

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seperempat abad yang lalu, Bank Syariah sama sekali belum dikenal. Sekarang sudah lebih dari 55 negara yang pasarnya sedang bangkit dan berkembang ikut menerapkan sistem perbankan dan keuangan Islam. Beberapa institusi keuangan Islam bahkan beroperasi di tiga belas lokasi lainnya, diantaranya Australia, Bahama, Kanada, Cayman Island, Switzerland, Inggris, Amerika Serikat dan Virgin Island. Di Pakistan, Iran, dan Sudan, semua bank harus beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip keuangan Islam. Sementara di tempat-tempat lainnya yang menerapkan sistem campuran, bank Islam berada dalam posisi minoritas dan beroperasi berdampingan dengan bank-bank konvensional. Meskipun telah tersebar luas, perbankan Islam masih kurang begitu dipahami di berbagai belahan dunia Islam dan malah nyaris menjadi teka-teki di sejumlah negara Barat.

Lembaga keuangan syariah di Indonesia seperti yang diketahui sekarang ini dapat dibedakan menjadi dua yaitu lembaga keuangan berbentuk bank dan non bank. Lembaga keuangan syariah yang berbentuk bank yaitu terdiri dari Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Lembaga keuangan syariah dasar hukum kelegasiannya diatur dalam undang-undang Nomer 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Bank syariah adalah lembaga keuangan negara yang memberikan

kredit dan jasa-jasa lainnya didalam lalu lintas pembayaran dan juga peredaran uang yang beroperasi dengan menggunakan prinsip-prinsip syariah atau Islam.¹

Dalam suatu organisasi sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting. Kedudukannya jauh dari sekedar alat produksi dan penggerak aktivitas organisasi. Sumber daya manusia memiliki andil dalam menentukan maju tidaknya suatu organisasi.² Tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan tersebut dapat bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan. Maka dari itu sumber daya manusia harus digunakan sebaik-baiknya dan dikembangkan kemampuannya agar hasil kerjanya produktif.

Kualitas SDM sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya organisasi termasuk didalamnya perbankan syariah. Jika SDM lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan etos kerjanya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing, baik dalam skala lokal, regional, maupun global. Organisasi dalam konteks ini adalah perbankan syariah harus menempuh berbagai cara untuk mendapatkan SDM yang memiliki kualitas tinggi, etos kerja produktif, keterampilan dan kreativitas, profesionalisme, disiplin, serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi.

¹ Heri Sudarsono, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: Ekonisia, 2003), hal. 18.

² Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006), hal. 5

Untuk mencapai tujuan perusahaan seperti Lembaga Keuangan Syariah, maka perlu kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab setiap karyawan pada perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan manajemen bagaimana mengembangkan etos kerja karyawan. Etos kerja seringkali digambarkan sebagai integritas, kerja keras, ketekunan, keuletan dan semangat kerja. Meningkatkan etos kerja merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pihak karyawan terhadap pihak perusahaan.

Sumber daya manusia yang unggul dan memiliki etos kerja yang baik dapat dipengaruhi dari latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, gaya kepemimpinan dan etika kerja islam. Faktor yang mempengaruhi etos kerja yang baik adalah yang pertama latar belakang pendidikan. Latar belakang pendidikan memberikan bekal kepada seseorang untuk dapat lebih memahami peran dan fungsinya di tempat kerja, dalam konteks yang lebih sempit, pendidikan memberikan bekal kepada tenaga kerja untuk mampu mengantisipasi masalah dalam pekerjaannya.

Salah satu problem yang dihadapi dalam perbankan syariah yaitu kurangnya akademisi perbankan syariah, dimana banyak pendidikan yang lebih berorientasi pada pengenalan ekonomi konvensional daripada ekonomi Islam. Karena pada saat ini permasalahannya tidak mudah mencari SDM yang profesional, karena pada kenyataannya SDM yang bekerja pada bank syariah banyak yang berlatar belakang pendidikan yang tidak sesuai pada pekerjaannya saat ini. Bahkan mayoritas pendidikannya banyak pada

pengenalan konsep konvensional daripada kesyariahnya. Sehingga sebagian besar dari mereka masih minim pengetahuannya masalah kesyariahan, apalagi mengenai akad-akad dalam perbankan. Mungkin bagi karyawan yang masih *fresh graduate* asing mengenai hal tersebut.

