

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia sebagai makhluk individu yang tidak dapat hidup sendiri dan tidak lepas dari adanya saling ketertarikan dan membutuhkan satu sama lainnya, karena manusia merupakan makhluk sosial yang tidak mungkin dapat bertahan seorang diri. Untuk itu manusia sebagai makhluk hidup yang saling berhubungan dengan lingkungan masyarakat dan bekerja sama dengan orang lain dalam rangka pemenuhan yang beraneka ragam.¹ Sebagaimana disebutkan dalam Qur'an Surah Al-Maidah ayat 2:

... وَلَا يَجْرٍ مِّنْكُمْ شَنَّانٌ قَوْمٌ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا^٢ وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ
وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ...

Artinya: “... Janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidil Haram, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran ...”

Allah swt menentukan bahwa manusia tidak mungkin dapat memenuhi kebutuhannya sendiri, melainkan melalui bantuan orang lain. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan kegiatan atau aktivitas ekonomi. Aktivitas ekonomi adalah aktivitas yang melibatkan berbagai aspek kehidupan manusia.²

¹ Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafindo, 2000), h. 3.

² Muhammad Nejatullah Siddiqi, *The Economic Enterprise in Islam*, diterjemahkan oleh Anas Sidik dengan judul. *Kegiatan Ekonomi Islam*. (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), h. 2.

Ada banyak kegiatan ekonomi yang dapat dilakukan oleh manusia dalam memenuhi kebutuhannya, baik itu berorientasi pada transaksi muamalah, bisnis, lembaga keuangan (perbankan dan non bank) ataupun yang lainnya.³

Suatu kegiatan usaha (bisnis) yang dijalankan oleh suatu perusahaan pastilah dipimpin dan diatur oleh seorang manajer. Seorang manajer yang baik adalah yang mampu menjalin komunikasi dan hubungan yang baik dengan karyawan atau bawahannya, sebagaimana yang telah dinyatakan Rasulullah saw dalam hadits:

وَعَنِ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ: كُلكُمْ رَاعٍ، وَكُلكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ: الْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا، وَالْخَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَكُلكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ. (مُتَّفَقٌ عَلَيْهِ)⁴

Artinya : "Dari Ibnu Umar Radhiyallahu Anhuma, dia berkata, "Saya pernah mendengar Rasulullah Shallallahu Alaihi wa Sallam bersabda, "Setiap orang dari kalian adalah pemimpin dan setiap orang dari kalian akan ditanya mengemai apa yang dipimpinnya, seorang imam (pemimpin) akan ditanya mengenai rakyat yang dipimpinnya, suami adalah pemimpin dalam keluarga yang dipimpinnya, seorang istri adalah pemimpin dirumah suaminya dan dia akan ditanya mengenai isi rumah yang dipimpinnya. Pembantu adalah pemimpin terhadap hak milik majikannya dan akan ditanya mengenai (harta kekayaan majikan) yang dipimpinnya itu." (Muttafaq 'Alaih)⁵

³ Mustaq Ahmad, *Etika Bisnis Dalam Islam*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001), h. 88.

⁴ Al- Imam Abi Zakariya Yahya, *Riyadush Shalihin*, (Bairut: Darul Fikri, 1414 H/1994 M), h. 140.

⁵ Syaikh Muhammad bin Shalih Al-Utsaimin, *Syaikh Muhammad Nashiruddin Al-Albani*, diterjemahkan oleh Muhammad Rasikh *et al* dengan judul. *Syarah Riyadush Shalihin*, (Jakarta: Darus Sunnah Perss, 2009), Juz 2, h. 1027.

