

**PENGARUH *PERSONAL BRANDING* TERHADAP KOMPETENSI
SUMBER DAYA MANUSIA PERBANKAN SYARIAH YANG
DIMODERASI OLEH LITERASI DIGITAL DI ERA REVOLUSI
INDUSTRI 4.0**

(STUDI KASUS DI BPR SYARIAH BANGUN DRAJAT WARGA)



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT
MEMPEROLEH GELAR STRATA SATU
DALAM PERBANKAN SYARIAH**

Oleh:

Rudi Ardiansah

NIM.16820056

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2020

**PENGARUH *PERSONAL BRANDING* TERHADAP KOMPETENSI
SUMBER DAYA MANUSIA PERBANKAN SYARIAH YANG
DIMODERASI OLEH LITERASI DIGITAL DI ERA REVOLUSI
INDUSTRI 4.0**

(STUDI KASUS DI BPR SYARIAH BANGUN DRAJAT WARGA)



**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT
MEMPEROLEH GELAR STRATA SATU
DALAM PERBANKAN SYARIAH**

Oleh:
RUDI ARDIANSAH
NIM.16820056
PEMBIMBING:

JOKO SETYONO, SE., M.Si.

NIP: 19730702 200212 1 003

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-439/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2020

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH PERSONAL BRANDING TERHADAP KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA PERBANKAN SYARIAH YANG DIMODERASI OLEH LITERASI DIGITAL DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 (STUDI KASUS DI BPR SYARIAH BANGUN DRAJAT WARGA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : RUDI ARDIANSAH
Nomor Induk Mahasiswa : 16820056
Telah diujikan pada : Kamis, 16 April 2020
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Joko Setyono, SE., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 5eec75fb5505b



Penguji I

Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
SIGNED

Valid ID: 5ee1be1af0dfa



Penguji II

Hasan Al Banna, SEI., M.E
SIGNED

Valid ID: 5ed9dfa0d71af



Yogyakarta, 16 April 2020
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 5eec8ab24c520



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Rudi Ardiansah

Kepada

**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Rudi Ardiansah

NIM : 16820056

Judul Skripsi : “Pengaruh *Personal branding* Terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah Yang Dimoderasi Oleh Literasi Digital Di Era Revolusi Industri 4.0 (Studi Kasus Di BPR Syariah Bangun Drajat Warga)”

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 7 April 2020

Pembimbing

Joko Setyono, S.E., M.Si.

NIP: 19730702 200212 1 003

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rudi Ardiansah

NIM : 16820056

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Personal branding Terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah Yang Dimoderasi Oleh Literasi Digital Di Era Revolusi Industri 4.0 (Studi Kasus Di BPR Syariah Bangun Drajat Warga)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam bodynote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 8 April 2020

Penyusun,



Rudi Ardiansah
NIM. 16820056

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rudi Ardiansah
NIM : 16820056
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh *Personal branding* Terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah Yang Dimoderasi Oleh Literasi Digital Di Era Revolusi Industri 4.0 (Studi Kasus Di Bpr Syariah Bangun Drajat Warga)” Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 8 April 2020

Yang menyatakan,



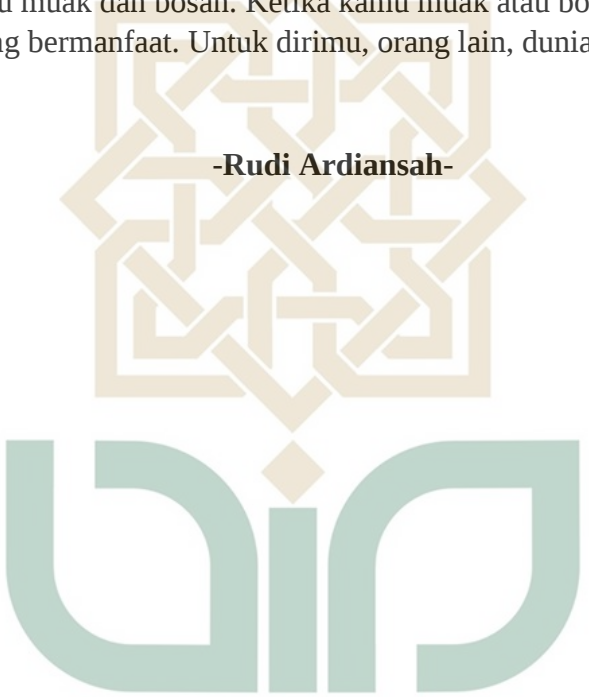
Rudi Ardiansah

NIM.16820056

MOTTO

Saya adalah seorang pemalas. Saya senang bermalas-malasan. Saya adalah seorang pemalas yang ingin sukses: dunia dan akhirat. Karena itu, prinsip hidup saya adalah menunaikan kewajiban saya terlebih dahulu. Entah itu pendidikan, pekerjaan, ataupun ibadah. Barulah kemudian saya lanjut lagi bermalas-malasan dengan tenang tanpa adanya gangguan, dan kebutuhan saya untuk bermalas-malasan terpenuhi. Namun, tidak selamanya kemalasan itu menyenangkan. Ada kalanya kamu muak dan bosan. Ketika kamu muak atau bosan itulah, lakukan sesuatu yang bermanfaat. Untuk dirimu, orang lain, dunia maupun akhirat.

-Rudi Ardiansah-



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Allah SWT serta dukungan dan doa dari orang-orang
tercinta akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Kedua Orang tua tercinta

Papa (Alm.) Syahrul dan Mama Siti Karmisih

Yang tak pernah berhenti mendoakan, memberikan kasih sayang, melakukan
pengorbanan yang tak terhitung kepada anak-anaknya, yang sampai kapanpun
tidak akan bisa saya balas, selalu memberikan motivasi serta dukungan yang luar
biasa sampai saat ini

Teruntuk saudara-saudariku tercinta

Richie Heriyanto, Rina Mega Sari, Rendi Prasetyo, dan Rani Meysa Putri yang
selalu memberikan semangat untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

Untuk keluarga besar yang selalu mendoakan.

Teruntuk Rilo Erfan Erdiansyah, Putri Monalisa Dewi, Nidia Fadillah, dan Dede
Sulaiman Dawud yang telah menjadi sahabat sekaligus keluarga selama saya
menempuh pendidikan di UIN Sunan Kalijaga di kota istimewa Yogyakarta ini.

Keluarga besar PS B 2016

Keluarga besar Perbankan Syariah 2016

Serta teruntuk Almamater tercinta

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ŝ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Z	Zet
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)

ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

مُتَعَدِّدَةٌ	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عَدَّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta'Marbuttah

Semua *ta'* marbuttah ditulis dengan *h*, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>
الأولياء كرامة	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
تتسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
----------------------	---------	-----------

بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
شَكَرْتُمْ لَنْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

الْقُرْآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
الْقِيَاس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya pada kita semua. Sholawat serta salam semoga selau tercurah kepada junjungan besar kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dan kita nantikan syafa'atnya di yaumul qiyamah nanti.

Penelitian ini merupakan tugas akhir program studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Negeri Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam penyusunannya, skripsi ini tidak lepas dari bantuan, petunjuk, serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

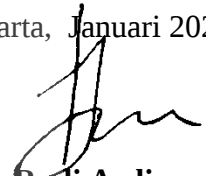
1. Bapak Prof. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga.
3. Bapak Joko Setyono, SE., M.Si. selaku ketua program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sekaligus dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberi kritik dan saran, selama proses penyusunan skripsi ini, hingga selesai.
4. Bapak Rosyid Nur Anggara Putra S.Pd., M.Si. selaku dosen pembimbing akademik saya yang telah membimbing saya, dari awal perkuliahan hingga sampai ke tahap ini.
5. Seluruh Dosen program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasannya, selama saya menempuh pendidikan.
6. Seluruh karyawan Bank BPRS Bangun Drajad Warga yang telah memberikan saya kesempatan untuk dapat melakukan penelitian, meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian saya, dan menjawab pertanyaan-pertanyaan wawancara seputar penelitian saya.

7. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Orangtua saya tercinta dan sangat saya hormati, papa Alm. Syahrul dan mama Siti Karmisih, yang telah berusaha memberikan segalanya kepada saya, hingga sampai pada saat ini.
9. Kakak saya tercinta, Richi Heriyanto dan Rina Mega Sari, terima kasih atas pengalaman hidupnya. Adik saya Rendi Prasetio, Rani Meysa Putri, kalian semua adalah sumber motivasi saya.
10. Keluarga besar saya: adik-adik Mama saya, Mbah Putri, dan sepupu-sepupu saya yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu-persatu, yang telah banyak mendoakan saya supaya berhasil, sukses dan selalu sehat.
11. Rilo Irfan Erdiansyah, Putri Monalisa Dewi, Nidya Fadillah, Dede Sulaeman Dawud, kalian adalah sahabat-sahabat yang luar biasa, selalu siap disaat saya terpuruk, selalu menyemangati saya, terima kasih, dan saya bersyukur atas semua kebersamaan kita.
12. Wiefa Nurul Aulia yang banyak membantu dan mendorong saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Gustika Fani, dan Novita Dian Pangesti yang selalu memberikan semangat, motivasi dan menanyakan kabar kemajuan skripsi saya.
13. Keluarga KKN99 Kelompok 40 Petugan, Novita Dian Pangesti, Irena Dwi Damayanti, Lailiyatus Shobicha, Aisah Puspa Lestari, M.Yasin Faidlul Qodir, M. Khoirul Hakim, Ahmad Syaifudin, dan Intan Dwi Arini. Terima kasih untuk semua kebersamaan yang kita lalui selama dua bulan, dan sampai saat ini, kalian menjadi keluarga baru yang senantiasa bertanya kabar dan menyemangati saya.
14. Seluruh warga dusun Petugan yang banyak menolong, menebar kebaikan, dan mendoakan kami KKN99 Kelompok 40 untuk dapat menyelesaikan studi kami. Berkat kalian jugalah kami semua dapat menyelesaikan KKN yang merupakan salah satu syarat kelulusan, hingga kami sampai pada tahap ini.

15. Keluarga besar PS-B 2016, kalian adalah keluarga pertama semenjak pertama kali saya menginjakkan kaki di universitas ini. Serta keluarga besar Perbankan Syariah 2016 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang tidak mungkin bisa saya sebutkan namanya satu persatu, karena kalian semua adalah sumber pembelajaran dan pengalaman hidup bagi saya.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan mereka. Akhir kata, saya sebagai penulis berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk setiap pembaca. *Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Yogyakarta, Januari 2020



Rudi Ardiansah
NIM: 16820056



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	viii
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
ABSTRAK	xxii
ABSTRACT	xxiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	17
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	19
D. Sistematika Pembahasan.....	20
BAB II PEMBAHASAN	23
A. Landasan Teori	23
1. Perbankan Syariah.....	23
2. Brand dan Personal Branding	24
3. Sumber Daya Manusia Dan Citra Manusia Menurut Al-Qur'an	34
4. Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	42
5. Revolusi Industri 4.0	48

6. Literasi Digital	51
B. Tinjauan Pustaka.....	56
C. Kerangka Pemikiran	61
D. Pengembangan Hipotesis.....	61
BAB III METODE PENELITIAN.....	69
A. Jenis Penelitian.....	69
B. Sumber dan Jenis Data	70
C. Lokasi Penelitian	71
D. Populasi dan Sampel	71
1. Populasi	71
2. Sampel	72
E. Definisi Operasional Variabel	72
1. Variabel Independen (Bebas)	73
2. Variabel Dependen (Terikat)	74
3. Variabel Moderasi (Z)	75
F. Skala Pengukuran Penelitian	77
G. Metode dan Instrumen Pengumpulan Data	78
1. Metode Pengumpulan Data.....	78
2. Instrumen Pengumpulan Data.....	78
H. Teknik Analisis Data	79
1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	79
2. Uji Asumsi Klasik	81
3. Analisis Regresi Linear Berganda dengan Variabel Pemdoerasi	82
4. Uji Hipotesis	84
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	87
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	87
1. Sejarah BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.....	87

2. Visi dan Misi BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta	88
3. Budaya Kerja BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.....	89
4. Letak Geografis BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta	90
B. Deskripsi Responden	91
1. Tingkat Pengemabalian Kuesioner	92
2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	93
3. Responden Berdasarkan Usia	94
4. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	95
5. Responden Berdasarkan Lama Bekerja	96
C. Analisis Statistik Deskriptif.....	97
1. Spesialisasi.....	98
2. Diferensiasi.....	99
3. Visibilitas.....	99
4. Literasi Digital	99
5. Kompetensi SDM	99
D. Uji Validitas dan Reliabilitas	100
1. Uji Validitas.....	100
2. Uji Reliabilitas.....	102
E. Uji Asumsi Klasik	103
1. Uji Normalitas	103
2. Uji Multikolinearitas.....	106
3. Uji Heteroskedastisitas	108
F. Analisis Regresi Berganda dengan MRA dan Pengujian Hipotesis	110
1. Pengujian Persamaan tanpa Moderasi	110
2. Pengujian Persamaan dengan Moderasi	124
BAB V PENUTUP.....	140
A. Kesimpulan	140
B. Keterbatasan Penelitian	141

C. Saran	142
DAFTAR PUSTAKA	144



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Penelitian	77
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Penelitian.....	78
Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner	92
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	93
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	94
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	95
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Waktu Bekerja	96
Tabel 4.6 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	98
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Validitas.....	100
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Reliabilitas	103
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	104
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	107
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Park.....	108
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi tanpa Moderasi.....	111
Tabel 4.13 Hasil Uji R^2 Sebelum Moderasi.....	113
Tabel 4.14 Hasil Uji F tanpa Moderasi	114
Tabel 4.15 Hasil Uji t tanpa Moderasi	115
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi dengan Moderasi.....	124
Tabel 4.17 Hasil Uji R^2 dengan Moderasi	127
Tabel 4.18 Hasil Uji F dengan Moderasi	128
Tabel 4.19 Hasil Uji t dengan Moderasi	129

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Penurunan Jumlah Karyawan Bank 1	4
Gambar 1.2 Grafik Penurunan Jumlah Karyawan Bank 2	4
Gambar 1.3 Grafik Tenaga Kerja Perbankan Syariah di Indonesia	7
Gambar 1.3 Grafik Tenaga Kerja BPRS di Indonesia	8
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	61
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas (Normal Probability Plot)	105
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (Grafik Histogram).....	106
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	108

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I KUESIONER PENELITIAN.....	xxiv
LAMPIRAN II PERTANYAAN WAWANCARA.....	xxxi
LAMPIRAN III HASIL KUESIONER	xxxiii
LAMPIRAN IV OUTPUT HASIL SPSS 22.0	xxxix
LAMPIRAN V DOKUMENTASI PENELITIAN	lv
LAMPIRAN VI CURRICULUM VITAE	lvii



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *personal branding* yang diwakilkan oleh spesialisasi, diferensiasi, dan visibilitas terhadap kompetensi sumber daya manusia dengan literasi digital sebagai variabel pemoderasi di era revolusi industri 4.0 (studi kasus pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPRS Bangun Drajat Warga. Pemilihan sampel menggunakan teknik *non probably sampling* dengan *sampling jenuh* dan sampel yang digunakan sebanyak 37. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dan *moderated regression analysis*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa spesialisasi berpengaruh terhadap kompetensi sumber daya manusia, sedangkan diferensiasi dan visibilitas tidak berpengaruh. Hasil *moderated regression analysis* dengan menggunakan variabel literasi digital sebagai moderasi menunjukkan hasil bahwa literasi digital tidak mampu memoderasi hubungan antara spesialisasi, diferensiasi, dan visibilitas terhadap kompetensi sumber daya manusia perbankan syariah di BPRS Bangun Drajat warga.

Kata kunci: spesialisasi, diferensiasi, visibilitas, literasi digital, kompetensi SDM



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of personal branding which is represented by specialization, distinctiveness, and visibility to human resource competence with digital literacy as a moderating variabel in era of industrial revolution 4.0 (case study at Bangun Drajat Warga's sharia rural bank).

The population in this study are all employee of BPRS Bangun Drajat Warga. Sample selection are using non probably sample technic with total sampling and sample that used as many as 37. This research type is quantitative research. The analysis tools used are multiple linear regression and moderated regression analysis.

The results show that specialization have an effect on human resource competence while distinctiveness and visibility had no effect. The results of moderated analysis that using digital literacy variabel as moderating, results show that digital literacy not abel to moderate the relationship specialization, distinctiveness and visibility to the Islamic banking's human resource competence at Bangun Drajat Warga's sharia rural bank.

