

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dengan kemajuan yang pesat dibidang ekonomi, baik perekonomian dalam negara maupun perekonomian dunia. Maka perkembangan tersebut akan berpengaruh pada suatu perusahaan atau organisasi.¹ Pentingnya perkembangan perekonomian pada suatu negara ataupun dunia yang nantinya akan berdampak positif terhadap suatu organisasi ataupun perusahaan, karena dengan perkembangan tersebut tidak hanya akan menaikkan keuntungan pada perusahaan tetapi juga pada faktor internal dalam perusahaan tersebut. Setiap negara tentu tidak akan pernah lepas dari kegiatan ekonomi, baik itu negara maju atau pun negara berkembang. Dengan adanya kegiatan ekonomi maka suatu organisasi akan dapat meningkatkan produktivitasnya, maka dari itu kemajuan yang pesat dalam bidang ekonomi dapat mempengaruhi suatu organisasi.

Perkembangan lembaga keuangan di tanah air dalam beberapa dekade terakhir ini mengalami pertumbuhan yang relatif pesat baik lembaga keuangan bank maupun non bank.² Hal tersebut disebabkan oleh banyaknya masyarakat yang menggunakan jasa bank maupun non bank, masyarakat sadar lembaga keuangan bank maupun non bank dapat membantu dalam semua hal kegiatan perekonomian. Oleh karena itu

¹Asri Warnanti, Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kcu Thamrin Jakarta Pusat, (*Jurnal Serambi Hukum*) Vol. 08 No. 02 Agustus 2014, hlm.285

²R.Swasno Amoeng Widodo dan Yohanes Oemar, Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja PT Pegadaian (PERSERO) Kanwil II Pekanbaru, (*Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*) Vol. VI No. 1 Januari 2014, hlm.56

lembaga keuangan bank maupun non bank tidak bisa lepas dari kehidupan masyarakat, tentunya bank akan memberikan yang terbaik untuk dapat memenuhi segala kebutuhan dari masyarakat. Sehingga jika kedua hal tersebut tidak ada tentunya masyarakat akan mengalami kesulitan dalam melakukan segala hal kegiatan perekonomian.

Persaingan lembaga perbankan yang semakin ketat memunculkan inovasi pada produk-produk baru di perbankan nasional.³ Persaingan yang dilakukan oleh lembaga perbankan, dimaksudkan agar masyarakat lebih tertarik terkait produk-produk yang dimiliki, tidak hanya lembaga keuangan secara konvensional melainkan juga adanya lembaga perbankan secara syariah, oleh karena itu setiap lembaga keuangan tentunya akan memberikan yang terbaik untuk nasabahnya tidak hanya operasionalnya tetapi juga dari produk maupun kualitas yang harus diberikan oleh masyarakat. Semua hal itu dilakukan agar dapat meningkatkan profit dari lembaga tersebut.

Pada saat ini diketahui bahwasannya kebijakan pengembangan perbankan syariah di Indonesia belum mencapai target yang ideal yang direncanakan. Berdasarkan *Global Islamic Financial Report (GIFR)* tahun 2014, Indonesia menduduki urutan ketujuh, turun tiga peringkat yang sempat menempati urutan ke empat pada tahun 2011.⁴ Hal tersebut membuktikan bahwasanya masyarakat belum sepenuhnya mengetahui tentang perbankan syariah dikarenakan minimnya pengetahuan yang dimiliki tentang perbankan syariah. Masyarakat lebih mengenal bank

³*Ibid.*,

⁴Ali Syukron, *Dinamika Perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia*, Vol. 3, No.2 2013; (*Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam*), hlm 28.

konvensional, dikarenakan bank konvensional lebih dulu muncul sebelum adanya perbankan syariah. Bank syariah tetap berusaha untuk mengembangkan dari tahun ke tahun, dengan melakukan berbagai cara untuk meningkatkan pemahaman masyarakat tentang perbankan syariah.