Hadits di atas bermakna bahwa seorang manajer tidak boleh hanya menjadi orang yang seperti mesin, hanya mengatur tanpa ada hubungan dan komunikasi yang baik dengan bawahannya. Seorang *leader*, misalnya seorang kepala biro, tentu sangat perlu memiliki aspek-aspek manajerial.⁶

Berkaitan dengan pengelolaan organisasi dalam mencapai tujuannya, Hersey dan Blanchard menyatakan bahwa pemanduan tujuan organisasi dan efektivitas mewujudkan tujuan organisasi mesti didukung oleh semua pihak dalam organisasi, inilah yang disebut "pemanduan tujuan yang sesungguhnya". Pihak-pihak yang dimaksudkan di sini adalah para manajer atau pimpinan organisasi dan para bawahan atau karyawan/pegawai. Dengan demikian berarti sebuah organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan suasana yang *sinkron* dan *kondusif*, di mana pimpinan organisasi mampu bekerjasama dengan karyawan serta mengarahkan tujuan organisasi secara efektif sehingga para karyawan merasakan bahwa tujuan tersebut merupakan tujuan mereka atau tujuan bersama.⁷

Pembahasan dalam manajemen salah satunya mengenai manajemen sumber daya manusia (SDM). Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain, artinya tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Sementara itu, manajemen SDM sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan, dalam manajemen SDM faktor yang diperhatikan adalah manusianya itu sendiri. Disadari bahwa SDM merupakan

⁶ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), Cet. ke-1, h. 15.

⁷Sociologyca, "Emile Durkheim-Teori Solidaritas", <http://sociologyca.blogspot.com/>, Diakses pada tanggal 3 November 2013 pukul 11:17.

masalah perusahaan yang paling penting, karena melalui sumber daya manusia yang menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi/dijalankan atau dilaksanakan. Di samping itu, SDM dapat menciptakan efisiensi, efektivitas perusahaan. Melalui SDM yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan untuk menentukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan organisasinya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai.⁸

Pembahasan hubungan kerja antar karyawan di dalam ilmu manajemen SDM merupakan pembahasan pokok. Hubungan kerja merupakan hubungan kerja yang sama antara semua pihak yang berada dalam proses produksi di suatu perusahaan.⁹ Hubungan kerja sangat penting artinya dalam upaya mewujudkan eksistensi perusahaan yang kompetitif. Hubungan kerja yang dimaksud adalah ketentuan tugas (kewajiban) dan tanggung jawab pemberian tugas (perusahaan) dan penerima kerja (karyawan). Dengan kata lain, pengaturan hubungan kerja adalah kesepakatan yang disetujui oleh pihak pemberi kerja dan penerima kerja dalam berkomunikasi.¹⁰

Hubungan kerja di sini bertujuan untuk membicarakan kepentingan-kepentingan organisasi dan para pegawai atau tenaga kerja yang ada dalam organisasinya agar dapat berhasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi.

⁸ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital*, (Jakarta: Raja wali Pers, 2009), h. 25.

⁹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2005), Cet. ke -1, h. 489.

¹⁰ *Ibid*, h. 490.

Hubungan kerja antar karyawan yang baik dapat meningkatkan solidaritas atau keakraban diantara para karyawan. Solidaritas di sini menunjukkan pada suatu keadaan hubungan antara individu dan atau kelompok yang didasarkan pada perasaan moral dan kepercayaan yang dianut bersama yang diperkuat oleh pengalaman emosional bersama.¹¹

Tercapai tujuan bersama ini diperlukan kelompok kerja yang saling mendukung dan memiliki hubungan kerja yang baik, di sinilah salah satu peran dari seorang manajer sangat diperlukan. Berbagai macam aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh seorang manajer dalam pembahasan manajemen SDM ini, di antaranya adalah penetapan suatu kebijakan, penetapan posisi kerja yang tepat, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain.

Telah kita ketahui bahwa hubungan kerja yang baik dapat mempengaruhi efisiensi, efektivitas perusahaan. Sehingga seorang manajer yang baik harus mengetahui pula aktivitas manajemen mana yang paling mempengaruhi dalam solidaritas hubungan kerja. Sehingga dapat kita simpulkan bahwa kebijakan manajemen dapat mempengaruhi hubungan kerja secara positif atau mungkin dapat mempengaruhi secara negatif.