Keywords: specialization, distinctiveness, visibility, digital literacy, human resource competence



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Saat ini tengah berlangsung revolusi industri 4.0 pada proses-proses produksi barang dan jasa di dunia. Hampir semua perusahaan terkena dampak dari revolusi ini. Baik perusahaan yang bergerak di bidang produksi barang ataupun jasa. Di era revolusi industri 4.0 ini, semua perusahaan beralih ke penggunaan mesin yang terkoneksi dengan internet sehingga terjadilah proses otomatisasi dan kendali jarak jauh.

Industrie 4.0 sendiri merupakan salah satu pelaksanaan proyek Strategi Teknologi Modern Jerman 2020 (Germany's High-Tech Strategy 2020). Strategi tersebut diimplementasikan melalui peningkatan teknologi sektor manufaktur, penciptaan kerangka kebijakan strategis yang konsisten, serta penetapan prioritas tertentu dalam menghadapi kompetisi global (www.hannovermesse.de). Dari hal tersebut, kemudian muncul istilah *industrial revolution 4.0*. Kata 'revolusi' digunakan untuk menunjukkan perubahan yang sangat cepat dan fundamental, serta bersifat *disruptive* (merusak tatatan lama yang sudah ada selama bertahun-tahun). Sementara gelombang ke-4 menandakan urutan kejadian revolusi industri yang pernah ada (Ningsih, 2019).

Menurut Tjandrawinata (dalam Yahya, 2018: 6) salah satu bentuk pengaplikasian kecerdasan buatan pada industri 4.0 adalah pergantian tenaga manusia dengan penggunaan robot sehingga lebih efisien, efektif dan

murah tentunya. Pengaplikasian yang disebut sebagai *artificial intelligence* atau kecerdasan buatan adalah salah satu karakteristik unik dari industri 4.0.

Dilaporkan bahwa jumlah karyawan perbankan terus menurun selama tiga tahun terakhir, pada era disrupsi teknologi. Dalam 10 tahun mendatang, 50 persen saat ini dari yang ada, posisi pekerjaan perbankan dalam 10 tahun mendatang akan hilang, demikian menurut Direktur Teknologi Informasi dan Operasi Bank Mandiri, Rico Usthania Frans. “Ini perlu dipikirkan bersama. Kita butuh relokasi sumber daya manusia”.¹

Kebutuhan akan pegawai seiring dengan perubahan dan perkembangan teknologi digital, terus mengalami perubahan. “Dengan sistem alih fungsi, tujuan kami tetap sama: mengoptimalkan pegawai yang ada, contohnya dulu *teller*, kini menjadi *sales*”. Dari total karyawan yang ada, sekitar 60 persen mencapai komposisi alih tugas tersebut, beliau menambahkan. Demikian penuturan Direktur Kepatuhan Bank BNI, Endang Hidayatullah. Jumlah tersebut adalah pekerjaan rutin yang sekarang tergantikan oleh teknologi.²

Sebanyak 10.117 karyawan dikurangi oleh PT.Bank Danamon Tbk. yang melebur dengan Mitsubishi UFJ Financial Group, mulai 2014-2018 yang tercatat sebagai bank paling masif memotong jumlah karyawan. Hal tersebut merupakan bagian dari implementasi teknologi, maka mutlak

¹ <https://bisnis.tempo.co/read/1187420/hanya-dua-bank-bumnyang-masih-merekrut-karyawan-baru/full&view=ok> diakses tanggal 1 Januari 2020. pukul 12.00 WIB

² Ibid.,

terjadi. “Mulai dari *front office* sampai *back office*, hampir seluruh bagian terimbas dampak. Analisis kredit sekarang hanya 2-3 orang satu cabang, dulu butuh bisa sampai 12 orang”, demikian menurut Abdoel Moedjib, Ketua Umum Serikat Kerja Bank Danamon.³

Bank dengan modal inti mulai dari 5 triliun rupiah hingga lebih dari 30 triliun rupiah akan tertimpa penurunan jumlah pegawai perbankan karena memiliki modal besar untuk melakukan digitalisasi bisnis, demikian menurut *Ekonom Institute For Development of Economics and Finance*, Bhima Yudhistira. “Teknologi dalam jangka panjang itu lebih murah dibandingkan dengan membuka kantor cabang baru yang harus diisi oleh karyawan,” menurutnya.⁴ Berikut ini adalah grafik jumlah pengurangan karyawan sejumlah bank di Indonesia dari tahun ke tahun.

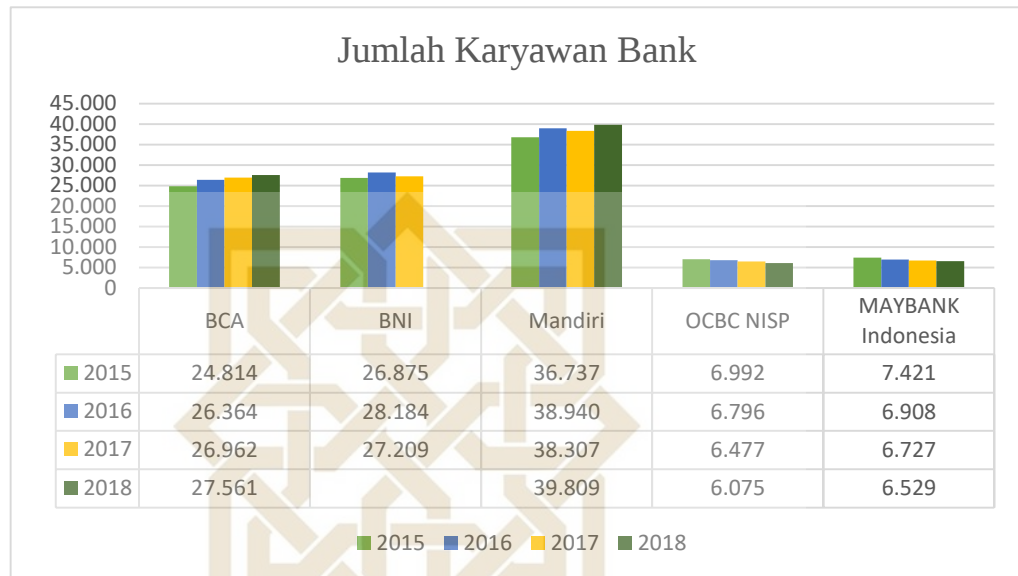
STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

³ <https://bisnis.tempo.co/read/1187368/tiga-tahun-terakhir-bank-danamon-paling-banyak-kurangi-karyawan/full&view=ok> diakses tanggal 1 Januari 2020. Pukul 12.10

⁴ <https://keuangan.kontan.co.id/news/ini-alasan-jumlah-kantor-cabang-dan-karyawan-bank-menurun-menurut-bankir?page=all> diakses tanggal 2 Januari 2020. Pukul 11.10 WIB

Gambar 1. 1

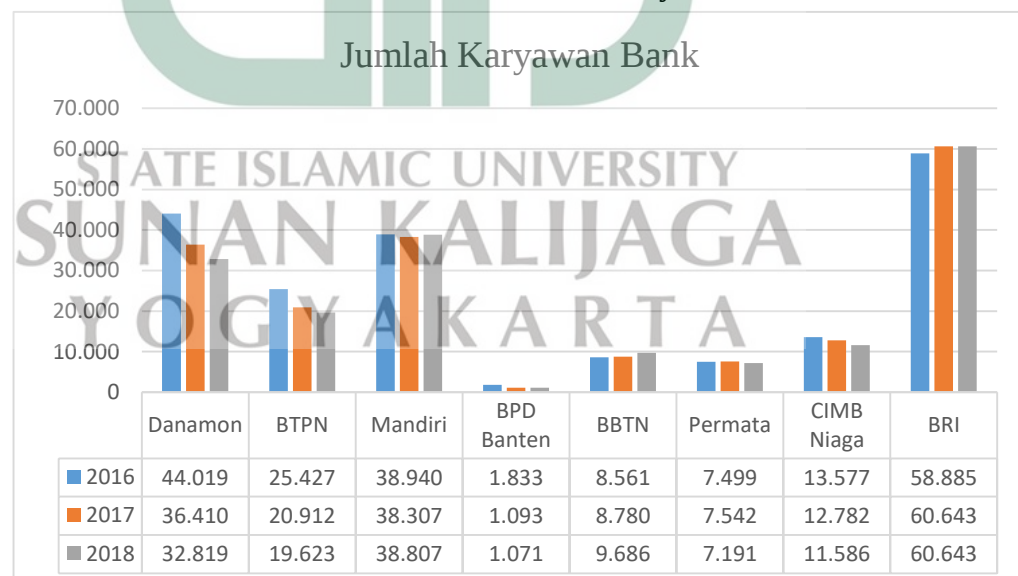
Grafik Penurunan Jumlah Karyawan Bank 1



Sumber : www.cnbcindonesia.com, 2019

Gambar 1. 2

Grafik Penurunan Jumlah Karyawan Bank 2



Sumber : www.tirto.id, 2020

Dengan banyaknya teknologi dan kecerdasan buatan pada perusahaan saat ini, satu-satunya cara untuk mengimbangnya adalah dengan pemenuhan kompetensi sumber daya manusia. Di era revolusi industri 4.0 yang penuh dengan kemajuan ilmu teknologi seperti saat ini, perbankan syariah yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten terhadap penggunaan teknologi.

