kariernya atau perencanaan usaha yang akan dicapainya.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbale balik antara pemimpin dan karyawan
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang

manapun khususnya kinerja karyawan.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia merupakan daya yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut tenaga atau kekuatan. Sesuatu yang harus utuh dan berkualitas, dapat dilihat dari aspek yang relative mudah untuk dibangun sampai ke aspek yang relative rumit. Menurut Sedarmayanti (2016:59) kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan. Sumber daya manusia adalah tenaga kerja atau karyawan di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan.

Pengertian lain dikemukakan oleh Nawawi (2015:40) dalam buku "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif", adalah sebagai berikut : sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di suatu organisasi (disebut juga personal tenaga kerja, atau karyawan).

Salim (2016:35) dalam bukunya "Aspek sikap mental dalam manajemen sumber daya manusia" mengemukakan pengertian kualitas sumber daya manusia sebagai berikut : Kualitas sumber daya manusia adalah nilai dari perilaku seseorang dalam mempertanggungjawabkan semua perbuatannya baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan bermasyarakat dan berbangsa. Ndraha (2015:12) dalam bukunya "Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia" mengatakan bahwa pengertian kualitas sumber daya manusia, yaitu : sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif - generatif - inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti intelligence,

creativity, dan *imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya.

Danim (2013:45) mengemukakan kualitas sumber daya manusia adalah sumber daya manusia yang bukan hanya memiliki kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaannya, melainkan juga untuk mengembangkan dirinya serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya. Kualitas SDM tersebut memiliki indikator yang meliputi:

1. Memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi
2. Memiliki ketrampilan yang relevan dengan bidang pekerjaan.
3. Memiliki pengetahuan yang memadai.
4. Memiliki sikap toleransi yang tinggi.
5. Memiliki semangat yang tinggi.
6. Memiliki sikap jujur.
7. Memiliki tingkat disiplin yang baik

Melihat uraian tersebut di atas, maka kualitas sumber daya manusia yang bermutu sangat diperlukan dalam suatu organisasi karena dengan adanya manusia-manusia yang bermutu, berintelektual, memiliki keterampilan serta memiliki fisik yang sehat sangat mempengaruhi terhadap maju mundurnya sebuah usaha.

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2013:35) budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para karyawan menyukai budaya atau tidak.

Budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi. Ivancevich *et al.*, (2015:44) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid, dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya. Definisi Schein menunjukkan bahwa budaya melibatkan asumsi, adaptasi, persepsi dan pembelajaran. Lebih lanjut dijelaskan bahwa budaya organisasi memiliki tiga lapisan, lapisan pertama mencakup artifak dan ciptaan yang tampak nyata tetapi seringkali tidak dapat diinterpretasikan. Di lapisan kedua terdapat nilai atau berbagai hal yang penting bagi orang. Nilai merupakan kesadaran, hasrat afektif, atau keinginan. Pada lapisan ketiga merupakan asumsi dasar yang diciptakan orang untuk memandu perilaku mereka. Termasuk dalam lapisan ini adalah asumsi yang mengatakan kepada individu bagaimana berpersepsi, berpikir, dan berperasaan mengenai pekerjaan, tujuan kinerja, hubungan manusia, dan kinerja rekan kerja.

Robbins (2013:91) menyatakan bahwa budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi, yaitu:

- a. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.

- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan pribadi seseorang.
- d. Budaya memantapkan sistem sosial, artinya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan suatu organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh karyawan.
- e. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.
- h. Sistem imbalan, yaitu tingkat sejauhmana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria prestasi karyawan sebagai kebalikan dari senioritas, pilih kasih, dan sebagainya.
- i. Toleransi terhadap konflik, yaitu tingkat sejauhmana para karyawan didorong untuk mengemukakan konflik kritik secara terbuka.
- j. Pola-pola komunikasi, yaitu tingkat sejauhmana komunikasi organisasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal.

Umar (2015:208) menyatakan untuk menilai kualitas budaya organisasi suatu organisasi dapat dilihat dari sepuluh faktor utama, yaitu sebagai berikut:

- a. Inisiatif individu, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dimiliki individu.
- b. Toleransi terhadap tindakan beresiko, yaitu sejauhmana para karyawan dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan berani mengambil resiko.
- c. Arah, yaitu sejauhmana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.
- d. Integrasi, yaitu tingkat sejauhmana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
- e. Dukungan Manajemen, yaitu tingkat sejauhmana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka.
- f. Kontrol, yaitu jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan.
- g. Identitas, yaitu tingkat sejauhmana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya daripada dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional.