Selain dilihat dari latar belakang pendidikannya, untuk mengembangkan sumber daya manusia suatu perusahaan adalah dari pengalaman. Pengalaman kerja didapatkan oleh karyawan yang telah memiliki masa kerja lama yang diharapkan akan dapat menyelesaikan berbagai macam persoalan dengan baik dan efisien. Hal ini dikarenakan semakin luasnya pengalaman yang dimiliki karyawan, maka ketrampilan atau keahliannya semakin tinggi sehingga mampu meningkatkan etos kerja.

Pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana penguasaan seseorang terhadap bidang pekerjaan yang selama ini ditekuninya. Pada umumnya pengalaman kerja diukur dengan melihat seberapa lama waktu yang dihabiskan tenaga kerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman.³

Selanjutnya yaitu mengenai gaya kepemimpinan. Menurut Tjiptono gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-

³ Syaiful Anwar, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Unit Produksi Pada PT. Misaja Mitra Pati Factory Kabupaten Pati", Universitas Dian Nuswantoro Semarang, *Skripsi tidak diterbitkan*, , hal. 3

kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain.⁴ Upaya-upaya untuk meningkatkan etos kerja karyawan selain pengendalian internal, gaya kepemimpinan juga perlu diperhatikan. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawan.

Sedemikian rupa, pemimpin tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi karyawannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini adalah para bawahannya sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Dari seseorang yang menduduki jabatan pemimpin dituntut kemampuan tertentu yang tidak dimiliki oleh sumber daya manusia lainnya dalam organisasi. Kepengingkatan sebagai elemen penting dalam menjalankan kepemimpinan dan kemampuan mengubah egosentrisme para bawahan menjadi organisasi sentrisme.⁵

⁴ Bryan Johannes Tampi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)", *Journal Acta Diurna*, Vol 3, No 4, 2014

⁵ Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hal. 62-63

Selain dari latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi etos kerja karyawan yaitu etika kerja islam. Manusia diperintahkan untuk berperilaku sesuai dengan etika moral, *guideline* (petunjuk) yang ada di dalam Al-Qur'an. Termasuk di dalam bisnis pun juga harus memperhatikan etika sesuai dengan syari'at Islam.

Etika adalah suatu cara yang digunakan untuk menilai atau mengukur baik buruknya suatu tindakan yang dilakukan seseorang berdasarkan akal pikiran. Sedangkan etika kerja Islami tidak hanya sebatas menggunakan akal pikiran semata dalam menilai suatu perbuatan, tetapi juga berdasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits yang sesuai dengan ajaran syari'at Islam. Etika kerja dalam syari'at Islam adalah akhlak dalam melaksanakan bisnisnya tidak perlu ada kekhawatiran, sebab sudah diyakini sebagai suatu yang baik dan benar.⁶

Etika dibutuhkan dalam bekerja ketika manusia mulai menyadari bahwa kemajuan dalam bidang bisnis telah menyebabkan manusia semakin tersisih dari nilai-nilai kemanusiaan (*humanistik*), dalam persaingan bisnis yang ketat perusahaan yang unggul bukan hanya perusahaan yang memiliki kriteria bisnis yang baik, melainkan juga perusahaan mempunyai etika bisnis yang baik.

⁶ Alfath Andini, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan BMT Tumang Tahun 2014", STAIN SALATIGA, *Skripsi tidak diterbitkan*, 2014, hal 18

Bank Muamalat Indonesia telah menerjemahkan budaya perusahaan sebagai nilai-nilai yang harus dipatuhi serta menjadi pedoman perilaku dalam sehari-hari. Seperti harus profesional dalam bekerja artinya berkompoten dan bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya. Islami artinya menjaga integritas dalam setiap aktivitas sesuai dengan ajaran islam, eetika dan aturan yang berlaku dan yang terakhir adalah modern,, yang memiliki maksud bahwa setiap karyawan harus tanggap dan inovatif dalam memberikan solusi, berpikir positif dan terbuka terhadap perubahan.