Pengidentifikasian tantangan dari industry 4.0 dapat dijabarkan sebagai berikut; 1) Keandalan dan stabilitas mesin produksi; 2) Masalah keamanan teknologi informasi; 3) Keengganan untuk berubah oleh para pemangku kepentingan; 4) Kurangnya keterampilan yang memadai; dan 5) Hilangnya banyak pekerjaan karena berubah menjadi otomatisasi (Wolter dalam Yahya, 2018).

Satu hal yang perlu ditekankan dari penjelasan tantangan yang disebutkan Wolter tersebut, adalah hilangnya banyak pekerjaan karena berubah menjadi otomatisasi. Hal ini berarti pekerjaan dalam dunia perbankan, khususnya perbankan syariah akan tergusur oleh mesin. Manusia yang menjadi operator pada perbankan syariah akan tergantikan oleh mesin. Dalam hal inilah sumber daya manusia perbankan syariah harus memenuhi kompetensi sumber daya manusia. Perubahan yang disebabkan teknologi juga menuntut seseorang sebagai sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan berkenaan dengan teknologi yang dimiliki sesuai dengan tuntutan perubahan tersebut.

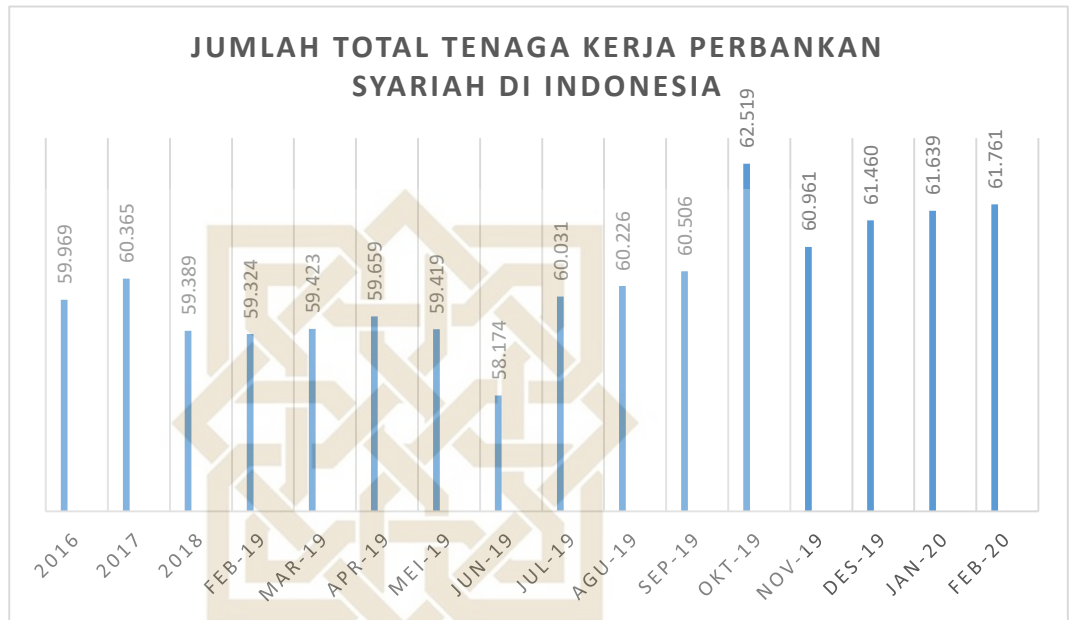
Agar seseorang dapat tetap eksis di dunia kerja dan tidak tergusur oleh teknologi, seseorang harus memenuhi standar kompetensi sumber daya manusia untuk dapat terus bertahan dalam keberlangsungan pekerjaan dan mengisi pekerjaan-pekerjaan yang tercipta karena teknologi. Untuk dapat melakukan pekerjaan yang ada di perbankan syariah, dibutuhkan tenaga kerja yang kompeten. Kompeten yang dimaksud disini adalah memenuhi kompetensi sumber daya manusia.

Kompetensi sumber daya manusia yang selanjutnya dalam penelitian akan disebut sebagai kompetensi SDM, dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan secara individu. Kompetensi sumber daya manusia juga mencakup kemampuan seseorang dalam sebuah organisasi perusahaan.

Kendati demikian, permasalahan hilangnya banyak pekerjaan atau berkurangnya jumlah karyawan pada perbankan konvensional, agaknya tidak sepenuhnya terjadi pada perbankan syariah. Berdasarkan tiga tahun terakhir, jumlah tenaga kerja bank syariah di Indonesia mengalami fase naik-turun. Jadi, dapat dikatakan perbankan syariah di Indonesia tidak mengalami penurunan sepenuhnya dalam jumlah karyawan. Hal ini dapat dilihat dari data statistik perbankan syariah sebagai berikut.

Gambar 1.3

Grafik Tenaga Kerja Perbankan Syariah di Indonesia

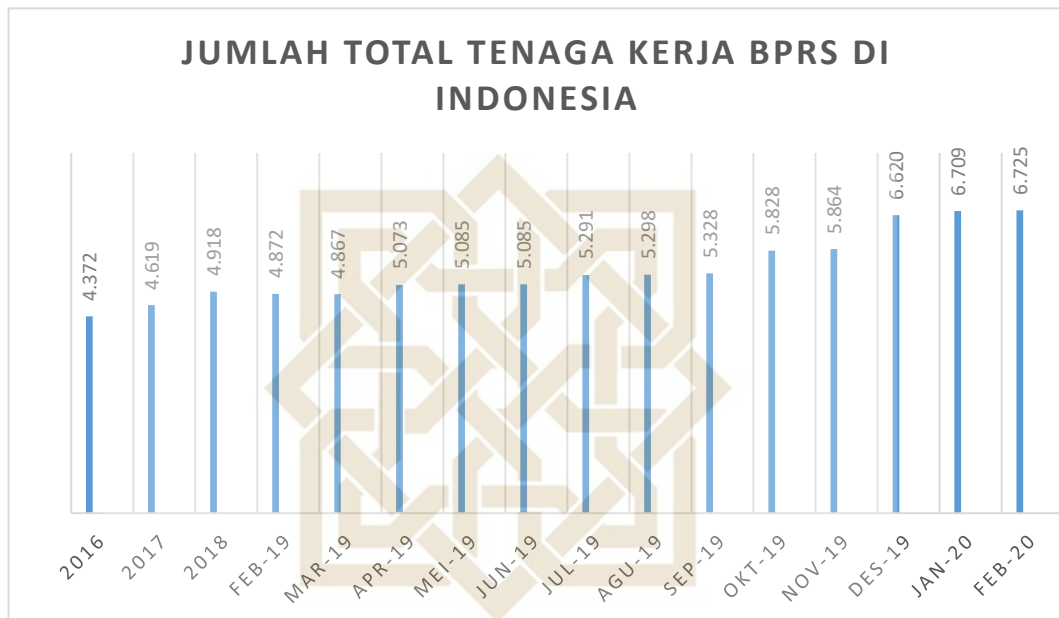


Sumber: Statistik Perbankan Syariah, Otoritas Jasa Keuangan,
2020

Dapat dilihat dari data tersebut bahwa jumlah karyawan perbankan syariah mengalami fase naik-turun selama total empat tahun terakhir dan mengalami kenaikan pada beberapa bulan terakhir. Dari data tersebut, dapat dispesifikan lagi data statistic perkembangan jumlah karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Indonesia. Adapun datanya adalah sebagai berikut.