Perbedaan yang cukup mendasar mengenai perbankan syariah dengan perbankan konvensional terdapat pada sistem yang digunakan. Bank syariah menggunakan sistem bagi hasil dan resiko serta ketambahan keuntungan, hal tersebut diyakini sesuai dengan prinsip bermuamalah dalam islam yang bertujuan untuk menghindari dari sistem bunga. Sedangkan dalam bank konvensional menggunakan sistem bunga, yang dianggap oleh sebagian ulama hampir sama dengan riba. Bank syariah dalam menentukan margin yang didapat harus melalui persetujuan antara bank dengan nasabah, berbeda halnya dengan bank konvensional yang memberikan presentase margin dalam satu pihak saja, jadi nasabah harus mengikuti presentase tersebut. Walaupun sistem yang digunakan berbeda, akan tetapi dalam praktiknya tidak jauh berbeda yaitu menghimpun dana dan menyalurkan dana kepada masyarakat.

Menurut Rori pendidikan merupakan modal dasar bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan bertujuan untuk membantu pencapaian tugas agar mencapai hasil kerja yang baik. Pentingnya pendidikan bukan untuk pegawai saja tetapi juga bagi organisasi dalam rangka peningkatan kemampuan pegawai untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.⁵ Pendidikan juga sebagai proses dimana potensi-potensi, kemampuan,

⁵Rori, et.all., Pendidikan, Pelatihan, dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Kota Manado. *Jurnal EMBA* Vol.2 No.2, 2014, hlm. 1284-1295

kapasitas-kapasitas manusia yang mudah dipengaruhi oleh kebiasaan-kebiasaan, disempurnakan dengan kebiasaan-kebiasaan yang baik, dengan alat yang disusun sedemikian rupa dan digunakan oleh manusia untuk menolong orang lain atau dirinya sendiri dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Pentingnya pendidikan inilah yang nantinya akan mendapatkan tenaga sumberdaya manusia yang berkompeten.

Menurut Manulang, pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas.⁶ Pengalaman juga dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan, karena dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik hal ini berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik. Pengalaman kerja juga dapat membantu dalam menghadapi tugas-tugas manajerial yang akan di emban oleh karyawan. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan juga membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan.

Faktor lain selain pendidikan, pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, lingkungan kerja juga dapat memberikan pengaruh untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, dimana setiap lembaga harus memperhatikan kondisi lingkungan baik dari segi kenyamanan ataupun kelayakan, karena jika kondisi lingkungan yang

⁶Manulang, et. al., *Pengaruh Hubungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia (Bca) Cabang Borobudur*, (Malang, EMBA 2, 2010), hlm.503-513

mendukung maka kinerja karyawan pun akan meningkat lebih baik pula.⁷ Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah).

Pendidikan terdiri atas sejumlah komponen mulai dari masukan, kemudian melakukan proses dalam bentuk kegiatan pembelajaran, untuk menghasilkan luaran berupa lulusan, yang berdampak memberi manfaat bagi kehidupan yang lebih baik dimasyarakat.⁸ Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja.⁹ Lingkungan di dalam perusahaan yang sedang beroperasi memiliki pengaruh yang sangat besar pada keberhasilan perusahaan.¹⁰ Kinerja sumberdaya manusia merupakan kunci pencapaian kinerja organisasi yang optimal. Kompetensi dan kinerja sumberdaya manusia harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi agar dapat tercapai dengan optimal.¹¹

⁷Lucky Wulan Analisa, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja & Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang, (Semarang : *Skripsi tidak diterbitkan*, 2011) hlm.5

⁸Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Perss, 2016) hlm. 5

⁹Alwi Syafaruddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2008) hlm. 237

¹⁰Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014), hlm. 31

¹¹Priansa, *Perencanaan& ...*, hlm. 252

Bank Syariah Mandiri Tulungagung dalam merekrut karyawan dilihat dari segi pendidikan salah satunya yang dibutuhkan pada bank tersebut adalah S1 selain itu dalam merekrut karyawan tidak hanya jurusan perbankan ataupun ekonomi, melainkan semua jurusan juga dapat mengikuti rekrutmen, misalnya untuk kebutuhan pegawai dasar (*security*) lulusan SMA atau SMK, marketing mikro lulusan terakhir SMA atau D3 dan *officer* manajer lulusan terakhir S1. Namun hal tersebut tergantung dari kebutuhan bank itu sendiri. Dari berbagai latar belakang pendidikan yang di tempuh, dari bank juga mengadakan pelatihan (*training*) untuk menentukan layak atau tidaknya menjadi karyawan Bank Syariah Mandiri Tulungagung.

