

Loyalitas Sebagai Faktor Utama Promosi Jabatan Dalam Perspektif Manajemen Islam (Studi Pada Karyawan BRI Syariah KC Palembang)

Muhammad Iqbal¹ dan Ahmad Syahrizal²

¹UIN Raden Fatah Palembang, m.iqbal_uin@raden fatah.ac.id

²UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, ahmadsyahrizal@uinjambi.ac.id

ABSTRACT

This study aims to find out what factors have the greatest influence on the promotion of positions at BRI Syariah Employees at Palembang Branch Office and analyze it in the perspective of Islamic management. There are two independent variables taken in this study, namely job performance and loyalty of work as the most influential factors on the dependent variable, namely promotion of position. This research uses mixed methods research by combining quantitative and qualitative methods to gain a stronger understanding of the research result. The population in this study amounted to 40 people who were all employees of BRI Syariah KC Palembang. The results of the study showed that loyalty of work had a greater positive effect on job promotions with a significance value of $0.001 < 0.05$ than job performance with a significance value of $0.033 < 0.05$. In the perspective of Islamic management, the influence of work loyalty that is greater than work performance does not contradict the principles written in the Koran, namely, faith, piety, balance and justice, and deliberation.

Keywords: Islamic Management, Loyalty, Promotion of Position

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini, pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan aset utama bagi perusahaan baik yang bergerak di bidang produksi barang maupun pelayanan jasa. Perusahaan harus mampu melakukan identifikasi bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus dikelola dengan baik. Sumber daya manusia dapat dikembangkan melalui berbagai cara, salah satunya adalah promosi jabatan. Dengan dilakukannya peningkatan karir maka karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen sehingga terbentuklah output loyalitas pada suatu organisasi.

Promosi jabatan akan menumbuhkan rasa tanggung jawab yang lebih besar bagi karyawan terhadap pekerjaannya. Tentu hal ini juga didukung dengan penghasilan yang juga meningkat sesuai posisi jabatannya, dengan tujuan agar karyawan lebih semangat terhadap pekerjaannya. Promosi jabatan dapat dilakukan melalui dua cara yaitu loyalitas kerja dan prestasi kerja. Sumber daya yang kompeten ditunjukkan dengan prestasi kerja yang baik, hal ini dapat dilihat dari *track record* kinerja karyawan tersebut. Penilaian prestasi kerja pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kepegawaian pegawai yang bersangkutan yang berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan, dan potensinya yang bermanfaat untuk menentukan tujuan, rencana dan pengembangan kariernya.

Di samping prestasi kerja, faktor lain yang juga berpengaruh terhadap karir seorang karyawan yaitu loyalitas kerja. Loyalitas kerja adalah wujud kesetiaan dari karyawan terhadap perusahaan dengan rasa tanggung jawab yang tinggi, sehingga karyawan akan tetap bertahan membangun perusahaan meskipun dalam keadaan maju atau mundur. Loyalitas kerja menjadi faktor yang berpengaruh terhadap promosi jabatan dikarenakan karyawan dengan loyalitas tinggi dapat memberikan hasil terbaik dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

Bank Syariah merupakan salah satu bentuk implementasi dari konsep ekonomi Islam secara kaffah. Maka ketika berbicara mengenai manajemen SDM dalam internal bank syariah, harus berlandaskan prinsip-prinsip ekonomi Islam. Salah satunya adalah prinsip keadilan, yaitu konsep yang mengatur kehidupan ekonomi masyarakat secara wajar dan adil. Meskipun sama-sama berpengaruh besar, namun penentuan promosi jabatan melalui prestasi kerja dan loyalitas kerja harus dilandasi oleh keputusan yang adil bagi pemimpin suatu perusahaan. Pada prinsipnya, komitmen Islam terhadap keadilan sangat besar dengan menuntut agar semua sumber daya dimanfaatkan sebagai wujud implementasi maqashid syariah. Sehingga tidak boleh ada salah satu pihak yang terzholimi karena keputusan yang tidak adil.