SDM memegang peranan penting dalam perusahaan, oleh karena itu perusahaan juga harus menentukan kebijaksanaan fungsional dalam bidang personalia dan hubungan industrial. Kebijaksanaan personalia dan hubungan

¹¹ Sociologyca, "Emile Durkheim-Teori Solidaritas", *op. cit.*

industrial selalu memerlukan perhatian manajemen puncak. Kebijakan personalia dan hubungan industrial meliputi beberapa sub kebijaksanaan, seperti berikut:¹²

1. Seleksi,
2. Pengembangan,
3. Kompensasi, dan
4. Kesejahteraan.

Sub kebijaksanaan di atas merupakan subvariabel dari variabel kebijakan manajemen yang akan digunakan oleh penulis dalam melakukan penelitian ini. Penulis merasakan ketertarikan terhadap hubungan kerja yang terjadi pada Bank Muamalat Cabang Banjarmasin.

Ketertarikan ini didasarkan pada suatu masalah hubungan kerja yang dirasakan penulis bahwa hubungan antar karyawan pada Bank Muamalat Cabang Banjarmasin yang kurang baik. Salah satu contoh hubungan yang terjalin ini tidak baik adalah pada hubungan antara tim *Back Office* (BO) dengan pihak *marketing* ada suatu sikap yang ingin saling menjatuhkan satu sama lainnya. Padahal seperti yang kita ketahui seharusnya antar karyawan satu perusahaan itu haruslah bersikap saling membantu, saling memiliki toleransi yang tinggi antara satu dengan yang lainnya. Sehingga dapat saling membantu membangun perusahaan agar dapat semakin baik dan maju lagi.¹³ Hal ini pun diperkuat dengan adanya hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dan Branch Manager Bank Muamalat Cabang Banjarmasin, yakni beliau mengatakan bahwa konflik di antara

¹² R.A. Supriyono, *Manajemen Strategi Dan Kebijakan Bisnis*, (Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta, 1996), Cet. ke-6, h. 356-357.

¹³ *Observasi Awal*, dilakukan pada saat magang yakni selama 1 bulan 15 hari, pada tanggal 15 Januari 2013 – 28 Februari 2013.

karyawan memang sering kali terjadi, akan tetapi seperti apa konflik dan cara penyelesaian konflik yang terjadi tersebut tidak dapat dikatakan oleh beliau, ini dikarenakan menurut beliau masalah ini merupakan masalah *intern* di dalam perusahaan dan tidak boleh diberitahukan ke pihak luar.¹⁴

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut penulis merasa tertarik untuk mengetahui apakah kebijakan yang ditetapkan oleh pihak pimpinan yang diperuntukkan untuk karyawannya dapat membuat hubungan kerja semakin solid. Dan faktor apa yang mempengaruhi dalam hubungan kerja tersebut. Lebih tepatnya penelitian ini dilakukan pada karyawan-karyawan yang bekerja di Bank Muamalat Cabang Banjarmasin. Sehingga diperlukan penelitian yang lebih mendalam mengenai hal ini. Hasil penelitian ini akan dituangkan dalam sebuah skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Kebijakan Manajemen Terhadap Solidaritas Hubungan Kerja Antar Karyawan Bank Muamalat Cabang Banjarmasin”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, permasalahan yang akan diteliti dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah faktor-faktor kebijakan manajemen berpengaruh secara simultan terhadap solidaritas hubungan kerja antar karyawan pada Bank Muamalat Cabang Banjarmasin?

¹⁴ Qoimun, Branch Manager, Wawancara Pribadi, Banjarmasin, Pada Tanggal 19 Mei 2014 Pukul 09.00 WITA.