Rekrutmen untuk calon karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung tergantung dari jalur masuk yang ditempuh oleh calon karyawan, jika melalui kantor pusat pengalaman tidak di prioritaskan sedangkan jika melalui jalur masuk cabang di prioritaskan. Selain itu, lingkungan kerja yang diberikan kepada Bank Syariah Mandiri Tulungagung sudah cukup memadai, tetapi bank memiliki kebijakan untuk melakukan renovasi ketika ada kerusakan, hendaknya sebelum mengalami kerusakan parah sebaiknya pihak bank mengajukan pembiayaan untuk melakukan renovasi.

Bank Syariah Mandiri dalam merekrut karyawan tidak memandang bidang apa yang sudah ditempuh, padahal tidak semua bidang pendidikan mengetahui tentang bank, mereka mengetahui tentang bank namun masih secara umum. Seharusnya pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan itu

sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pengalaman itu penting, tetapi kenyataannya di Bank Syariah Mandiri Tulungagung pengalaman tidak menjadi tolak ukur untuk merekrut karyawan. Bank melakukan renovasi ataupun memperbaiki peralatan tidak menunggu adanya kerusakan, jika sudah terjadi kerusakan maka akan melakukan pengajuan pembenahan kepada kantor pusat. Dimana dalam pengajuan tersebut harus menunggu konfirmasi dari kantor pusat.

Lingkungan kerja Bank Syariah Mandiri diketahui terlalu ramai karena dekat dengan sekolah, mengingat jumlah anak sekolah cukup banyak dan tentunya akan sedikit mengganggu kegiatan operasionalnya. seharusnya penempatan pada lokasi tersebut jauh dari tempat sekolah untuk menghindari keramaian. Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Bank Syariah Mandiri ini, dengan judul penelitian **“PENGARUH PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH MANDIRI TULUNGAGUNG”**.

B. Identifikasi Masalah

Bank Syariah Mandiri dalam merekrut karyawan tidak memandang bidang apa yang sudah ditempuh, padahal tidak semua bidang pendidikan mengetahui tentang bank, mereka mengetahui tentang bank namun masih secara umum. Seharusnya pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan itu sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu pengalaman yang sudah ditempuh oleh karyawan juga penting, tetapi kenyataannya di Bank Syariah Mandiri Tulungagung pengalaman tidak

menjadi tolak ukur untuk merekrut karyawan. Bank melakukan renovasi ketika ada kerusakan atau komplain pada karyawan, seharusnya sebelum mengalami kerusakan parah sebaiknya pihak bank mengajukan pembiayaan untuk melakukan renovasi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah pendidikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung ?
2. Apakah pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung?
3. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung?
4. Apakah pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk meneliti secara empiris pendidikan mempunyai peran penting terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.
2. Untuk meneliti secara empiris pengalaman kerja mempunyai peran penting terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.

3. Untuk meneliti secara empiris lingkungan kerja mempunyai peran penting terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.
4. Untuk meneliti secara empiris pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoris

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk pengembangan keilmuan khususnya di bidang lembaga keuangan syariah pada umumnya, sebagai bahan referensi atau rujukan dan tambahan pustaka pada perpustakaan IAIN Tulungagung.

2. Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Melatih ketajaman analisis dan meningkatkan khasanah ilmu pengetahuan tentang pentingnya pendidikan dan pengalaman yang dimiliki karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Tulungagung.

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan koreksi bagi karyawan serta motivasi dan menambah wawasan yang terkait dengan peningkatan kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Tulungagung.

c. Bagi Lembaga

Dapat memberi kontribusi Bank Syariah Mandiri Tulungagung terkait dengan pentingnya pendidikan pada karyawan sebelum merekrut dalam perusahaan tersebut dan hal-hal yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan, sehingga kedepannya Bank Syariah Mandiri Tulungagung dapat memberi kebijaksanaan terkait hal-hal yang menjadi fokus penelitian penulis.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang lembaga keuangan syariah, khususnya mengenai sejauh mana pendidikan dan pengalaman yang sudah ditempuh oleh karyawan serta kondisi lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Tulungagung. Sehingga nantinya dapat melakukan penelitian lebih mendalam dengan cara mengkaji pengaruh lain selain variabel yang ada dalam penelitian ini.