Adapun dalam perspektif manajemen Islam, maka kualifikasi loyalitas dan prestasi harus bermuara pada keridhoan Allah. Seorang karyawan yang loyal terhadap perusahaannya tentu dalam artian mencintai dan mengikuti instruksi perusahaan namun dalam koridor yang lurus dan dibenarkan oleh agama. Begitu juga dengan prestasi yang baik adalah prestasi yang didapatkan tidak dengan cara yang bathil dan menjatuhkan sesama karyawan.

BRI Syariah sebagai salah satu bank umum syariah terbesar di Indonesia melihat potensi besar pada segmen perbankan syariah dengan berkomitmen untuk memberikan layanan terbaik dan terus tumbuh secara positif. Layanan yang baik dipersembahkan oleh karyawan yang mempunyai komitmen melalui prestasi dan loyalitas, tentunya dengan harapan *output* dari semua itu adalah pengembangan karir.

Promosi jabatan pada Bank BRI Syariah KC Palembang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Untuk dapat meningkatkan karir ke jenjang yang lebih tinggi, maka dilihat pada prestasi kerja dan loyalitas kerja dari karyawan. Saat karyawan menyelesaikan tugasnya dengan baik maka akan mendapatkan *reward* dan sebaliknya jika tugas tidak diselesaikan dengan baik maka akan mendapatkan *punishment*. Berikut adalah tabel promosi jabatan yang sudah dilakukan di BRI Syariah KC Palembang.

Tabel 1. Promosi Jabatan Pada BRI Syariah KC Palembang

| Jabatan Lama | Promosi Jabatan | Jumlah |
|-----------------------|-----------------------------|--------|
| Teller | Branch Operation Supervisor | 4 |
| Customer Service | Branch Operation Supervisor | 2 |
| Back Office | Branch Operation Supervisor | 2 |
| Account Officer Micro | Unit Head | 3 |
| Account Officer | Marketing Manager | 2 |

Sumber: SDM BRI Syariah KC Palembang

Terdapat 40 karyawan BRI Syariah KC Palembang yang berpeluang ditingkatkan jabatannya adalah 40 orang tergantung kebutuhan pada perusahaan. Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa BRI Syariah KC Palembang telah mempromosikan beberapa karyawan karena kebutuhan kantor akan sumber daya manusia berdasarkan prestasi kerja dan loyalitas kerja yang ada pada karyawan.

Seorang karyawan yang mempunyai prestasi kerja belum tentu mendapatkan promosi jabatan. Semua membutuhkan proses untuk dapat giliran pengembangan karir di suatu perusahaan karena proses pembentukan kepribadian pemimpin tidak bisa dilakukan secara singkat. Seringkali karyawan yang merasa sudah mempunyai prestasi kerja yang baik, tidak sabar menunggu giliran regenerasi pimpinan dan memilih pindah karir ke bank lain. Keadaan ini menjadi hal yang menguntungkan bagi karyawan lain yang tetap memilih berkarir di perusahaan tersebut karena memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasinya.

BRI Syariah Palembang memilih dan menempatkan karyawan untuk suatu posisi jabatan dan tidak hanya berprestasi pada pekerjaannya tetapi dilihat juga yang loyal terhadap perusahaan, bertanggung jawab, peduli dan setia, dapat menjaga nama baik serta menjaga privasi bank. Di samping itu, pelaksanaan promosi jabatan tidak terlepas dari tingkat kesetiaan karyawan pada organisasinya. Dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dan loyalitas kerja adalah dua faktor utama yang dapat mempengaruhi karir seorang karyawan.

Namun terdapat *research gap* yang menunjukkan hasil berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Patmarina & Harsono (2018), Cressida, Musadieg, & Hakam (2007), serta Medhiantari & Yuniari (2017) menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan. Hal ini berbeda dengan hasil yang dilakukan oleh Elfianto (2015) yang menunjukkan variabel prestasi kerja tidak terlalu berpengaruh atas promosi jabatan. Adapun terkait dengan loyalitas kerja, penelitian yang dilakukan oleh Kristianto (2017) dan Syahputra (2018) menjelaskan bahwa variabel loyalitas kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan. Ini bertentangan dengan penelitian Sembiring (2018) yang menyimpulkan bahwa loyalitas kerja tidak mempengaruhi promosi jabatan.