2. Apakah faktor-faktor kebijakan manajemen berpengaruh secara parsial terhadap solidaritas hubungan kerja antar karyawan pada Bank Muamalat Cabang Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah faktor-faktor dari kebijakan manajemen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap solidaritas hubungan kerja antar karyawan pada Bank Muamalat Cabang Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui apakah faktor-faktor dari kebijakan manajemen secara parsial (sendiri-sendiri) memiliki pengaruh terhadap solidaritas hubungan kerja antar karyawan pada Bank Muamalat Cabang Banjarmasin, dan untuk mengetahui faktor manakah yang paling berpengaruh terhadap solidaritas hubungan kerja.

D. Signifikansi Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan ini, diharapkan berguna untuk:

1. Menambah pengetahuan dan wawasan penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya yang ingin mengetahui permasalahan ini secara lebih mendalam.
2. Bahan informasi ilmiah bagi siapa saja yang ingin melakukan penelitian selanjutnya dari sudut pandang yang berbeda.

3. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi salah satu masukan bagi pihak bank agar mengetahui faktor apa yang yang lebih mendominasi terhadap solidaritas hubungan kerja antar karyawan di bank tersebut.
4. Bahan kajian ilmiah untuk menambah khazanah pengembangan keilmuan pada kepustakaan IAIN Antasari Banjarmasin.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kekeliruan dan kesalahpahaman dalam penelitian yang dimaksudkan pada penelitian ini, maka penulis perlu memberikan batasan istilah sebagai berikut:

1. Pengaruh merupakan daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.¹⁵ Yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu pola atau faktor yang dapat merubah sesuatu hal menjadi positif atau mungkin negatif.
2. Kebijakan manajemen adalah instruksi, petunjuk, atau perintah yang berlaku tetap dari manajemen puncak untuk menjamin keseragaman dalam memecahkan masalah yang sering atau selalu timbul.¹⁶ Yang dimaksud di sini adalah sub-sub bagian yang dibahas dalam teori kebijakan yang diterapkan oleh manajer untuk menciptakan solidaritas hubungan di antara karyawan pada Bank Muamalat Cabang Banjarmasin. Dalam penelitian ini kebijakan manajemen merupakan variabel independen (bebas) yaitu variabel yang

¹⁵ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1994), Edisi 2, h. 747.

¹⁶ Panitia Istilah Manajemen LPPM, *Kamus Istilah Manajemen*, (Banjarmasin: Penerbit Aulia, 1981), h. 160.

mempengaruhi variabel terikat, dengan definisi masing-masing variabel sebagai berikut:

- a. Seleksi merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen SDM, meliputi semua kebijaksanaan suatu perusahaan yang mengatur pemilihan karyawan, dalam arti luas seleksi meliputi pula promosi dan masalah pemberhentian karyawan. Di dalam penelitian ini variabel seleksi ditulis dengan simbol X_1 .
- b. Pengembangan adalah kegiatan manajemen yang dilakukan untuk menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang. Pengembangan SDM ini memiliki ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan sifat-sifat kepribadian. Di dalam penelitian ini variabel pengembangan ditulis dengan simbol X_2 .
- c. Kompensasi adalah bidang sensitif dari kebijakan personalia yang meliputi segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Di dalam penelitian ini variabel kompensasi ditulis dengan simbol X_3 .
- d. Kesejahteraan menyangkut harkat mereka untuk saling menghormati satu sama lain, kesejahteraan keluarga mereka, kebutuhan para karyawan perusahaan. Di dalam penelitian ini variabel kesejahteraan ditulis dengan simbol X_4 .