F. Ruang Lingkup dan Pembatasan Penelitian

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis memandang permasalahan peneliti yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan pendidikan yang sudah ditempuh oleh karyawan pada Bank Syariah Mandiri Tulungagung, pengalaman dan lingkungan kerja di Bank Syariah Mandiri Tulungagung, serta kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.

G. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

- a. Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang.¹²
- b. Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.¹³
- c. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.¹⁴
- d. Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan oleh manusia.¹⁵

¹²Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1989, dalam http://hukum.unsrat.ac.id/uu/uu_2_89.htm, diakses pada tanggal 15 Desember 2017.

¹³Jennifer Octora Kapahang, et.all., Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Wilayah Sulut tenggo, Vol.2 No.4 Desember 2014 (*Jurnal EMBA*) hlm. 503

¹⁴Nela Pima Rahmawanti, et.all., Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara, Vol. 8 No. 2 Maret 2014 (*Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*) hlm.01

¹⁵Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 215

2. Definisi Operasional

- a. Pengertian pendidikan menurut peneliti adalah suatu jenjang pendidikan yang telah ditempuh oleh seseorang dimulai dari pendidikan dasar hingga perguruan tinggi. Pendidikan dapat digunakan sebagai tolak ukur seseorang untuk memilih suatu pekerjaan, seseorang yang memiliki jenjang pendidikan tingkat menengah atas dengan seseorang yang memiliki tingkat pendidikan perguruan tinggi akan membedakan dalam porsi pekerjaannya.
- b. Pengertian pengalaman kerja menurut peneliti adalah suatu pengalaman kerja yang sudah dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu. Dalam melamar pekerjaan biasanya pengalaman kerja sangat di prioritaskan, karena seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja sedikit banyak tentunya sudah menguasai pekerjaannya.
- c. Lingkungan kerja menurut peneliti merupakan kondisi lingkungan perusahaan baik lingkungan fisik maupun non fisik yang berpengaruh pada kualitas seseorang dalam melaksanakan segala tugas dan aktivitasnya. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja dari karyawannya. Jika kondisi lingkungan yang diberikan nyaman maka kinerja karyawan yang diberikan pun juga akan lebih baik.
- d. Kinerja karyawan menurut peneliti adalah suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan juga sangat mempengaruhi bagaimana

perkembangan dari perusahaan itu sendiri. Jika kinerja karyawan baik, maka perusahaan itu akan mengalami kenaikan. Begitu pula sebaliknya jika kinerja karyawan kurang baik, maka perusahaan akan mengalami penurunan.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk dapat menyampaikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi-informasi dan hal-hal yang dibahas tiap bab.

Bagian awal berisi tentang halaman sampul depan judul, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian tulisan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak.

BAB I Pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian, kegunaan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika pembahasan.

BAB II Landasan teori, membahas tentang penjabaran dasar teori yang digunakan untuk penelitian, terdiri dari deskriptif teori, penelitian terdahulu, dan kerangka konseptual atau kerangka berfikir penelitian.

BAB III Metode penelitian, terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel penelitian, kisi-kisi instrument, instrument penelitian, data

dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

- BAB IV Merupakan hasil penelitian yang berisi tentang deskripsi karakteristik data pada masing-masing variabel yakni pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dalam Bank Syariah Mandiri Tulungagung. Dengan kata lain pada bab ini memuat tentang data-data yang kompleks, data-data yang dianggap penting digali dengan sebanyak-banyaknya, dan dilakukan secara mendalam.
- BAB V Pembahasan tentang hasil penelitian yang terkait dengan tema penelitian. Dengan artian pada bab ini dilakukan pembahasan dengan cara penganalisisan data dan dilakukan pengembangan gagasan yang didasarkan pada bab-bab sebelumnya.
- BAB VI Penutup, dalam bab ini dikemukakan dari hasil pembahasan dan memberikan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan. Bagian akhir laporan penelitian ini berisi daftar rujukan, lampiran-lampiran dan riwayat hidup peneliti.