Gambar 1.4

Grafik Tenaga Kerja BPRS di Indonesia



Sumber: Statistik Perbankan Syariah, Otoritas Jasa Keuangan,
2020

Dari data di atas, dapat kita lihat bahwa jumlah karyawan BPRS di Indonesia mengalami peningkatan selama empat tahun terakhir hingga saat ini, meskipun juga mengalami fase naik-turun. Meskipun jumlah tenaga kerja perbankan syariah di Indonesia tidak sepenuhnya mengalami penurunan, khususnya BPRS di Indonesia yang diangkat dalam penelitian ini yang mengalami peningkatan jumlah karyawan, tetap saja perbankan syariah tetap memiliki permasalahan seperti yang disebutkan oleh tokoh-tokoh perbankan syariah tersebut. Dalam hal ini juga, tentulah *personal branding* tetap dibutuhkan untuk memenangkan persaingan pasar tenaga kerja dengan saingan ribuan calon tenaga kerja.

Selain permasalahan yang disebabkan oleh teknologi, masalah lain yang terjadi dan harus dihadapi oleh perbankan syariah saat ini, yang menjadi penyebab terus berkurangnya karyawan bank syariah dan belum maksimalnya perbankan syariah di Indonesia adalah masalah sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia ini menyebabkan jumlah bank syariah dan total aset yang dimiliki bank syariah belum semaksimal atau bisa dikatakan sangat jauh bila dibandingkan dengan bank konvensional di Indonesia.

Menurut Direktur Perbankan Syariah Otoritas Jasa Keuangan Dhani Gunawan, sekarang ini sekurangnya terdapat tujuh permasalahan yang harus diatasi oleh perbankan syariah, salah satunya ialah masalah internal bank syariah yaitu masalah sumber daya manusia. Sedikitnya sumber daya manusia berkualitas dan andal yang bergabung dengan bank syariah, sedangkan sebagian besar bergabung ke bank konvensional. Dampak hal tersebut adalah ketidakmampuan dalam memahami dan menerapkan prinsip-prinsip, ditambah dengan permasalahan tersendiri yaitu kurang memiliki kemampuan dalam memahami kontrak syariah serta memodifikasi produk-produk perbankan, pada rata-rata sumber manusia perbankan syariah.⁵

Bertolak belakang dengan sesuatu yang harusnya dimiliki, sangat mencengangkan memang sumber daya manusia bank syariah karena rendah

⁵ <https://kumparan.com/ukh-nisaa/upaya-menyiapkan-sumber-daya-manusia-di-industri-perbankan-syariah/full> diakses tanggal 2 Januari 2020. 11.20 WIB

dan kurangnya kemampuan berkenaan dengan syariah. Belum bisa berkembang maksimalnya bank syariah di Indonesia dengan muslim sebagai mayoritas penduduknya, salah satu alasan utamanya disebabkan oleh sumber daya manusia tersebut, demikian menurut Dhani Gunawan, Direktur Perbankan Syariah Otoritas Jasa Keuangan (Tho'in, 2016). Jika masalah teknologi di era revolusi industri 4.0 adalah masalah eksternal perusahaan, maka sumber daya manusia adalah masalah internal perusahaan.

Di dalam perencanaan dan rekrutmen sumber daya manusia, perusahaan mempertimbangkan faktor-faktor kompetensi yang terkait dengan standar jabatan masing-masing sesuai dengan kualifikasi persyaratan yang telah ditentukan. Demikian halnya, apabila visi dan misi organisasi berfokus pada suatu bidang, kualifikasi sumber daya manusia berlatar belakang pendidikan suatu bidang tertentu merupakan pilihan yang harus dilakukan. Bagaimanapun, profil dan kualifikasi sumber daya manusia tidak hanya pada sekedar kecocokan kualifikasi pendidikan, tetapi juga kompetensi atau perilaku yang cocok yang mampu mewujudkan visi dan misi organisasi tersebut (Sudarmanto, 2018: 206).

Selain dari aspek-aspek rekrutmen yang telah dijelaskan sebelumnya, menurut Yanuar Kurniawan, sebagai seorang tenaga kerja, dibutuhkan suatu aspek khusus yang menjadikan indikator bagi perusahaan peminat untuk merekrut tenaga kerja tersebut. Aspek tersebut adalah *personal branding*. Untuk memenangkan persaingan kompetisi pasar tenaga

kerja, *personal branding* adalah alat untuk memenangkan persaingan, selain pentingnya aspek kemampuan bekerja sama dan beradaptasi, demikian menurut Yanuar Kurniawan, Konsultan Senior Ferry Indonesia (Alumni *Accounting-IUP* 2006)⁶.

Yanuar juga mengatakan bahwa dibutuhkan suatu proses untuk menjalankan *branding* pada diri sendiri. *Personal branding* bukan saja menjadi yang terpintar atau terbaik, melainkan membuat diri kita berbeda dan unik dari yang lain⁷. Tidak hanya pada dunia nyata, *personal branding* juga bisa dilakukan pada dunia digital. Lewat sosial media salah satunya. Kita tekankan kembali pada era revolusi industri 4.0 saat ini dimana semua sistem perusahaan terkoneksi dengan internet termasuk sistem perekrutan tenaga kerja, dimana perusahaan akan melakukan tahap awal proses perekrutan dengan melihat *image* calon tenaga kerja di masyarakat. *Personal branding* juga mempunyai manfaat untuk perusahaan. Dari *personal branding* bisa disalurkan kepada produk-produk perusahaan.

Literasi digital bisa didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam menerapkan keterampilan fungsional pada perangkat digital, sehingga ia dapat menemukan dan memilih informasi, berkeaktifitas, berpikir kritis, berkomunikasi secara efektif, dan berkolaborasi bersama orang lain dengan tetap mengindahkan keamanan digital terkait

⁶ <https://feb.ugm.ac.id/id/berita/2464-tantangan-sumber-daya-manusia-saat-ini-dan-masa-depan> di akses tanggal 10 April 2019 pukul 20.10

⁷ Ibid.,

perkembangan sosial-budaya. Semakin cakap seseorang dalam menggunakan media digital maka akan semakin kuat pula *personal branding* nya. Karena kemampuan berkenaan dengan digital sangat dibutuhkan di era revolusi industri 4.0 ini (Rahma, 2018: 20). Dari definisi dan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kemampuan literasi digital seseorang juga mempengaruhi *personal branding* seseorang.

Berdasarkan teori *personal branding* Montoya (2002), secara keseluruhan, terdapat delapan konsep pembentukan *personal branding*, yaitu spesialisasi, kepemimpinan, kepribadian, diferensiasi, visibilitas, kesatuan, keteguhan dan nama baik. Dalam penelitian ini, peneliti hanya mengambil tiga saja dari delapan konsep pembentukan *personal branding* yang kemudian digunakan sebagai variabel, yaitu spesialisasi, diferensiasi dan visibilitas.

Personal brand yang hebat memiliki karakteristik khas yaitu spesialisasi yang akurat, serta memiliki keahlian, kekuatan, dan pencapaian yang menjadi pembeda. Seseorang yang mencoba banyak macam bidang keahlian tanpa memiliki spesialisasi, malah akan mengurangi perhatian audiensi bahkan memunculkan suatu keraguan. Seseorang yang melakukan banyak ragam hal, tidak mungkin ahli pada salah satu bidang, begitulah yang mereka pikirkan (Montoya dalam Haroen, 2014: 67-69). Dari penjelasan tersebut, dapat kita nyatakan bahwa seorang karyawan bank syariah, haruslah memiliki suatu keahlian khusus dalam suatu bidang yang akan membuat sebuah *mindset* pada orang lain tentang dirinya, sehingga

personal brand-nya tercipta. Karena hal tersebutlah, spesialisasi dalam *personal branding* seseorang sangat diperlukan.

Agar suatu *personal brand* menjadi efektif, diperlukan adanya pembedaan dalam hal menampilkan *personal brand* pada bidang maupun usaha yang sama. Untuk membedakan brand satu dengan lainnya, pembedaan sangat dibutuhkan. Selain karena hal tersebut, dengan adanya diferensiasi, seseorang akan lebih dikenal oleh orang lain atau masyarakat (Montoya dalam Haroen, 2014: 67-69). Berangkat dari teori tersebut, kita dapat menyatakan bahwa diferensiasi merupakan komponen inti dari *personal branding*. Karena adanya diferensiasi lah *personal brand* tercipta, karena ada hal yang membedakan seseorang dengan orang lain. Ada suatu keunggulan yang tidak bisa dilihat pada orang lain atau tidak dimiliki oleh orang lain.

Pada karyawan bank syariah, adanya suatu diferensiasi juga lah yang membuat penilaian karyawan lain, baik atasan ataupun sesama rekan kerja terhadap suatu individu karyawan terbentuk. Meskipun bekerja di bidang yang sama, antara karyawan satu dengan yang lainnya pasti memiliki diferensiasi. Hal ini lah yang disebut dengan diferensiasi dalam *personal branding* yang dimiliki oleh sumber daya manusia perbankan syariah.