Dari hasil tersebut, dapat dipahami bahwa teori tidak selamanya sesuai dengan kenyataan yang ada. Penelitian-penelitian di atas menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari variabel prestasi kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan. Maka dari itu, perlu diadakan penelitian lanjutan mengenai pengaruh dua variabel independen tersebut terhadap promosi jabatan. Kemudian diperlukan juga suatu analisis dalam perspektif manajemen Islam terkait hasil penelitian tersebut dengan tujuan menjadi suatu referensi bagi pimpinan bank syariah untuk menjalankan manajemennya sesuai landasan Islam.

TINJAUAN PUSTAKA

Promosi Jabatan

Promosi merupakan hal yang sangat diperlukan dalam sebuah organisasi karena termasuk aspek yang sangat penting dalam organisasi terutama dalam menawarkan penghargaan yang nyata, status pegawai dan peningkatan motivasi kerja. Promosi dapat didefinisikan sebagai telah terjadinya kegiatan perpindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status serta tanggung jawab yang lebih tinggi.

Adapun indikator-indikator karyawan yang dapat dipromosikan antara lain kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerja sama, kecakapan, loyalitas, dan kepemimpinan. Prestasi kerja akan dilihat dari kecakapan dalam bekerja, kemampuan bekerja sama, dan manajerial kepemimpinannya yang dilihat dari kemampuan meyakinkan rekan kerja tentang gagasannya mewujudkan visi dan misi perusahaan. Sedangkan loyalitas dapat dilihat dari kejujuran dan kedisiplinan seorang karyawan dalam berkomitmen dan bekerja untuk kemajuan perusahaan.

Pekerja yang handal dapat menyelesaikan kewajibannya dengan support ilmu yang dimilikinya sesuai bidang pekerjaan masing-masing. Penempatan yang tidak tepat akan

berdampak pada kinerja yang tidak maksimal, karena dilakukan oleh orang tidak berkompeten di bidangnya. Rasulullah Saw. bersabda: "Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan dilakukan secara itqon (professional)" (HR. Thabrani). Islam menilai Profesionalisme dicirikan oleh tiga hal yaitu kafaah (keahlian), himmatul'amal (etos kerja yang tinggi), amanah (terpercaya).

Loyalitas kerja

Loyalitas bermakna setia dan patuh terhadap suatu sistem atau peraturan. Dengan kata lain bahwa seseorang yang mau mengikuti apa yang diperintahkan disebut loyal. Loyalitas dimaknai juga sebagai kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang dilakukan kepada individu atau kelompok, dengan rasa cinta dan tanggung jawab serta memberikan yang terbaik dari dirinya. Indikator yang dipakai untuk mengidentifikasi loyalitas kerja adalah:

- 1) Tetap bertahan dalam organisasi
- 2) Bersedia berkerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan
- 3) Menjaga rahasia bisnis perusahaan
- 4) Mempromosikan organisasinya
- 5) Mentaati peraturan
- 6) Pengorbanan

Dalam perspektif Islam, loyalitas menjadi suatu tali penghubung antara karyawan dan pimpinan yang wajib dijaga satu sama lain. Kesempurnaan hubungan antara sesama insan akan terbentuk setelah mereka menyempurnakan hubungan kepada Sang Kholik. Sebaliknya, manusia yang tidak menjaga *hablumminannas*, secara tidak langsung sudah merusak *hablumminallah*.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai individu dalam memenuhi kewajiban yang diberikan oleh suatu manajemen. Adapun Fisher et.al (1993) berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja merupakan rangkaian penilaian yang dilakukan oleh organisasi terhadap kontribusi karyawan dalam periode tertentu. Sedangkan Umpan balik prestasi kerja adalah suatu upaya menunjukkan bagaimana karyawan berprestasi dapat melihat perbandingannya dengan standar perusahaan.