Bank Muamalat Indonesia adalah salah satu lembaga keuangan syariah yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah, yang memperoleh pendapat biaya operasional diantaranya dari pendapatan bagi hasil usaha baik dari pembiayaan maupun pendanaan. Kegiatan Bank Syariah hampir sama dengan kegiatan bank konvensional meliputi menghimpun dana, menyalurkan dana, dan memberikan pelayanan (*service*), hanya saja di bank syariah menggunakan sistem bagi hasil dan menjunjung tinggi prinsip-prinsip Islam. Berikut adalah tabel perkembangan total aset pada Bank Muamalat:

Tabel grafik 1.1
Perkembangan Total aset Bank Muamalat⁷



Sumber : Riset CNBC Indonesia

Dari sisi aset pada tahun 2018 total aset yang berhasil di himpun oleh Bank Muamalat mencapai Rp. 58,75 triliun. Angka tersebut tumbuh sekitar Rp. 7,16%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam dalam waktu kurun 3 tahun terakhir mengalami peningkatan. Hal tersebut juga menjadi perhatian Direksi terhadap manajemen SDM sehingga mampu menghadirkan karyawan yang inovatif, kreatif dan unggul terdepan dalam keahlian di bidangnya. BMI berkomitmen untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki sebagai salah satu modal dasar dalam menghadapi persaingan.

Berdasarkan pengamatan awal di Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri, karyawan memiliki etos kerja yang cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya nasabah yang merasa puas dengan pelayanan

⁷<https://www.cnbcindonesia.com/market/20180505103145-17-13752/mengintip-kinerja-bank-muamalat-laba-loyo-npl-naik> diakses pada 25 Oktober 2018, Pukul 09.23

yang diberikan oleh pihak bank. Yang tentunya hal ini didukung oleh kinerja karyawan yang ahli dalam bidangnya karena tingkat pendidikannya yang tinggi, banyaknya pengalaman yang dimiliki, gaya kepemimpinan kemudian juga adanya etika kerja islam yang mampu mendorong karyawan bersikap dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Etika Kerja Islam Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri”**

B. Identifikasi Masalah

1. Latar belakang pendidikan diperlukan karena dalam Perbankan maupun dilembaga keuangan syariah lainnya banyak karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan jurusan dan mayoritas pada perbankan syariah berpendidikan pada konvensional. Sehingga wawasan karyawan masih kurang. Hal tersebut dapat mempengaruhi etos kerja karyawan.
2. Pengalaman kerja diperlukan karena semakin banyak pengalaman kerja seseorang karyawan maka kemampuan ketrampilan yang dimiliki akan semakin tinggi.
3. Gaya kepemimpinan perlu dilakukan oleh pimpinan karena untuk mengetahui kinerja yang dilakukan karyawan agar tidak terjadi penyelewengan.

4. Etika kerja islam diperlukan agar seorang karyawan selalu dapat berperilaku dengan baik seiring dengan kemajuan zaman pada saat ini dalam bidang bisnis yang menyebabkan seseorang manusia semakin tersisih oleh nilai-nilai kemanusiaan.
5. Etos kerja karyawan dibutuhkan karena kurang adanya latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, gaya kepemimpinan dan etika kerja islam yang kurang diperoleh karyawan, sehingga karyawan kurang semangat dalam meningkatkan etos kerjanya.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri?
4. Apakah etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri?
5. Apakah latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, gaya kepemimpinan dan etika kerja islam berpengaruh secara simultan

terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam penyusunan proposal skripsi ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh positif dan signifikansi latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri
2. Untuk menguji pengaruh positif dan signifikansi pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri .
3. Untuk menguji pengaruh positif dan signifikansi gaya kepemimpinan terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri.
4. Untuk menguji pengaruh positif dan signifikansi etika kerja islam terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri.
5. Untuk menguji pengaruh signifikansi secara simultan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, gaya kepemimpinan dan etika kerja islam terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri.

E. Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini, hasil yang akan dicapai diharapkan dapat membawa manfaat atau kegunaan, antara lain:

1. Secara Teori

Secara teoritis dalam penelitian ini bahwasannya untuk menguji latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, gaya kepemimpinan dan etika kerja islam berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri Sehingga keempat variabel tersebut harus diimplementasikan secara bersama dengan harapan guna tercapainya tujuan yaitu etos kerja karyawan yang baik.

2. Secara Praktis

a. Bagi IAIN Tulungagung (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam)

Sebagai bentuk sumbangan pemikiran dan informasi untuk menambah wawasan keilmuan secara teori dan praktik.

b. Bagi Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri

Sebagai bentuk saran pemikiran, informasi dan pengambilan keputusan atas kebijakan yang diterapkan untuk merencanakan strategi dalam mempertahankan karyawan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan maupun penguat untuk menambah pengetahuan dan sebagai tolak ukur kemampuan yang dimiliki

peneliti dengan menerapkan teori yang didapat dengan kenyataan yang ada dilapangan.

F. Ruang Lingkup Dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang Lingkup

a. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan dalam sebuah perusahaan, diantaranya yaitu agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan, pendidikan, struktur ekonomi, Motivasi Intrinsik Individu. Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, gaya kepemimpinan dan etika kerja islam terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri

b. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu tenaga, pikiran, dana dan waktu yang dilakukan dalam rentang waktu 3 bulan.

G. Penegasan Istilah

1. Konseptual

a. Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.⁸

⁸ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi 3*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hal. 849

- b. Latar belakang pendidikan merupakan prestasi akademis yang terdiri atas prestasi pada jenjang pendidikan terakhir atau perkembangan prestasi akademis sebelumnya.⁹
- c. Pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang.¹⁰
- d. Menurut Tjiptono gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain.¹¹
- e. Etika kerja Islam merupakan suatu prinsip-prinsip, sistem nilai maupun orientasi yang dipegang oleh suatu organisasi dalam menentukan perilaku kerja ataupun pengambilan keputusan bisnis yang benar dan salah berdasarkan dengan AlQur'an dan Hadis.
- f. Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.¹²

⁹ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa ...* hal. 835

¹⁰ *Ibid*, hal. 835

¹¹ Bryan Johannes Tampi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)", *Journal Acta Diurna*, Vol 3, No 4, 2014

¹² Sinamo Jansen, *Delapan Etos Kerja Profesional*, (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), hal. 26

2. Operasional

Pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, gaya kepemimpinan dan etika kerja islam yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengaruh keempat variabel independen yaitu latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, gaya kepemimpinan dan etika kerja islam karyawan terhadap variabel dependen yaitu etos kerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri. Secara operasional yang dimaksud dari pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, gaya kepemimpinan dan etika kerja islam terhadap etos kerja karyawan adalah sejauh mana pihak Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri menilai etos kerja yang dimiliki karyawan jika didasarkan pada latar belakang pendidikan karyawan yang berasal dari berbagai jurusan ,pengalaman kerja yang dimiliki dari masing-masing karyawan, gaya kepemimpinan seorang pemimpin terhadap karyawan serta etika kerja islam mengenai aturan tentang baik buruk perilaku manusia berdasarkan akal pikiran dan moralitas yang tentu saja didasarkan pada Al-Qur'an dan Hadist.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini disusun menjadi tiga bagian yaitu: bagian awal, bagian utama dan bagian akhir.

1. Bagian Awal

Terdiri dari halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar Tabel, daftar gambar, dan Abstrak.

2. Bagian Utama

Untuk memudahkan penulisan skripsi ini, serta memudahkan pemahaman maka penulisan skripsi ini dibagi menjadi enam bab yaitu:

a. BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini menguraikan tentang beberapa sub bab yang meliputi: latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika penulisan skripsi.

b. BAB II Landasan Teori

Dalam bab ini menguraikan tentang beberapa sub bab yang meliputi: diskripsi teori, penelitian terdahulu, kerangka konseptual/kerangka berfikir dan penelitian hipotesis penelitian.

c. BAB III Metodologi Penelitian

Dalam metodologi penelitian terdiri atas pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling, dan sampel penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknis analisis data.

d. BAB IV Laporan Hasil Penelitian

Dalam bab ini menguraikan tentang profil obyek penelitian, deskripsi data penelitian, pengujian hipotesis.

e. BAB V Pembahasan

Selain itu juga terdiri dari hasil penelitian dan pengujian hipotesis, pembuktian hipotesis, pembahasan, dan jawaban atas pertanyaan dalam rumusan masalah.

f. BAB VI Penutup

Dalam bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran.

3. Bagian Akhir

Terdiri dari daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan daftar riwayat hidup.