Untuk menjadi sukses, *personal branding* memiliki arti bahwa hal tersebut harus terus-menerus dapat dilihat oleh orang lain dan harus konsisten sampai *personal brand* itu diketahui dan dikenal. Dengan

demikian, dibandingkan dengan kemampuan (*ability*), kenampakan atau keterlihatan (*visibility*) dianggap lebih penting. Agar seseorang menjadi terlihat (*visible*), ia harus selalu menggunakan setiap kesempatan yang ada dan mempromosikan dirinya sehingga dirinya menjadi tampak dan terlihat, sehingga *personal branding* tercipta (Montoya dalam Haroen, 2014: 67-69).

Personal brand tidak bisa terbentuk begitu saja. Harus ada konsistensi dan ketekunan seseorang dalam memunculkan citra dirinya. Menggunakan setiap kesempatan untuk menampilkan keunggulannya. Inilah pentingnya konsistensi bagi seorang karyawan bank syariah. Dengan adanya konsistensi dalam menampilkan keunggulan yang dimiliki, *personal brand* sebagai sumber daya manusia bank syariah pun akan terbentuk, karena hal yang dilakukan secara berulang-ulang dan terus menerus, lama-kelamaan akan menjadi sebuah penilaian yang melekat di benak orang lain.

Personal branding akan berpengaruh terhadap pemenuhan kompetensi sumber daya manusia. Aspek-aspek dalam *personal branding* akan mempengaruhi indikator-indikator yang ada pada kompetensi sumber daya manusia perbankan syariah. Di dalam *personal branding* terdapat konsep seperti spesialisasi atau keunikan, diferensiasi, dan visibilitas yang akan mempengaruhi indikator-indikator yang ada di dalam karakteristik kompetensi sumber daya manusia seperti *motives*, *traits*, *self-concept*, *knowledge*, dan *skills*. Begitu pentingnya *personal branding* bagi seorang

tenaga kerja bank syariah, membuat hal tersebut harus dimiliki sebagai upaya pemenuhan kompetensi sumber daya manusia perbankan syariah di era revolusi industri 4.0 yang terjadi saat ini. Hal ini lah yang menarik untuk diteliti dengan tujuan untuk melihat pengaruh dalam keterkaitan tersebut.

PT. Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah Bangun Drajat Warga (BPR Syari'ah BDW) atau biasa juga disebut sebagai BPRS BDW adalah salah satu bank syariah di Indonesia, yang berada di Yogyakarta. Pada awal didirikan tahun 1993 hingga tahun 2009, Bank ini bernama PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga. Kemudian nama Bank Perkreditan Rakyat Syariah diubah menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga sesuai dengan perubahan Anggaran Dasar berdasarkan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia No. AHU-36165.AH.01.02 tahun 2009.⁸

Sebagai bank yang semata-mata adalah bank pembiayaan rakyat, bank ini bertujuan untuk mengadakan pembiayaan kepada masyarakat kecil atau pedesaan, dengan menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk deposito berjangka dan tabungan, serta beroperasi dengan sistem bagi hasil⁹. PT. Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah Bangun Drajat Warga berdiri berdasarkan Akte Notaris Muhammad Agus Hanafi, SH sesuai No.33 tanggal 24 Pebruari 1993, dengan akte perubahan No. 18 tanggal 15 Mei 1993 dari Notaris yang sama, serta disahkan dengan SK Menteri Kehakiman

⁸ <http://www.bprs-bdw.co.id/tentang-kami/sejarah/> diakses pada 18 Januari 2020 pukul 13.35 WIB

⁹ <http://www.bprs-bdw.co.id/> diakses pada 17 Januari 2020 pukul 15.10 WIB

No. C2-4457.HT.01.01.1993 tanggal 10 juni 1993. Pada tanggal 7 Desember 1992 Izin prinsip dari Menteri Keuangan turun dan persyaratan yang ditentukan sudah lengkap, maka pada tanggal 30 November 1993 Izin Operasional dikeluarkan dengan No. 275/KM17/1993.¹⁰

Sejak didirikan pada tanggal 1993, lembaga keuangan ini menunjukkan adanya peningkatan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2017, PT BPRS BDW berdasarkan dana mendapat di peringkat pertama di lingkup BPRS DIY serta mendapat peringkat tiga dari seluruh DIY-Jateng dengan total aset mencapai Rp 103 miliar. Pada tahun itu juga, BPRS BDW menargetkan peningkatan pertumbuhan minimal sebesar 20%, dengan cara menambah modal sebanyak 100%. BPRS BDW menjalin kerjasama dengan Pimpinan Wilayah Muhammadiyah (PWM) DIY dan juga amal usaha yang dimiliki, salah satunya adalah tabungan masa kerja investasi untuk guru karyawan yang ada di sekolah Muhammadiyah.¹¹

Alasan mengapa peneliti memilih BPRS BDW sebagai lokasi penelitian adalah karena pemenuhan beberapa kualifikasi untuk penelitian ini, diantaranya adalah: tujuan dari penelitian ini yang adalah untuk meneliti *personal branding* sumber daya manusia perbankan syariah yang mengambil tempat bank syariah secara umum, bukan bank syariah dengan kualifikasi khusus. Ditambah dengan BPRS BDW yang sudah berdiri sejak

¹⁰ *Op.Cit.* diakses pada 17 Januari 2020 pukul 15.10 WIB

¹¹ https://krjogja.com/web/news/read/24222/BPRS_BDW_Kembangkan_Potensi_dengan_Promosi_Agresif diakses pada 17 Januari 2020 pukul 15.14 WIB

1992 sebagai salah satu bank syariah yang ada di Indonesia, bukan bank baru yang mungkin masih dipertanyakan kredibilitasnya. Lalu alasan lainnya adalah jumlah karyawan BPRS BDW yang dirasa cukup untuk memenuhi jumlah sampel yang dibutuhkan, sesuai dengan acuan Sekaran (2006: 98) yang menyatakan bahwa pengambilan sampel lebih dari 30 sampai 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian. Pada penelitian ini, peneliti memperoleh 37 sampel yang sesuai dengan kriteria atau ketentuan tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti berminat untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Personal branding* terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah Yang Dimoderasi Oleh Literasi Digital di Era Revolusi Industri 4.0 ”**. Dimana untuk menjadi tenaga kerja yang kompetitif, diperlukan adanya *personal branding* pada diri seorang tenaga kerja. Dengan adanya *personal branding*, diharapkan hal ini akan mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia perbankan syariah yang dibutuhkan di era revolusi industri 4.0 saat ini.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti paparkan diatas, ditentukan beberapa permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh spesialisasi terhadap kompetensi sumber daya manusia perbankan syariah di era revolusi industri 4.0?
2. Bagaimana pengaruh diferensiasi terhadap kompetensi sumber daya manusia perbankan syariah di era revolusi industri 4.0?

3. Bagaimana pengaruh visibilitas terhadap kompetensi sumber daya manusia perbankan syariah di era revolusi industri 4.0?
4. Bagaimana pengaruh spesialisasi terhadap kompetensi sumber daya manusia perbankan syariah yang dimoderasi literasi digital di era revolusi industri 4.0?
5. Bagaimana pengaruh perbedaan terhadap kompetensi sumber daya manusia perbankan syariah yang dimoderasi literasi digital di era revolusi industri 4.0?
6. Bagaimana pengaruh visibilitas terhadap kompetensi sumber daya manusia perbankan syariah yang dimoderasi literasi digital di era revolusi industri 4.0?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian yang telah peneliti paparkan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menjelaskan pengaruh spesialisasi terhadap kompetensi sumber daya manusia perbankan syariah di era revolusi industri 4.0.
- b. Menjelaskan pengaruh diferensiasi terhadap kompetensi sumber daya manusia perbankan syariah di era revolusi industri 4.0.
- c. Menjelaskan pengaruh visibilitas terhadap kompetensi sumber daya manusia perbankan syariah di era revolusi industri 4.0.
- d. Menjelaskan pengaruh spesialisasi terhadap kompetensi sumber daya manusia perbankan syariah yang dimoderasi literasi digital di era revolusi industri 4.0.
- e. Menjelaskan pengaruh diferensiasi terhadap kompetensi sumber daya manusia perbankan syariah yang dimoderasi literasi digital di era revolusi industri 4.0.
- f. Menjelaskan pengaruh visibilitas terhadap kompetensi sumber daya manusia perbankan syariah yang dimoderasi literasi digital di era revolusi industri 4.0.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian yang telah peneliti paparkan di atas, maka adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi atau acuan untuk penelitian selanjutnya karena belum adanya penelitian yang mengangkat masalah keterkaitan antara *personal branding* terhadap kompetensi sumber daya manusia khususnya dalam perbankan syariah di era revolusi industri 4.0.

b. Manfaat Praktis

- 1) Hasil penelitian dapat memberikan masukan bagi dunia perbankan khususnya perbankan syariah dalam masalah sumber daya manusianya untuk keberlangsungan usaha dan untuk perusahaan dapat bersaing.
- 2) Hasil penelitian ini berguna bagi sumber daya manusia perbankan syariah agar dapat bersaing di pasar tenaga kerja, meningkatkan kualitas individual dan untuk keberlangsungan pekerjaan di era revolusi industri 4.0 yang serba otomatisasi ini.
- 3) Hasil penelitian ini memberikan manfaat bagi peneliti dalam hal bertambahnya pengetahuan baru, dan diharapkan selanjutnya peneliti dapat melakukan penelitian yang mengangkat masalah-masalah atau isu-isu terbaru yang terjadi saat ini.