Indikator penilaian prestasi kerja menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007) adalah keterampilan dan kemampuan, kedisiplinan, kepribadian, serta tanggung jawab. Menurut Juliandi dalam perspektif Islam, nilai-nilai yang dipandang dalam prestasi kerja berdasarkan rujukan firman Allah Swt adalah sebagai berikut:

- 1) Menunaikan janji dan atau kewajiban
- 2) Memiliki tanggung jawab dan kontrol
- 3) Amal ibadah, bermakna menyembah Allah
- 4) Jihad dan bersungguh-sungguh
- 5) Keadilan tanpa diskriminasi yang harus dimiliki oleh para pekerja
- 6) Ikhtiar, merupakan harapan dari organisasi
- 7) Transparansi dalam bekerja
- 8) Kerjasama sebagai aspek penting bagi setiap karyawan

9) Skill dan kompetensi dalam bekerja

Manajemen Islam

Manajemen adalah proses kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi, dan pengendalian dalam rangka memberdayakan seluruh sumber daya organisasi, baik sdm, finansial, maupun teknologi secara maksimal untuk mencapai visi dan misi dari suatu organisasi. Pendapat lain mengatakan bahwa manajemen adalah seni membuat orang lain bersedia bekerja sama demi mencapai suatu tujuan. Terdapat beberapa asas dalam Al-Qur'an yang menjadi landasan manajemen berbasis Islam, yaitu beriman (Q.S. Ali Imran: 28), bertaqwa (Q.S. An-Naba': 31), keseimbangan dan keadilan (Q.S. An-Nisa: 58), serta musyawarah (Q.S. Asy-Syu'ara: 38).

Dalam perspektif manajemen Islam, ada 4 dasar etika manajemen bisnis yang diteladani dari Rasulullah Saw, yaitu tauhid (ketuhanan), tidak terpaksa, dan bertanggung jawab. Dengan empat dasar tersebut akan menciptakan etika manajemen yang baik dalam setiap kontrak kerja antara berbagai pihak maupun antara pimpinan dan bawhaan. Sehingga arah konsep manajemen Islam ini adalah terciptanya pemimpin yang mampu menjalankan kepemimpinannya dengan amanah.

Adapun dalam praktiknya, ada beberapa hal penting yang harus diperhatikan agar termasuk dalam kategori manajemen Islam, yaitu:

- 1) Didasarkan kepada nilai-nilai dan etika Islam
- 2) Terpenuhinya kebutuhan dasar pekerja
- 3) Terpenuhinya kebutuhan spiritual pekerja
- 4) Keseimbangan antara sistem dan struktur organisasi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan *mixed method*, yaitu menggabungkan metode penelitian kuantitatif dan kualitatif agar dapat menggambarkan fenomena secara komprehensif, valid, reliabel dan objektif (Sugiyono, 2020). Metode kualitatif dibutuhkan untuk melihat fenomena dari sisi ekonomi Islam secara kaffah melalui perspektif manajemen Islamnya sehingga dapat memberikan kontribusi pemikiran yang kompleks bagi lembaga perbankan sebagai acuan penerapan manajemen Islam di bank syariah.

Populasi berjumlah 40 karyawan yang merupakan seluruh sdm BRI Syariah KC Palembang dengan menggunakan sampel nonprobability sampling, artinya semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Sehingga teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Karena populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara dengan penyebaran kepada pegawai BRI Syariah KC Palembang selaku responden. Wawancara dilakukan untuk melengkapi data guna interpretasi lebih dalam kepada pihak BRI Syariah KC Palembang. Dibutuhkan juga penggalan informasi dari pihak internal bank sebagai pemecahan jawaban atas fenomena yang terjadi dengan support metode library research sebagai teknik memperoleh data sekunder melalui sumber kepustakaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data yang dilakukan oleh peneliti adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis (uji T) dengan menggunakan Program SPSS 16.0.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen “Prestasi Kerja”

| Item Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|---------|------------|
| X1.1 | 0,649 | 0,3120 | Valid |
| X1.2 | 0,487 | 0,3120 | Valid |
| X1.3 | 0,550 | 0,3120 | Valid |
| X1.4 | 0,555 | 0,3120 | Valid |
| X1.5 | 0,456 | 0,3120 | Valid |
| X1.6 | 0,449 | 0,3120 | Valid |
| X1.7 | 0,411 | 0,3120 | Valid |
| X1.8 | 0,449 | 0,3120 | Valid |