Umar (2015:76), mengemukakan budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para karyawan menyukai budaya atau tidak. Budaya organisasi tersebut memiliki indikator yang meliputi:

1. Memiliki sikap inovatif
2. Berani mengambil resiko.
3. Kepelasan arah/sasaran yang hendak dicapai organisasi
4. Koordinasi terjalin baik.
5. Dukungan Manajemen
6. Kontrol/ pengawasan langsung
7. Sistem imbalan yang jelas
8. Toleransi terhadap konflik
9. Komunikasi terjalin baik.

Robbins (2013:80) menjelaskan bahwa terciptanya budaya organisasi dimulai dari ide pendiri organisasi. Para pendiri suatu organisasi secara tradisional mempunyai dampak yang besar pada pembentukan budaya organisasi. Para pendiri mempunyai suatu visi mengenai bagaimana seharusnya organisasi itu. Para pendiri

tidak dikendalikan oleh kebiasaan ataupun ideologi sebelumnya.

Proses pembedakan budaya terjadi dalam tiga cara yaitu:

- a. Para pendiri hanya mempekerjakan dan menjaga karyawan yang berpikir dan merasakan cara yang mereka tempuh.
- b. Para pendiri mengindoktrinasikan dan mensosialisasikan para karyawan dengan cara berpikir dan merasa mereka.
- c. Akhirnya perilaku pendiri sendiri bertindak sebagai satu model peran yang mendorong karyawan untuk mengidentifikasi diri dengan mereka dan oleh karenanya menginternalisasikan keyakinan, nilai, dan asumsi-asumsi mereka.

Profesionalisme

Profesional adalah orang yang terampil, handal, dan sangat bertanggung jawab dalam menjalankan profesinya. Orang yang tidak mempunyai integritas biasanya tidak profesional. Profesionalisme pada intinya adalah kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar (Men PAN, 2014: 25). Yang dimaksud profesional adalah kemampuan, keahlian atau keterampilan seseorang dalam bidang tertentu yang ditekuninya sedemikian rupa dalam kurun waktu tertentu yang relatif lama sehingga hasil kerjanya bernilai tinggi dan diakui serta diterima masyarakat (Men PAN, 2014:28). Profesionalisme di dunia kerja bukan sekedar ditandai oleh penguasaan IPTEK saja, tetapi juga sangat ditentukan oleh cara memanfaatkan IPTEK itu serta tujuan yang dicapai dengan pemanfaatannya itu. Seorang profesional harus dapat; (1) memberi makna dan menempatkan IPTEK itu dapat memberikan manfaat yang maksimal bagi dirinya sendiri maupun organisasi atau perusahaan dimana ia bekerja serta meningkatkan kualitas kehidupan

masyarakat; (2) mencerminkan sikap dan jati diri terhadap profesinya dengan kesungguhan untuk mendalami, menguasai, menerapkan dan bertanggungjawab atas profesinya; (3) memiliki sifat intelektual serta mencari dan mem-pertahankan kebenaran; (4) mengutamakan dan mendahulu-kan pelayanan yang maksimal di atas imbalan jasa, tetapi ti-dak berarti bahwa jasanya diberikan tanpa imbalan.

Sedangkan Poerwopoespito & dan Utomo (2015:266), mengatakan bahwa profesionalisme berarti faham yang menempatkan profesi sebagai titik perhatian utama dalam hidup seseorang. Orang yang menganut faham profesionalisme selalu menunjukkan sikap profesional dalam bekerja dan dalam keseharian hidupnya. Maister (2013:21-22), mengatakan bahwa ciri-ciri profesionalisme sejati yaitu :

1. Bangga pada pekerjaan mereka, dan menunjukkan ko-mitmen pribadi pada kualitas.
2. Berusaha meraih tanggung jawab.
3. Mengantisipasi, dan tidak menunggu perintah, mereka menunjukkan inisiatif.
4. Mengerjakan apa yang perlu dikerjakan untuk merampungkan tugas.
5. Melibatkan diri secara aktif dan tidak sekedar bertahan pada peran yang telah ditetapkan untuk mereka.
6. Selalu mencari cara untuk membuat berbagai hal menja-di lebih mudah bagi orang yang mereka layani.
7. Ingin belajar sebanyak mungkin mengenai bisnis orang-orang yang mereka layani.
8. Benar-benar mendengarkan kebutuhan orang-orang yang layani.
9. Belajar memahami dan berfikir seperti orang-orang yang mereka layani sehingga bisa mewakili mereka ketika orang-orang itu tidak ada ditempat.

10. Adalah pemain tim.
11. Bisa dipercaya dalam memegang rahasia.
12. Jujur, bisa dipercaya dan setia.
13. Terbuka pada kritik-kritik yang membangun mengenai cara meningkatkan diri.

Maister (2013:21), mengemukakan profesionalisme adalah kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar. Yang dimaksud profesional adalah kemampuan, keahlian atau keterampilan seseorang dalam bidang tertentu yang ditekuninya sedemikian rupa dalam kurun waktu tertentu yang relatif lama sehingga hasil kerjanya bernilai tinggi dan diakui serta diterima masyarakat.

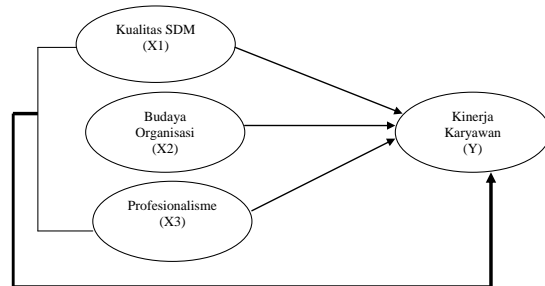
METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian *eksplanatory* atau penelitian penjelasan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep yang berjumlah 239 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada responden penelitian untuk memperoleh jawaban tentang kualitas SDM, budaya organisasi, profesionalisme karyawan dan kinerja karyawan. (2) Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari literatur-literatur, arsip-arsip, buku-buku, dan sebagainya yang berkaitan dengan penelitian.

Sebelum angket digunakan dalam pengumpulan data, maka terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya terhadap alat ukur (angket) penelitian yang akan dipergunakan. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor untuk setiap item dengan skor total melalui rumus korelasi *Person*, sedangkan

uji reliabilitas menggunakan rumusan koefisien *alfa cronbach*. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji model dan hipotesis yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Model* (SEM).



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

HIPOTESIS

Berdasarkan pada tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka peneliti dapat membuat hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Kualitas SDM, Budaya organisasi dan Profesionalisme berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan BANK Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.
- H2 : Kualitas SDM, Budaya organisasi dan Profesionalisme berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan BANK Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.
- H3 : Budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan BANK Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil analisis uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.123	3	.041	1.791	.004 [*]
	Residual	3.050	57	.052		
	Total	3.173	60			

Sumber: hasil olah data SPSS, 2019

Nilai F hitung adalah sebesar 1.791 dengan tingkat signifikansi diketahui dari

nilai F yaitu sebesar 0,04 (lebih kecil dari 0,05). Oleh karena itu hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Secara simultan, kualitas SDM, budaya organisasi dan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Tabel 2
Hasil analisis uji t

Model		Coefficients ^a	
		T	Sig.
1	(Constant)	5.504	.000
	Kualitas SDM	1.245	.004
	Budaya Organisasi	3.432	.001
	Profesionalisme	2.862	.002

Sumber: hasil olah data SPSS, 2019

Diketahui bahwa seluruh variabel bebas secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Secara parsial, kualitas SDM, budaya organisasi dan profesionalisme signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada uraian sebelumnya diketahui bahwa kualitas SDM, budaya organisasi dan profesionalisme mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. Artinya apabila terjadi peningkatan atau semakin baik kualitas SDM, budaya organisasi dan profesionalisme, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa secara bersama-sama kualitas

SDM (X1), budaya organisasi (X2) dan profesionalisme (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), yang dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 1.791 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 (<0,05). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Samsul, (2013) dan Ahmad Budi, (2010) menjelaskan adanya hasil temuan penelitian tentang kualitas SDM, budaya organisasi dan profesionalisme memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Purnomo Budi Setiyawan dan Waridin (2012)) yang menghasilkan temuan yang sama. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “kualitas SDM, budaya organisasi dan profesionalisme, secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa kualitas SDM (X1), budaya organisasi (X2) dan profesionalisme (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Demikian pula budaya organisasi (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Samsul, (2013) dan Ahmad Budi, (2010) dan Setiyawan; dan Waridin (2012) yang menghasilkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kualitas SDM, budaya organisasi dan profesionalisme pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka apabila terjadi peningkatan pada masing-masing variabel bebas baik kualitas SDM, budaya organisasi dan profesionalisme maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “kualitas SDM, budaya organisasi dan profesionalisme secara sendiri-sendiri

(parsial) mempunyai pengaruh kinerja karyawan Bank Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas dilihat dari nilai t hitungnya. Nilai t hitung untuk kualitas SDM (X1) sebesar 1.245 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.004, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung untuk budaya organisasi (X2) sebesar 3.432 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung untuk profesionalisme (X3) sebesar 2.862 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan penelitian yang dilakukan penelitian Musyaffak (2012), mengemukakan adanya pengaruh dominan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa kualitas SDM (X1), budaya organisasi (X2) dan profesionalisme (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

Berdasarkan hasil dari uji t di atas, diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah budaya organisasi (X2). Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “budaya organisasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Bank Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep” tidak terbukti kebenarannya dan hipotesis ditolak.

Kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan oleh nilai koefisien R^2 (determinasi berganda) sebesar 0.539. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (kualitas SDM, budaya organisasi dan profesionalisme mempunyai pengaruh terhadap

pengembangan kinerja karyawan Bank Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep secara bersama-sama adalah sebesar 53,9%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 53,9% kinerja karyawan Bank Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep dipengaruhi oleh kualitas SDM, budaya organisasi dan profesionalisme. Sedangkan sisanya 46,1% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah diuraikan di bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Secara simultan, kualitas SDM, budaya organisasi dan profesionalisme mempunyai pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. Hal ini dapat diartikan memiliki nilai pengaruh yang berarti karena direspon baik oleh responden.
2. Secara parsial, kualitas SDM, budaya organisasi dan profesionalisme mempunyai pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. Hal ini dapat diartikan memiliki nilai pengaruh yang berarti karena direspon baik oleh responden.
3. Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner dari analisis data yang dilakukan, maka diketahui bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan serta dominan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan Bank Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep; berturut-turut berikutnya yaitu budaya organisasi, sedangkan kualitas SDM memiliki

nilaim pengaruh yang sangat rendah walaupun berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, M. Joko. 2014. Pemahaman dan tanggapan Terhadap Substansi UU No. 43 Tahun 1999 dan PP No. 96 Tahun 2000, dalam PNS di Era Revolusi dan Otonomi Daerah. Jakarta: BKN
- Arikunto, Suharsimi. 2014. Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta
- Bambang, Supomo dan Nur Indriantoro. 2013. Metodologi Penelitian Bisnis. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Penerbit BFEE UGM.
- Bernardin, John H. dan Russel, Joyce EA. 2013. Human Resources management an Experimental Approach. New Jersey: McGraw Hill
- Byars, Lloyd L. dan Rue, Leslie W. 2014. Human Resource Management. 8th.Ed. new York: McGraw Hill
- Danim, Sudarwan. 2013. Transformasi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Fisher, R. C. 2014. State and Local Public Finance. New York: I rwin.
- Fred, Luthans. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. PT. Andi: Yogyakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2013. Manajemena Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset.
- Gujarati, D.N. 2012. Dasar-dasar Ekonometrika. Jakarta. Terjemahan Mangunsong, R.C. Salemba Empat, buku 2, Edisi 5.
- Hariandja, Marihot TE. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo
- Ivancevich et.al., 2015. Organizational Behavior and Management. 8th Ed. Singapore: McGraw Hill
- Jeffrey, Pfeffer. 2013. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Amara Books. Jakarta.
- Maister. 2013. True Professionalism. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2014. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama
- Matindas. 2016. Kualitas Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Men PAN. 2014. Pedoman Pengembangan Budaya Kerja
- Moeheriono. 2015. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Ghalia Indonesia
- Musyaffak. 2012. Pengaruh Kualitas SDM, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Pamekasan).
- Nawawi, Hadari. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Ndraha, Taliziduhu. 2015. Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta
- Nurmawan, Rio. 2015. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wisma Niagatama Perkasa dengan Menggunakan Motivasi Karyawan Sebagai Variabel Intervening. Skripsi. Surabaya: Fakultas Ekonomi Universitas Narotama
- Poerwopoespito, Oerip S. dan Tatag Utomo. 2015. Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan (Solusi Melalui Pengembangan Sikap Mental). Jakarta: Gramedia

- Prawirosentono, S. 2014. *Filosofi Baru Manajemen Mutu Terpadu. Quality Management Abad 21*. Jakarta: Bumi Aksara
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2014. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Prenada Media
- Robbins, Stephen. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo
- Salim, Emil. 2016. *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen SDM*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Santoso, Ahmad Budi. 2010. *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*.
- Samsul. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas SDM dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pamekasan*.
- Schuler, R dan Jackson, Susan E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21. Edisi Keenam, Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Simamora, Henry. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suharto, Agus Ali. 2013. *Pengaruh Kualitas SDM, Komitmen, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Inspektorat Kabupaten Kediri*. *Jurnal Ilmu Manajemen REVITALISASI* Volume 1 Nomor 3 Desember 2013
- Suliyanto. 2014. *Statistika nonparametrik: dalam statistik penelitian*. Andi publisher. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Hadi. 2015. *Metodologi Research. Jilid 3*. Yogyakarta: Andi Offset
- Toyang, Diana. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Kualitas SDM, dan Budaya Organisasi Terhadap Optimalisasi Kinerja Pegawai di Perpustakaan Nasional RI Jakarta*. Tidak dipublikasikan. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada
- Umar, Husein. 2015. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia
- Waridin dan Purnomo Budi Setiyawan. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan kualitas SDM terhadap Kinerja Pegawai di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Penerbit Rajawali Press.