D. Sistematika Pembahasan

Dengan tujuan agar penelitian ini bisa diuraikan secara teratur, terarah dan dapat memudahkan pembaca dalam memperoleh suatu

gambaran perihal apa yang menjadi pokok bahasan di dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan sistematika sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan: pertama, latar belakang masalah penelitian yang menjadi dasar sebagai pendorong peneliti melakukan suatu penelitian. Kedua, rumusan masalah yang ada di dalam penelitian ini berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah dirumuskan. Ketiga, tujuan dan manfaat penelitian serta yang keempat, sistematika penulisan penelitian.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan landasan teori yang menjadi teori-teori pendukung yang digunakan dalam penelitian, telaah pustaka yang memuat penelitian terdahulu sebagai acuan dasar penelitian terkini. Perumusan hipotesis atau dugaan sementara terhadap hasil dari penelitian, dan kerangka berfikir yang merupakan kerangka berfikir peneliti dalam melakukan penelitian ini.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, serta teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian. Rencana dan prosedur penelitian dipaparkan oleh penulis.

BAB IV, PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang pembahasan dan analisa data, menjelaskan analisis dari pengolahan data, termasuk pengujian hipotesis yang telah dilaksanakan. Setelah itu, dilakukan pembahasan terkait pengaruh variabel

independen terhadap variabel dependen yang diteliti serta pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang telah di moderasi lalu menjelaskan relevansinya.

BAB V, PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisikan kesimpulan dari penelitian yang telah dilaksanakan, keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian, dan saran-saran yang dibutuhkan kepada penulis atau peneliti untuk kemajuan penelitian yang akan datang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan penjelasan yang telah di paparkan pada bab IV, maka kesimpulan yang dapat dirangkum adalah sebagai berikut.

Analisis kuantitatif variabel yang menunjukkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara spesialisasi terhadap kompetensi SDM perbankan syariah di BPRS Bangun Drajat warga, dengan demikian hipotesis pertama **terbukti**.
2. Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara diferensiasi terhadap kompetensi SDM perbankan syariah di BPRS Bangun Drajat warga, dengan demikian hipotesis kedua **tidak terbukti**.
3. Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara visibilitas terhadap kompetensi SDM perbankan syariah di BPRS Bangun Drajat warga, dengan demikian hipotesis ketiga **tidak terbukti**.
4. Pada variabel spesialisasi, variabel literasi digital **tidak terbukti** sebagai variabel pemoderasi terhadap kompetensi SDM. Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara spesialisasi yang dimoderasi oleh literasi digital terhadap kompetensi SDM perbankan syariah di BPRS Bangun Drajat warga, dengan demikian hipotesis keempat **tidak terbukti**.

5. Pada variabel diferensiasi, variabel literasi digital **tidak terbukti** sebagai variabel pemoderasi terhadap kompetensi SDM. Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara diferensiasi yang dimoderasi oleh literasi digital terhadap kompetensi SDM perbankan syariah di BPRS Bangun Drajat warga, dengan demikian hipotesis kelima **tidak terbukti**.
6. Pada variabel visibilitas, variabel literasi digital **terbukti** sebagai variabel pemoderasi terhadap kompetensi SDM. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara visibilitas yang dimoderasi oleh literasi digital terhadap kompetensi SDM perbankan syariah di BPRS Bangun Drajat warga, dengan demikian hipotesis keenam **terbukti**.

B. Keterbatasan Penelitian

Peneliti sangat menyadari bahwa penelitian yang dilakukan ini masih sangat jauh dari kata sempurna dikarenakan masih banyak keterbatasan-keterbatasan yang dihadapi peneliti di lapangan. Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, salah satunya adalah variabel yang digunakan. Variabel yang digunakan di dalam penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen penelitian dari delapan konsep pembentuk *personal branding*. Hal ini dikarenakan oleh beberapa pertimbangan, yaitu uji analisis yang akan diterapkan, jumlah pertanyaan dalam kuesioner yang dimuat yang akan memengaruhi tingkat keminatan responden dalam mengisi kuesioner dan pertimbangan mengenai kevalidan dan reliabilitas kuesioner. Keterbatasan lainnya adalah lokasi penelitian

dalam penelitian ini, dimana penelitian ini dilakukan pada BPRS Bangun Drajat Warga yang jumlah karyawannya terbatas untuk dijadikan sebagai responden atau subjek penelitian. Berbeda dengan Bank-Bank Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang tentunya memiliki jumlah karyawan yang lebih banyak dan cakupan yang lebih luas di Indonesia. Tentunya hal tersebut akan meningkatkan keabsahan suatu penelitian. Keterbatasan lokasi pada penelitian ini dikarenakan masalah perizinan, dimana peneliti tidak mendapatkan izin untuk melakukan penelitian di Bank BUMN.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan, saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Dikarenakan penelitian ini merupakan penelitian yang tergolong baru di dunia perbankan syariah, karena sebelumnya belum pernah ada penelitian yang mengangkat mengenai pengaruh *personal branding* terhadap kompetensi sumber daya manusia, keterkaitan antara *personal branding*, literasi digital, dan kompetensi sumber daya manusia, terlebih lagi tema dalam penelitian ini adalah yang sedang berlangsung pada revolusi industri 4.0. Untuk kompetensi SDM pun peneliti hanya menemukan beberapa penelitian yang mengangkat objek penelitian tersebut, yang bisa dibilang masih sedikit. Kebanyakan penelitian tentang SDM perbankan syariah membahas mengenai kinerja karyawannya, bukan sebagai SDM perbankan syariah. Untuk itu, selanjutnya diharapkan kepada perguruan tinggi untuk dapat mengangkat penelitian-penelitian mengenai *personal branding*,

literasi digital dan hubungannya terhadap perbankan syariah, baik dalam hal pemasaran ataupun sumber daya manusianya, di era revolusi industri 4.0 atau revolusi industri 5.0 yang akan datang. Hal ini bertujuan untuk memperdalam keilmuan perbankan syariah dan memperluas perspektif mengenai perbankan syariah.

2. Bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang akan mengangkat penelitian yang serupa dengan penelitian ini, diharapkan untuk menggunakan variabel lain dari delapan konsep pembentukan *personal branding* atau menggunakan teori lain mengenai *personal branding*, untuk melihat variabel adanya variabel lain yang memengaruhi kompetensi SDM. Selain itu, diharapkan peneliti juga melaksanakan penelitian dengan jumlah responden yang lebih banyak dan luas dan melaksanakan penelitian di lokasi atau tempat penelitian yang berbeda. Terakhir, mungkin peneliti juga bisa melakukan penelitian serupa dengan metode penelitian yang berbeda untuk hasil yang berbeda.
3. Kepada seluruh para pembaca penelitian ini, diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan menambah perspektif kita tentang perbankan syariah. Dan hasil penelitian ini tentu saja tidak bersifat mutlak selamanya, hal ini dapat berubah sesuai dengan objek dan subjek penelitian yang diteliti, serta variabel yang digunakan dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdurrahman, Hafidz. 2012. *Menggugat Bank Syariah*. Bogor: Al Azhar Press.
- Azwar, Saifuddin. 1997. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dantes, Nyoman. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 20, Edisi 6*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21, Edisi 7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haroen, Dewi. 2014. *Personal branding*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hasan, Muhammad Tholhah. 2003. *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lantabora Press.
- Indriantoro, Nur & Supomo, Bambang. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Ismail. 2011. *Perbankan Syariah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Juliansyah, Noor. 2011. *Metodelogi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta : Kencana.
- Machmud, Amir & Rumana. 2010. *Bank Syariah: Teori, Kebijakan, dan Studi Empiris di Indonesia*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Montoya, Peter. 2002. *The Personal Branding Phenomenon*. Nashville: Vaughan Printing.
- Morissan. 2012. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana.