3. Solidaritas adalah sifat (perasaan), sifat satu rasa (senasib dsb), serta perasaan setia kawan.¹⁷ Solidaritas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah adanya ikatan keakraban, saling tolong menolong, serta memiliki rasa kepedulian antara satu karyawan dengan karyawan yang lain.
4. Hubungan kerja (*human relations*) merupakan upaya dan penelitian manajemen berkenaan dengan hubungan sosial dan psikologis antar manusia dalam kerja.¹⁸ Hubungan kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah ikatan atau pertalian antar orang yang melakukan kegiatan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah.
5. Karyawan merupakan orang yang mengadakan ikatan kerja sehingga ia menjadi bagian organisasi yang dimasukinya.¹⁹ Yang dimaksud karyawan dalam penelitian ini adalah orang-orang yang bekerja di Bank Muamalat Cabang Banjarmasin.
6. Bank Muamalat merupakan bank yang berorientasi syariah pertama kali di Indonesia. Bank Muamalat yang akan dijadikan tempat penelitian oleh penulis adalah Bank Muamalat yang berlokasi di Jl. A. Yani Km. 5,2 Banjarmasin.

¹⁷ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, *op. cit*, h. 955.

¹⁸ Panitia Istilah Manajemen LPPM, *Kamus Istilah Manajemen*, *op. cit*, h. 101.

¹⁹ *Ibid*, h. 119.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang kemungkinan benar atau kemungkinan juga salah. Hipotesis tersebut akan ditolak jika ternyata salah, dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkan.

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian maka hipotesis yang diajukan adalah:

1. Ha: Adanya pengaruh secara simultan antara kebijakan manajemen terhadap solidaritas hubungan kerja.

Ho: Tidak adanya pengaruh secara simultan antara kebijakan manajemen terhadap solidaritas hubungan kerja.

2. Adanya hubungan secara parsial antara faktor kebijakan manajemen dengan solidaritas hubungan kerja, yakni:

Ha₁: Adanya pengaruh seleksi terhadap solidaritas hubungan kerja.

Ha₂: Adanya pengaruh pengembangan terhadap solidaritas hubungan kerja.

Ha₃: Adanya pengaruh kompensasi terhadap solidaritas hubungan kerja.

Ha₄: Adanya pengaruh kesejahteraan terhadap solidaritas hubungan kerja.

Tidak adanya hubungan secara parsial antara faktor kebijakan manajemen dengan solidaritas hubungan kerja, yakni:

Ho₁: Tidak adanya pengaruh seleksi terhadap solidaritas hubungan kerja.

Ho₂: Tidak adanya pengaruh pengembangan terhadap solidaritas hubungan kerja.

Ho₃: Tidak adanya pengaruh kompensasi terhadap solidaritas hubungan kerja.

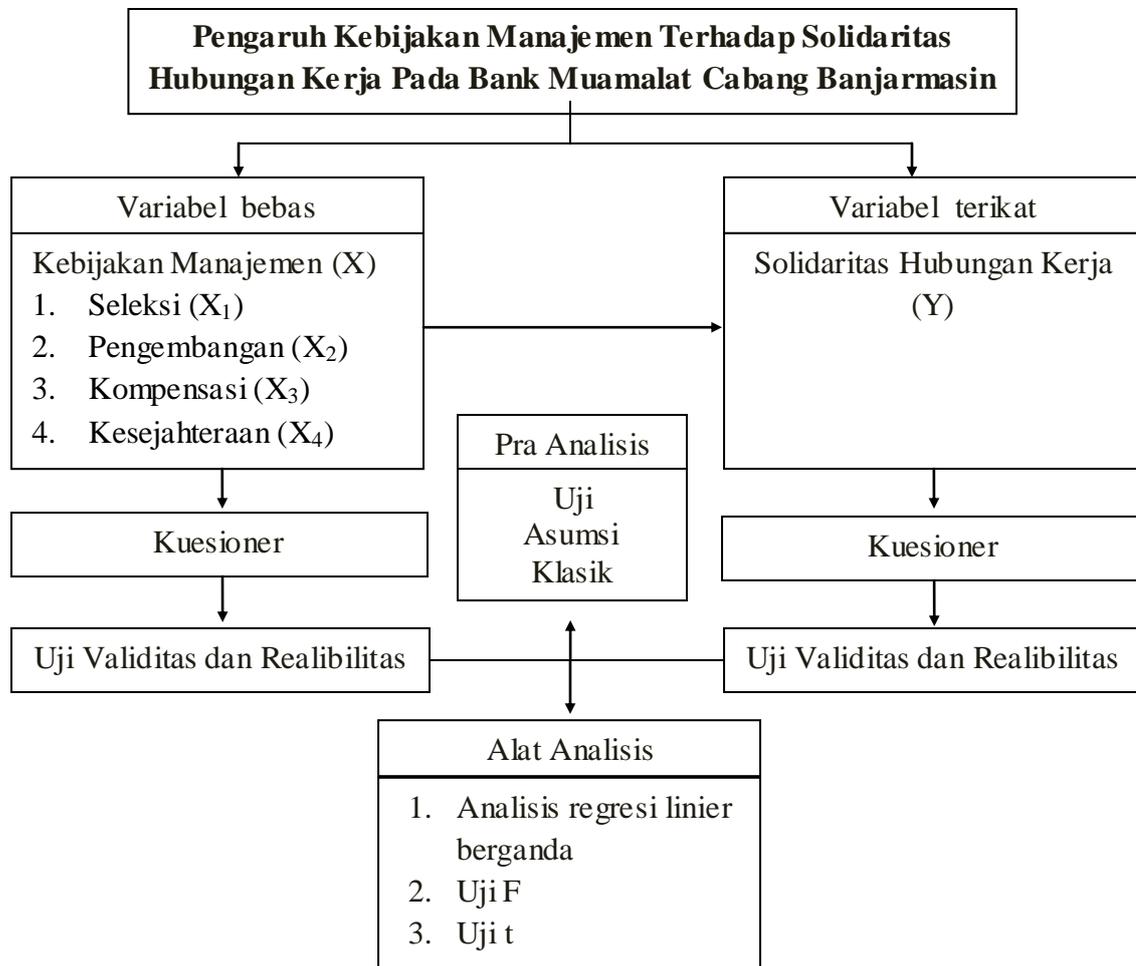
Ho₄: Tidak adanya pengaruh kesejahteraan terhadap solidaritas hubungan kerja.

G. Kerangka Pemikiran

Pokok masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kebijakan manajemen terhadap solidaritas hubungan kerja antar karyawan dan dimensi mana yang pengaruhnya paling dominan terhadap solidaritas hubungan kerja karyawan pada Bank Muamalat Cabang Banjarmasin.

Untuk mengetahui kebenaran hipotesis yang diajukan, perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data yaitu analisis regresi linear berganda dengan alat uji f (simultan) dan uji t (parsial). Pengaruh hubungan kebijakan manajemen terhadap solidaritas hubungan kerja antar karyawan dengan pengujian secara simultan dan parsial dapat dilihat dari gambar berikut ini:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: R.A. Supriyono, *Manajemen Strategi Dan Kebijakan Bisnis*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1996), Cet. ke-6, h. 356-357.

Danang Sunyoto, *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi*, (Yogyakarta: CAPS, 2011), Cet. 1, h. 150.

H. Kajian Pustaka

Berdasarkan penelaahan terhadap penelitian terdahulu yang telah penulis lakukan, khususnya berkaitan dengan masalah pengaruh suatu faktor terhadap hubungan kerja antar karyawan, maka ditemukan substansi yang berbeda dengan persoalan yang penulis angkat.

1. Siti Fatimah (NIM: 0901150126), Jurusan Ekonomi Syariah ini melakukan penelitian pada tahun 2013 dengan judul penelitian "*Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Teladan Banjarmasin*". Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana gambaran manajemen SDM pada KJKS Teladan Banjarmasin, serta ingin mengetahui bagaimana tinjauan ekonomi syariah terhadap proses-proses manajemen SDM tersebut.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa pada PT. Koperasi Jasa Keuangan Syariah Teladan Banjarmasin telah melaksanakan manajemen SDM sesuai dengan syariat-syariat Islam kecuali pada saat perekrutan karyawan.

2. Sesuai penelitian yang dilakukan oleh Faisal Rahman (NIM: 0701157936) Jurusan Ekonomi Syariah pada tahun 2012, dengan judul "*Pengaruh Hubungan Manusiawi Dengan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin*". Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan sejauh mana konsep dasar dan penerapan hubungan manusiawi dan gaya kepemimpinan di Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin, serta menganalisis pengaruh konsep dasar hubungan manusiawi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin.

Penelitian yang dilakukan oleh Faisal Rahman ini mengemukakan bahwa konsep dasar dan penerapan hubungan manusiawi dan gaya kepemimpinan pada PERUM Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin sudah berjalan efektif di mana secara bersama-sama atau simultan variabel

independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan secara parsial (uji t) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan, sedangkan hubungan manusiawi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Pegadaian Syariah.

3. Widdi Ega Rukmana (NIM: C2A006143), merupakan alumni dari Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang. Pada tahun 2010, mengangkat skripsi dengan judul “*Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal*”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan penulis menitikberatkan pada masalah apakah *human relation* (hubungan antar manusia) berpengaruh terhadap etos kerja, apakah kondisi fisik lingkungan berpengaruh terhadap etos kerja dan apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menarik kesimpulan bahwa etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, hubungan antar manusia dan kondisi fisik lingkungan masing-masing tidak memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, permasalahan yang penulis angkat dalam penelitian ini adalah lebih menitikberatkan pada seberapa berpengaruhnya kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh seorang manajer terhadap hubungan kerja pada Bank Muamalat cabang Banjarmasin. Dan ingin mengetahui di antara variabel-variabel dari kebijakan manajemen manakah variabel yang paling dominan mempengaruhi terhadap hubungan kerja.

Dengan demikian terdapat pokok permasalahan yang berbeda antara penelitian yang telah penulis kemukakan di atas dengan persoalan yang akan penulis teliti.

I. Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis membaginya dalam lima bab dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I pendahuluan, dalam pembahasan ini dituangkan alasan penulis untuk mengangkat masalah tersebut, di dalam bab tersebut juga dimasukkan beberapa sub judul yang terdiri dari latar belakang masalah yang berisi mengenai alasan diangkatnya penelitian ini terkait permasalahan yang terjadi di lapangan. Selain latar belakang masalah juga berisi mengenai rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, hipotesis penelitian, kerangka pikir, kajian pustaka, dan sistematika penulisan.

Bab II merupakan landasan teori yang menjadi acuan untuk menganalisis data yang diperoleh, berisikan tentang teori-teori solidaritas dan hubungan kerja, selain teori mengenai kebijakan manajemen juga berisikan mengenai variabel-variabel yang menjadi bagian dalam kebijakan manajemen, yakni seleksi, pengembangan, kompensasi, serta kesejahteraan.

Bab III merupakan metode penelitian untuk menghubungkan antara teoritis dengan penelitian lapangan, maka dibuatlah metode penelitian yang berisi jenis, sifat dan lokasi penelitian yang digunakan untuk penulisan skripsi, populasi dan sampel penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, desain

pengukuran, kemudian setelah data dikumpulkan data dianalisis dengan teknik analisis data tertentu, kemudian untuk mengetahui alur penelitian dari awal sampai akhir maka dibuat tahapan penelitian yang sistematis.

Bab IV merupakan laporan hasil penelitian yang berisi tentang pemaparan mengenai profil perusahaan serta penyajian data dan analisis data tentang pengaruh kebijakan manajemen terhadap solidaritas hubungan kerja antar karyawan Bank Muamalat Cabang Banjarmasin.

Bab V penutup, di sini penulis akhirnya membuat kesimpulan atau hasil penelitian dan memberikan saran berdasarkan hasil penelitian.