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen “Loyalitas Kerja”

| Item Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|---------|------------|
| X2.1 | 0,754 | 0,3120 | Valid |
| X2.2 | 0,654 | 0,3120 | Valid |
| X2.3 | 0,490 | 0,3120 | Valid |
| X2.4 | 0,535 | 0,3120 | Valid |
| X2.5 | 0,614 | 0,3120 | Valid |
| X2.6 | 0,490 | 0,3120 | Valid |
| X2.7 | 0,744 | 0,3120 | Valid |
| X2.8 | 0,543 | 0,3120 | Valid |
| X2.9 | 0,733 | 0,3120 | Valid |
| X2.10 | 0,580 | 0,3120 | Valid |

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen “Promosi Jabatan”

| Item Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|---------|------------|
| Y1 | 0,670 | 0,3120 | Valid |
| Y2 | 0,789 | 0,3120 | Valid |
| Y3 | 0,821 | 0,3120 | Valid |
| Y4 | 0,648 | 0,3120 | Valid |
| Y5 | 0,670 | 0,3120 | Valid |
| Y6 | 0,404 | 0,3120 | Valid |
| Y7 | 0,737 | 0,3120 | Valid |
| Y8 | 0,704 | 0,3120 | Valid |
| Y9 | 0,384 | 0,3120 | Valid |
| Y10 | 0,427 | 0,3120 | Valid |

Berdasarkan tabel 2-4 diperoleh data bahwa variabel prestasi kerja, loyalitas kerja, dan promosi jabatan sama-sama memiliki r hitung $>$ r tabel (0,3120) dan bernilai positif. Maka dengan itu setiap butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Instrumen

| Variabel | Cronbach Alpha | Reliabilitas |
|-----------------|----------------|--------------|
| Prestasi Kerja | 0,790 | Reliabel |
| Loyalitas Kerja | 0,876 | Reliabel |
| Promosi Jabatan | 0,890 | Reliabel |

Berdasarkan tabel 5, setiap variabel memiliki Cronbach Alpha > 0,60. Maka dari itu dapat diterima dan reliabel.

Tabel 6. Nilai Uji Normalitas Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Promosi Jabatan

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 40 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.36659957 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .159 |
| | Positive | .080 |
| | Negative | -.159 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.003 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .266 |

a. Test distribution is Normal.

Hasil di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel prestasi kerja, loyalitas kerja dan promosi jabatan sebesar 0,266. Hal ini dapat dinyatakan bahwa nilai sig dikatakan berdistribusi normal dengan data residual Asymp. Sig 0,266 yang dimana nilai sig > 0,05.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 10.285 | 8.788 | | 1.170 | .249 | | |
| | PRESTASI KERJA | .381 | .172 | .299 | 2.212 | .033 | 1.000 | 1.000 |
| | LOYALITAS KERJA | .508 | .141 | .487 | 3.599 | .001 | 1.000 | 1.000 |

Berdasarkan hasil uji dinyatakan bahwa nilai *tolerance* seluruh variabel bebas yaitu prestasi kerja dan loyalitas kerja sebesar 1,000 > 0,01 dan VIF (Variance Inflation Factor) seluruh variabel bebas prestasi kerja dan loyalitas kerja sebesar 1,000 < 10 maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .295 ^a | .087 | -.047 | 25.64667 |

a. Predictors: (Constant), PERKALIANX1DANX2, LOYALITAS KERJA, X1_KUADARAT, PRESTASI KERJA, X2_KUADARAT

Berdasarkan hasil uji dinyatakan bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas hal ini karena $C2_{hitung} (3,48) < C2_{tabel} (48,602)$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 9. Linearitas Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan

| ANOVA Table | | | | | | | |
|----------------|---------------|--------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| | | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| PROMOSI | Between | (Combined) | 266.794 | 13 | 20.523 | 1.385 | .231 |
| JABATAN * | Groups | Linearity | 55.224 | 1 | 55.224 | 3.728 | .064 |
| PRESTASI KERJA | | Deviation from Linearity | 211.570 | 12 | 17.631 | 1.190 | .340 |
| | Within Groups | | 385.181 | 26 | 14.815 | | |
| | Total | | 651.975 | 39 | | | |

Hasil tabel 9 menyatakan bahwa nilai signifikan deviation from linearity sebesar 0,340 > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan linear antara prestasi kerja dan promosi jabatan.

Tabel 10. Linearitas Loyalitas Kerja dan Promosi Jabatan

| ANOVA Table | | | | | | | |
|-----------------|---------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| | | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| PROMOSI | Between | (Combined) | 312.608 | 11 | 28.419 | 2.345 | .034 |
| JABATAN * | Groups | Linearity | 151.504 | 1 | 151.504 | 12.500 | .001 |
| LOYALITAS KERJA | | Deviation from Linearity | 161.105 | 10 | 16.110 | 1.329 | .263 |
| | Within Groups | | 339.367 | 28 | 12.120 | | |
| | Total | | 651.975 | 39 | | | |

Hasil tabel 10 dapat dinyatakan bahwa nilai signifikan deviation from linearity sebesar 0,263 > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan linear antara loyalitas kerja dan promosi jabatan.

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Berganda

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | |
| | | B | Std. Error | Beta | |
| 1 | (Constant) | 10.285 | 8.788 | | 1.170 |
| | PRESTASI KERJA | .381 | .172 | .299 | 2.212 |
| | LOYALITAS KERJA | .508 | .141 | .487 | 3.599 |

a. Dependent Variable: PROMOSI JABATAN

Dengan model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 10,285 + 0,381X_1 + 0,508X_2 + e$$

Maka dapat dinyatakan dengan penjelasan sebagai berikut :

- Nilai a (konstanta) sebesar 10,285 yang berarti jika prestasi kerja dan loyalitas kerja nilainya 0, maka promosi jabatan adalah sebesar 10,285 yang artinya tanpa adanya prestasi kerja dan loyalitas kerja maka karyawan tidak akan memiliki promosi jabatan.
- Nilai koefisien regresi variabel prestasi kerja menunjukkan nilai sebesar 0,381 yang artinya jika prestasi kerja mengalami kenaikan satu-satuan, maka akan diikuti dengan penurunan promosi jabatan terhadap prestasi kerja yang mempengaruhi promosi jabatan.
- Nilai koefisien regresi variabel loyalitas kerja menunjukkan nilai sebesar 0,508 artinya jika variabel loyalitas kerja meningkatkan sebesar satu-satuan, maka akan diikuti dengan promosi jabatan terhadap variabel loyalitas kerja. Begitupun sebaliknya.

Tabel 12. Hasil Uji T

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | |
| | | B | Std. Error | Beta | |
| 1 | (Constant) | 10.285 | 8.788 | | 1.170 |
| | PRESTASI KERJA | .381 | .172 | .299 | 2.212 |
| | LOYALITAS KERJA | .508 | .141 | .487 | 3.599 |

Berdasarkan tabel 13 dapat dinyatakan bahwa nilai T tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = (n-k-1)$ atau $(40-2-1 = 37)$ sehingga memperoleh nilai T tabel sebesar 2,02619. Diketahui bahwa nilai T hitung variabel prestasi kerja sebesar 2,212 maka $T_{hitung} (2,212) > T_{tabel} (2,02619)$ dengan signifikan $0,033 < 0,05$ sehingga hipotesis dapat diterima. Adapun nilai T hitung variabel loyalitas kerja sebesar 3,599 maka $T_{hitung} (3,599) > T_{tabel} (2,02619)$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga hipotesis dapat diterima juga.

Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan

Dengan diterimanya hipotesis pertama, maka dapat dinyatakan bahwa Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan. Artinya jika karyawan memiliki prestasi kerja yang baik maka akan ada peluang untuk dipromosikan dan dengan adanya pengaruh prestasi kerja dapat diketahui apakah penempatannya sudah tepat atau perlu dipindahkan posisinya dengan cara melakukan promosi jabatan. sehingga, jika ada jabatan yang kosong pada BRI Syariah KC Palembang, maka karyawan yang memiliki prestasi kerja akan siap untuk dipromosikan sesuai dengan kebutuhan BRI Syariah KC Palembang. Hal ini sesuai dengan hasil Patmarina & Harsono (2018) , Purwaningsih dan Magdalena (2017) , dan Cressida et al (2017). yang menyimpulkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Promosi Jabatan

Sama halnya dengan hipotesis pertama, maka hipotesis kedua juga diterima. Sehingga dapat dinyatakan bahwa loyalitas kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Artinya jika karyawan semakin loyal terhadap Bank BRI Syariah maka semakin baik keadaan perusahaan, karena memiliki karyawan yang loyal dan peduli terhadap keadaan perusahaan. Hasil ini juga didukung oleh penelitian tedahulu yaitu Syahputra (2018) dan Kristianto (2017) yang menyimpulkan bahwa hasil penelitian loyalitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan.

Perspektif Manajemen Islam terhadap Loyalitas Kerja sebagai Faktor Utama Promosi Jabatan pada Karyawan BRI Syariah KC Palembang

Manajemen Islam merupakan suatu metode perencanaan dan pengelolaan yang dilakukan secara kaffah. Fokus manajemen Islam tidak hanya terpaku dengan transformasi bisnis, melainkan juga transformasi budaya, melalui internalisasi nilai-nilai Islam dalam proses manajemennya. Sebagaimana tujuan organisasi dalam manajemen Islam tidak hanya mencari keuntungan bisnis semata, melainkan juga bermanfaat bagi seluruh umat manusia.

Merujuk pada hasil penelitian menunjukkan loyalitas kerja memiliki porsi pengaruh lebih besar dibanding prestasi kerja. Inilah realita yang terjadi pada atmosfer kerja di BRI Syariah KC Palembang. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD BRI Syariah KC Palembang , bahwa manajemen telah mempromosikan beberapa karyawan karena kebutuhan SDM berdasarkan prestasi kerja dan loyalitas kerja dari karyawan.

Meskipun prestasi kerja merupakan salah satu faktor utama dalam karir seorang karyawan, namun terdapat fenomena pengunduran diri yang terjadi di BRI Syariah dikarenakan berbagai macam alasan yang membuat loyalitas menjadi faktor paling utama. Banyak karyawan yang merasa jenuh dengan pekerjaannya sebagai bankir sehingga mengundurkan diri berdasarkan keinginan pribadi. Fenomena lain yang juga sering terjadi adalah pindahnya karyawan dari bank asal ke bank lain dengan iming-iming jabatan dan pendapatan yang lebih besar. Faktor lain yang juga menjadi dasar berhentinya karyawan seperti kontrak yang tidak diperpanjang karena tidak capai target. Fenomena tersebut tentu menjadi pertimbangan manajemen dalam menentukan percepatan karir seorang karyawan.

Harapan BRI Syariah KC Palembang dalam memilih dan menempatkan karyawan untuk suatu posisi jabatan dan tidak hanya berprestasi pada pekerjaannya tetapi dilihat juga yang loyal terhadap perusahaan, bertanggung jawab, peduli dan setia dapat menjaga nama baik serta menjaga privasi bank. Dengan melihat fenomena di atas, tentunya menjadi wajar jika karyawan yang memiliki loyalitas tinggi lebih berpeluang mendapatkan promosi jabatan daripada seorang karyawan yang pintar dan berprestasi namun tidak loyal.

Proses dalam manajemen memilih menaikkan karir seorang karyawan berdasarkan pengetahuan yang luas, kreativitas, isiatif, lapang dada, jujur, dan bertanggung jawab. BRI Syariah memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab. Ini sebagai bentuk upaya manajemen dalam mengimplementasikan 4 pilar etika manajemen bisnis yang diteladani dari Rasulullah Saw, yaitu tauhid, adil, kehendak bebas, dan tanggung jawab. Dan hal ini merupakan wujud implementasi dari azas keseimbangan dan keadilan dalam manajemen Islam. Sebagai Allah Swt berfirman dalam Q.S. An-Nisa ayat 58:

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen yaitu prestasi kerja dan loyalitas kerja sama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada BRI Syariah KC Palembang. Namun loyalitas kerja memiliki pengaruh positif lebih besar terhadap promosi jabatan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ daripada prestasi kerja terhadap promosi jabatan dengan nilai signifikansi $0,033 < 0,05$. Hal ini menunjukkan loyalitas kerja merupakan faktor utama dalam hal mempengaruhi promosi jabatan karyawan di BRI Syariah KC Palembang.

Dalam perspektif manajemen Islam, kebijakan manajemen BRI Syariah KC Palembang telah memenuhi prinsip-prinsip manajemen yang diajarkan dalam Islam. BRI Syariah telah memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk melaksanakan tugasnya masing-masing dengan baik dan penuh tanggung jawab. Hal ini merupakan wujud implementasi dari azas keseimbangan dan keadilan dalam manajemen Islam. Dan dapat disimpulkan bahwa wujud manajemen Islam pada BRI Syariah KC Palembang telah terpenuhi, yaitu tercapainya nilai-nilai dan etika Islam, terpenuhinya kebutuhan dasar pekerja, terpenuhinya kebutuhan spiritual pekerja, terjadinya keseimbangan antara sistem dan struktur organisasi.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi karyawan Bank khususnya pada BRI Syariah KC Palembang agar melakukan pekerjaan secara profesional, sehingga dapat mengembangkan karirnya melalui peningkatan prestasi kerja dan loyalitas kerja. Hasil penelitian membuktikan bahwa loyalitas kerja mempunyai pengaruh lebih besar terhadap promosi jabatan daripada prestasi kerja, sehingga diharapkan karyawan tidak hanya mengejar prestasi individu untuk mencapai suatu promosi jabatan. Loyalitas merupakan suatu sikap yang harus dimiliki oleh setiap karyawan karena pada dasarnya bekerja adalah ibadah. Seperti

halnya ilmu yang harus dilandasi dengan adab, begitu juga dengan prestasi kerja yang harus dilandasi dengan sikap loyalitas terhadap perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Sinn Ahmad Ibrahim, 2008. *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Histories Dan Kontemporer* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,
- Cressida, Farda Dwi, Al- Musadieg, and Soe'oed Hakam, 2017. Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan. Malang
- Fisher, Wayne et al. 1993. Functional communication training with and without extinction and punishment. *Journal of Applied Behavior Analysis* Vol 26 pp 23-36
- Ismail Solihin, 2012. *Pengantar Manajemen* .Jakarta: Erlangga
- Juliandi, Azuar, 2014. Paramater Prestasi Kerja Dalam Perspektif Islam Azuar Juliandi', *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14.01, 34-48
- Kristianto, Heri, 2017. 'Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah Dana Amanah Karanganyar' . Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- M. Ridwan, 2002. *Konsep Pembangunan Menurut Ekonomi Islam Dalam Buku Ekonomi Dan Bank Syariah*. Medan: IAIN Press
- Malayu S.P Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Medhiantari, Ida Ayu Nithya, and Made Yuniari, 2017. Pengaruh Prestasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gajah Mada Denpasar
- Nurmansyah, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif Perusahaan*. Pekanbaru: Unilak Press
- P. Siagian, Sondang, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Patmarina, Hepiana, and Tedi Harsono, 2018. Pengaruh Senioritas Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan PT. Rabobank Metro. Bandar Lampung
- Purwaningsih, Amalia, and Betty Magdalena, 2017. 'Pengaruh Senioritas Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan', *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 3.1, 14-26
- Sari, Winda, and Marlina, 2012. 'Penerapan Fungsi Manajemen Dalam Pengelolaan Perpustakaan Di Smk Tamansiswa Padang', *Jurnal Ilmu Informasi Perpustakaan Dan Kearsipan*, 1.1, 39-48
- Sembiring, Frans william Obi, 2018. 'Pengaruh Prestasi Kerja Da Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. PLN Area Binjai'. Universitas Negeri Medan
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* .Bandung: Alfabeta
- Sungkono, Sandra Wijayanti, and IGA Manuati Dewi, 2017. 'Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di PT. Bali Pawiwahan Coco Group', *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6.4
- Suryani, 2011. 'Keadilan Ekonomi Dalam Perspektif Ekonomi Syariah: Sebuah Tinjauan Teori', *Jurnal Maksimum Universitas Muhammadiyah Semarang*, 2.1, 1-22
- Syahputra, Ramadhan Yuko, 2018. 'Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja, Senioritas Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Di Bank Muamalat Yogyakarta' Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
- Yusanto, Muhammad Ismail, and Karebet Widjajakusuma, 2002. *Menggagas Bisnis Islam* Jakarta: Gema Insani
- www.brisyariah.co.id