Priyanto, Ida Fajar. 2017. *Antologi Literasi Digital*. Yogyakarta: Aryan Mitra Media.

Rampersad. 2008. *Authentic Personal branding*. PPM

Rangkuti, Freddy. 2009. *Strategi Promosi yang Kreatif dan Analisis Kasus Integrated Marketing Communication*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Rivai, Veithzal. 2012. *Islamic Banking & Finance: Dari Teori ke Praktik dan Keuangan Syariah sebagai Solusi dan bukan Alternatif*. Yogyakarta: BPFE.

Sarwono, Jonathan. 2007. *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Savitri, Astrid. 2019. *Revolusi Industri 4.0: Mengubah Tantangan Menjadi Peluang di Era Disrupsi 4.0*. Yogyakarta: Penerbit Genesis.

Sudarmanto. 2018. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Sugiyono. 2009. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Supriyanto. 2009. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Indeks.

Tanzeh, Ahmad. 2009. *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Teras.

Skripsi dan Jurnal

Afrilia, Ascharisa Mettasatya. 2018. *Personal branding Remaja di Era Digital*. Magelang. Jurnal Komunikasi Vol.11, No. 1.

Dewi, Laili Rahma. 2018. *Kompetensi Literasi Digital Di Instagram : Studi Deskriptif Pada Mahasiswa Ilmu Komukasi Di Universitas Islam Indonesia*

- Yogyakarta. Yogyakarta. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Effendi, Ullly Isneni. 2016. *Peningkatan Kualitas Arsiparis Melalui Personal branding*. Yogyakarta. Universitas Gadjah Mada.
- Imawati, Amanda Vivi, Solihah, Ayu Wahyuni & Shihab, Mohammad. 2016. *Analisis Personal Branding Fashion Blogger Diana Rikasari*. Bekasi. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Vol. 5, No. 3.
- Kurnianingsih, Indah, Rosini, & Ismayati, N. 2017. *Upaya Peningkatan Kemampuan Literasi Digital Bagi Tenaga Perpustakaan Sekolah Dan Guru Di Wilayah Jakarta Pusat Melalui Pelatihan Literasi Informasi*. Jakarta. Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, Vol. 3, No. 1.
- Laelly, Zamiatul. 2016. *Personal branding Pejabat Publik Di Media Sosial (Analisis Isi Timeline Akun Fanpage Ridwan Kamil Periode Desember 2015)*. Yogyakarta. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Nastiti, Laksita Wikan. 2016. *Bentuk Personal branding Melalui Media Sosial (studi deskriptif kualitatif personal branding saptuari sugiharto melalui akun twitter pribadi @Saptuari)*. Yogyakarta. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Ningarum, Maiga Surya. 2019. *Personal branding Menggunakan Falsafah Gotong Royong Di Media Sosial: Studi Deskriptif Kualitatif Pada Postingan Akun Instagram @ganjar_pranowo Periode 1 Juli – 31 Desember 2018*. Yogyakarta. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Ningsih, Murti. 2019. *Pengaruh Perkembangan Revolusi Industri 4.0 dalam Dunia Teknologi Di Indonesia*. Lampung. Fakultas Komputer Universitas Mitra Indonesia.

- Ocvitalia, Shally, Hamim & Soenarjanto, Bagus. 2017. *Pengaruh Personal Branding Vanessa Axelia Melalui Tayangan "The Voice" Rcti Terhadap Sikap Imitasi Remaja Di Surabaya*. Surabaya. FISIP Untag Surabaya.
- Prasetyo, Hoedi & Sutopo, Wahyudi. 2018. *Industri 4.0 Telaah Klasifikasi Aspek Dan Arah Perkembangan Riset*. Surakarta. Universitas Sebelas Maret Surakarta
- Soraya, Iin. 2017. *Personal branding Laudya Cynthia Bella Melalui Instagram (Studi Deskriptif Kualitatif Pada Akun Instagram @Bandungmakuta)*. Jakarta. Jurnal Komunikasi Vol. 8, No. 2.
- Tho'in, Muhammad. 2016. *Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-Prinsip Syariah Dalam Islam (Studi Kasus Pada Bank BNI Syariah Surakarta)*. Surakarta. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam Vol. 02, No. 3.
- Yahya, Muhammad. 2018. *Era Industri 4.0 Tantangan Dan Peluang Perkembangan Pendidikan Kejuruan Indonesia*. Makassar. Pidato Pengukuhan Penerimaan Jabatan Professor Tetap dalam Bidang Ilmu Pendidikan Kejuruan Fakultas Teknik Universitas Makassar.

Internet

- <http://www.bprs-bdw.co.id/> diakses pada 17 Januari 2020 pukul 15.10 WIB.
- <https://bisnis.tempo.co/read/1187368/tiga-tahun-terakhir-bank-danamon-paling-banyak-kurangi-karyawan/full&view=ok> diakses 1 Januari 2020 pukul 12.10 WIB.
- <https://bisnis.tempo.co/read/1187420/hanya-dua-bank-bumnyang-masih-merekrut-karyawan-baru/full&view=ok> diakses 1 Januari 2020. pukul 12.00 WIB.
- <https://feb.ugm.ac.id/id/berita/2464-tantangan-sumber-daya-manusia-saat-ini-dan-masa-depan> diakses 10 April 2019 pukul 20.10 WIB.

https://id.m.wikipedia.org/wiki/Industri_4.0 diakses 17 April 2019 pukul 21.00

WIB.

[https://keuangan.kontan.co.id/news/ini-alasan-jumlah-kantor-cabang-dan-](https://keuangan.kontan.co.id/news/ini-alasan-jumlah-kantor-cabang-dan-karyawan-bank-menurun-menurut-bankir?page=all)

[karyawan-bank-menurun-menurut-bankir?page=all](https://keuangan.kontan.co.id/news/ini-alasan-jumlah-kantor-cabang-dan-karyawan-bank-menurun-menurut-bankir?page=all) di akses tanggal 2

Januari 2020. Pukul 11.10 WIB.

https://krjogja.com/web/news/read/24222/BPRS_BDW_Kembangkan_Potensi_de

[ngan_Promosi_Agresif](https://krjogja.com/web/news/read/24222/BPRS_BDW_Kembangkan_Potensi_de) diakses 17 Januari 2020 pukul 15.14 WIB.

[https://kumparan.com/ukh-nisaa/upaya-menyiapkan-sumber-daya-manusia-di-](https://kumparan.com/ukh-nisaa/upaya-menyiapkan-sumber-daya-manusia-di-industri-perbankan-syariah/full)

[industri-perbankan-syariah/full](https://kumparan.com/ukh-nisaa/upaya-menyiapkan-sumber-daya-manusia-di-industri-perbankan-syariah/full) diakses 2 Januari 2020 pukul 11.20 WIB.

[https://www.cnbcindonesia.com/new/20190117134519-4-51142/tsunami-phk-ini-](https://www.cnbcindonesia.com/new/20190117134519-4-51142/tsunami-phk-ini-daftar-bank-yang-kurangi-jumlah-karyawannya/2)

[daftar-bank-yang-kurangi-jumlah-karyawannya/2](https://www.cnbcindonesia.com/new/20190117134519-4-51142/tsunami-phk-ini-daftar-bank-yang-kurangi-jumlah-karyawannya/2) diakses 13 Januari 2020 pukul 9.30 WIB.

[https://www.google.com/amp/s/amp.tirto.id/di-balik-jumlah-pegawai-bank-yang-](https://www.google.com/amp/s/amp.tirto.id/di-balik-jumlah-pegawai-bank-yang-makin-susut-dkrg)

[makin-susut-dkrg](https://www.google.com/amp/s/amp.tirto.id/di-balik-jumlah-pegawai-bank-yang-makin-susut-dkrg) diakses 13 Januari 2020 pukul 9.35 WIB.

<https://www.ojk.co.id/id/kanal/perbankan/Pages/Bank-Perkreditan-Rakyat.aspx>

diakses 21 Oktober 2019 pukul 23.10 WIB.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA