

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Indonesia merupakan Negara dengan mayoritas penduduk beragama Islam. Hal ini rupanya menjadi peluang yang dapat dimanfaatkan secara optimal oleh bisnis Islam, khususnya dalam bidang perbankan syariah. Terbukti dengan semakin meningkatnya jumlah lembaga keuangan syariah yang berdiri secara terus-menerus. Selain itu, sejarah keberadaan perbankan syariah di Indonesia yang memberi kesan baik dalam pandangan masyarakat, pemerintah bahkan perbankan konvensional memberi dampak pada eksistensinya yang tidak tergerus zaman sampai hari ini. Perkembangan perbankan syariah di Indonesia merupakan salah satu dukungan untuk perkembangan ekonomi Indonesia yang membutuhkan perhatian ditambah lagi dengan munculnya MEA dilanjutkan dengan revolusi industri 4.0 atau digitalisasi perbankan istilah dalam dunia industri keuangan yang mulai viral ditengah masyarakat.

Keniscayaan digitalisasi perbankan mustahil tanpa kebutuhan SDM (Sumber Daya Manusia), hanya saja di era ini SDM yang dibutuhkan akan lebih kompleks dari sebelumnya. Kehidupan organisasi atau perusahaan yang awalnya menjadi lebih baik, diantaranya dengan meningkatkan kualitas kerja seperti keterampilan yang dimiliki masing- masing SDM, hari ini akan kita temukan kebutuhan SDM yang ahli dalam pengembangan teknologi informatika. Jika memperhatikan

berbagai faktor yang mempengaruhi perkembangan organisasi maka faktor SDM tetap merupakan faktor yang paling penting. Dalam hal ini tenaga kerja yang ada merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi, karena bila tenaga kerja yang digunakan dalam kemampuan terbatas maka produktivitas juga akan terbatas seiring dengan kemampuan dan kualitasnya.

Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan, mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Sebagaimana firman Allah dalam surah Al-qashas:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya:

Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (Q.S Al-qashas: 77)¹

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. Jika SDM lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan

¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, t.t.p.: Syamil Cipta Media t.t, hal. 394.

produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing, baik dalam skala lokal, regional, maupun global. Artinya perbankan syariah sebagai salah satu lembaga keuangan memerlukan SDM yang memiliki daya saing tersebut. 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.

Kemajuan teknologi yang pesat berkembang saat ini, menyambut perbankan syariah dengan era digitalisasi perbankan. Era ini memberikan kemudahan bank meningkatkan pelayanan kepada nasabah menggunakan teknologi yang canggih yang memudahkan nasabah bertransaksi baik dari waktu yang digunakan maupun biaya yang dikeluarkan untuk melakukan transaksi. Tidak ada lagi antri berjam-jam dan menyita kesibukan yang lebih penting dengan antri di bank, tidak ada lagi biaya transport yang dikeluarkan untuk hadir di bank. Hanya dengan aplikasi- aplikasi yang terus dikembangkan oleh bank, satu tombol cukup untuk kegiatan yang berhubungan dengan bank.

Disisi lain kemajuan teknologi dan informasi memberi efek negatif terhadap angkatan kerja terutama karyawan bank. Banyak pekerjaan yang dapat digantikan oleh teknologi sehingga lambat laun bank tidak membutuhkan tenaga manusia atau karyawan. Selain mempekerjakan karyawan merupakan beban bagi perusahaan bank karena banyak biaya yang harus dikeluarkan untuk karyawan. Teknologi informasi dapat mempersingkat waktu transaksi ataupun kegiatan bank lainnya.

Nilai menyatakan dalam jurnal lembaga keuangan dan perbankan² bahwa kemajuan teknologi telah menggantikan beberapa posisi pekerjaan di bank yaitu teller yang digantikan oleh ATM dan CDM, *Customer Service* yang digantikan dengan *Virtual Assistant*. Bahkan kecanggihan teknologi pada dunia perbankan juga memberi dampak pada pembukaan kantor layanan yang dikurangi bahkan ditutup mengakibatkan penyerapan tenaga kerja pada perbankan akan berkurang secara besar-besaran.

Pengamat perbankan Vikram Pandit³ menyatakan dalam riset Citigroup kemajuan teknologi akan memangkas 30% pekerjaan di bank dalam 5 tahun kedepan, selanjutnya di Amerika Serikat pembayaran konvensional lewat ATM/langsung di bank sudah tidak populer lagi dan kurang lebih 68% nasabah menggunakan ponsel/desktop untuk bertransaksi.

Semua yang dilakukan kecerdasan buatan, robot, dan natural *language processing* (kemampuan komputer memahami bahasa manusia)- akan membuat banyak proses jadi lebih mudah” kata Pandit “Hal- hal itu yang akan mengubah *back office*.

Di Indonesia tren ini belum terlalu terlihat. dari laporan tahunan beberapa bank besar, jumlah pekerja justru ditingkatkan setidaknya sejak 2010 hingga 2016.

Maryono, ketua Himpunan Bank Miliki Negara (Himbara) mengatakan sejauh ini

² Nila Mardiah, *Penerapan Teknologi dan Pengaruhnya terhadap Rekrutmen pada Lembaga Perbankan Islam*, (Jurnal-UIN Imam Bonjol Padang, 2017).

³ <https://tirto.id/pekerjaan-yang-hilang-karena-digitalisasi-perbankan-cxfq>, diakses pada tanggal 3 Juli 2018, 21.34 WIB.

bank-bank Indonesia justru masih akan merekrut pekerja baru untuk beberapa tahun kedepan. Presiden Direktur dan CFO Bank Mandiri, Kartiko Wirjoatmodjo memiliki opini yang serupa:

Kalau dalam jangka panjang 10-20 tahun kedepan, mungkin akan ada (pengurangan SDM perbankan). Tapi kalau lima tahun kedepan, masih belum,” kata tiko. Ia juga menilai sejumlah bank justru masih akan merekrut pegawai besar-besaran.⁴

Namun jika kita lihat, mengutip laporan keuangan PT Bank CIMB Niaga Tbk, Sabtu 11 November 2017, jumlah karyawan perseroan pada 30 September 2017 tercatat 12.981 orang, lebih rendah jika dibandingkan dengan periode 31 Desember 2016 yang mencapai 13.185 orang. Artinya, dalam Sembilan bulan terjadi penurunan jumlah karyawan mencapai 204 orang. PT Bank Danamon Tbk pun mengalami hal yang sama, dalam laporan keuangan perseroan tercatat jumlah karyawan pada 30 september 2017 diangka 30.226 orang berkurang 2.436 orang dibanding periode yang sama tahun sebelumnya ada diangka 32.662 orang. Hal serupa ditengah kemajuan teknologi bukanlah hal yang mustahil untuk perbankan syariah, oleh karenanya perlu penguatan dalam rekrutmen karyawan yang nantinya berimbas pada etos kerja yang diberikan seorang karyawan pada ban syariah.

⁴ <https://tirto.id/pekerjaan-yang-hilang-karena-digitalisasi-perbankan-cxfq>, diakses pada tanggal 4 Juli 2018, 6.30 WIB.

Tabel 1.1
Jumlah Tenaga Kerja Bank Syariah

Keterangan	2015	2016	2017										2018		
			Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
Jumlah Tenaga Kerja	55,816	55,597	55,815	57,774	58,435	57,028	56,476	56,644	56,797	56,691	56,694	55,746	55,882	55,164	54,818
Jumlah Kantor Bank S	2,301	2,201	2,184	2,177	2,185	2,185	2,186	2,178	2,189	2,177	2,160	2,169	2,170	2,175	2,170

Sumber: Data Statistik Perbankan Syariah OJK 2018 (Data diolah)

Permasalahan ini menuntut perbankan khususnya perbankan syariah untuk memiliki karyawan yang berkualitas dan memiliki daya saing supaya eksistensi perbankan syariah tetap diakui. Tantangan zaman yang semakin canggih membuat perusahaan harus mempertimbangkan lagi karyawan-karyawan yang akan dipekerjakan. Salah satu yang penting adalah bank syariah membutuhkan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan bank syariah saat ini. Karena secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Sudah menjadi kebiasaan dan hal yang umum bahwa jenis-jenis dan tingkat pendidikan seorang karyawan yang biasa digunakan untuk mengukur dan menilai kemampuan seorang karyawan. Ditambah lagi dengan kemajuan teknologi yang berkembang dengan pesat.

Untuk mencapai tujuan pengembangan perusahaan, perbankan syariah, perlu kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia agar mampu menumbuhkan rasa tanggungjawab karyawan terhadap perusahaan. Etos kerja seringkali digambarkan sebagai integritas, kerja keras, ketekunan dan lain-lain. Meningkatkan

etos kerja merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pihak pegawai terhadap pihak perusahaan. Oleh karena itu, setiap individu maupun kelompok diperusahaan harus memiliki etos kerja dan kesadaran untuk saling bekerja sama dan mampu mendukung kepentingan strategi perusahaan untuk mendukung semua kebutuhan perusahaan.

Sumber daya manusia yang unggul dan memiliki etos kerja yang baik dapat dipengaruhi dari latar belakang pendidikan dan religiusitas yang dimiliki oleh individu tersebut karena etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Meningkatnya kualitas karyawan dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas karyawan sebagai pelaku ekonomi. Sesuai dengan firman Allah dalam Surat Al-Isra' ayat 36:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

“Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang kamu tidak mempunyai pengetahuan mengenainya” (Qs. Al isra’: 36)⁵

Rasulullah bersabda:

“Apabila suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya.” (HR. Bukhori).

⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, t.t.p.: Syamil Cipta Media t.t, hal. 285.

Ayat dan Hadits diatas menegaskan bahwa suatu pekerjaan akan berhasil dengan baik apabila pekerjaan tersebut dilaksanakan oleh orang yang telah ahli menakhluakkan segala peluang dan risiko yang dimiliki setiap pekerjaan.

Hasil penelitian Boatwright dan Slate⁶ menyatakan bahwa etos kerja dimiliki oleh pekerja dengan latar belakang pendidikan S1 dan terendah dimiliki oleh pekerja dengan latar belakang pendidikan SMU. Artinya latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan sangat menentukan bagaimana semangat kerja yang dimiliki. Pendidikan sendiri merupakan salah satu kualifikasi dalam mencari sebuah pekerjaan. Selain itu, pendidikan akan membuat cara pandang seseorang lebih luas sebagaimana ungkapan Plato yang dikutip oleh Ngainun Naim dan Achmad Sauqi “Jika Anda bertanya apa manfaat pendidikan, maka jawabannya sederhana: Pendidikan membuat orang menjadi baik dan orang baik tentu berperilaku mulia.”

Dalam penelitian Robinson memperoleh hasil bahwa latar belakang pendidikan yang tinggi sangat bermanfaat karena baik dengan sengaja maupun tidak sengaja meyebarkannya sewaktu bergaul dalam masyarakat. Orang yang memiliki jenjang pendidikan yang lebih tinggi juga lebih mudah memahami sikap orang lain sehingga lebih menciptakan kerukunan di dalam kehidupan bermasyarakat apalagi dalam kehidupan organisasi atau perbankan.

⁶ Ngainun Naim dan Achmad Sauqi, *Pendidikan Multikultural*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), Cet III, hlm. 7-8.

Pendidikan dalam arti luas menurut Naim dan Sauqi⁷ merupakan segala jenis pengalaman kehidupan yang mendorong timbulnya minat belajar untuk mengetahui dan kemudian bisa mengerjakan sesuatu hal yang telah diketahui itu. Keadaan ini berlangsung dalam segala jenis dan bentuk lingkungan sosial sepanjang kehidupan. Selanjutnya, setiap jenis dan bentuk lingkungan itu mempengaruhi pertumbuhan individu dalam hal potensi-potensi fisis, spiritual, individual, sosial, dan religious, sehingga menjadi manusia seutuhnya manusia yang menyatu dengan jenis dan sifat khusus lingkungan setempat.

Potensi-potensi yang tumbuh karena pendidikan lingkungan inilah yang nantinya dapat mempengaruhi bagaimana seseorang bertindak laku. Maka, jika potensi-potensi ini dikembangkan dalam lingkungan yang baik, baik pula tingkah lakunya. Sejalan dengan hal tersebut, ketika seorang karyawan bank syariah telah mengenyam pendidikan yang baik sebelumnya, tentu ia telah siap melayani kebutuhan bank syariah. Dalam pengamatan awal, didapati bahwa kualifikasi karyawan bank syariah mandiri ditentukan oleh pimpinan pusat dan tidak mengkhususkan pada seseorang yang memiliki tingkat kematangan dalam hal pendidikan. Masih diperbolehkan lulusan SMA sederajat dapat menjadi karyawan.

Berbicara tentang latar belakang pendidikan maka erat kaitannya dengan religiusitas. Bahkan religiusitas merupakan landasan terpenting bagi pendidikan. Ilmu pendidikan berlandaskan agama mengandung makna bahwa agama itu menjadi

⁷ Ngainun Naim dan Achmad Sauqi, *Pendidikan Multikultural*....hlm. 41-55.

sumber inspirasi untuk menyusun ilmu atau konsep-konsep pendidikan dan melaksanakan pendidikan. Teori pendidikan Islam berangkat dari al-Qur'an dan As-Sunnah, sehingga ayat-ayat al-Qur'an dan sunnah Rasul itu dijadikan landasan dalam keseluruhan system pendidikan.dengan religiusitas.

Islam sebagai agama merupakan konsep yang mengatur kehidupan manusia secara komprehensif dan universal baik dalam hubungan dengan sang Pencipta maupun hubungan sesama manusia. Konsep Islam yang komprehensif tersebut telah tercermin pada tiga pilar pokok dalam ajaran Islam, yaitu: aqidah, syariah, dan akhlaq. Ketiga pilar pokok ini sebagai kunci untuk mencapai hubungan antara manusia dengan pencipta dan manusia dengan manusia. Apabila SDM memiliki religiusitas yang baik etos kerja yang dimiliki karyawan akan semakin meningkat. Studi tentang peningkatan nilai- nilai religiusitas dan spiritualitas dalam mengelola sumber daya manusia dan perilaku organisasi dalam sebuah organisasi telah banyak dilakukan misalnya mengenai spiritualitas ditempat kerja telah dilakukan oleh berbagai peneliti diantaranya Mitroof & Denton dan Klenke⁸ salah satu aspek penting didalam melakukan perubahan dalam organisasi adalah nilai-nilai religius yang dimiliki karyawan dalam bekerja, etos kerja serta *outcomes* organisasi berupa kapabilitas inovasi.

Tingkat ketaatan setiap orang terhadap agamanya sangat berbeda-beda sesuai dengan keyakinan dan pengetahuannya. Kata *Religiosity* berarti *Religious*

⁸ Mitrof, I.I., Denton, E.A. 1999. *A Study Of Spiritual In The Workplace Sloan Management Review*. 40 (4), hal. 83-92.

Feeling or Sentiment atau perasaan keagamaan. Akar kata *religiousity* adalah kata *religion* (religi) bukan agama tetapi lebih luas dari agama.⁹ Kaitannya dengan hal ini, munculnya trend busana syar'i, wisata-wisata religi, beberapa transportasi dan fasilitas publik yang berlabel syariah, belum lagi dengan kegemaran masyarakat Indonesia terhadap musik-musik religi seperti sholawatan juga marak bermunculan. Cakupan luas tersebut juga masuk kedalam religiusitas yang saat ini mulai lekat bahkan dikehidupan sehari-hari.

Sebagaimana hasil kajian Kementerian Agama RI tentang indeks kesalehan sosial (religiusitas) masyarakat Indonesia signifikan pada nilai 58% dimana tingkat kesalehan sosial merupakan salah satu bagi indikator ketaatan beragama seseorang. Perilaku kesalehan sendiri adalah bagian dari perilaku keagamaan yang bisa difahami sebagai segala aktivitas manusia dalam kehidupan yang didasarkan atas nilai- nilai agama yang diyakininya. Perilaku keagamaan itu merupakan perwujudan rasa dan jiwa keagamaan berdasarkan kesadaran dan pengalaman beragama, dimana hal itu menggambarkan sisi batin seseorang yang berkaitan dengan sesuatu yang diyakini.¹⁰

Religiusitas memiliki pengaruh baik pada sikap dan perilaku manusia, serta religiusitas merupakan nilai penting dalam struktur kognitif individu yang dapat mempengaruhi perilaku individu karena pada dasarnya agama merupakan sumber

⁹ Djamaludin Ancok dan Fuat Nashori Suroso, *Psikologi Islami Solusi Islam atas Problem-Problem Psikologi...* hlm. 76.

¹⁰ Kementerian Agama RI, *Indeks Kesalehan Sosial Masyarakat Indonesia*, (Jakarta: Badan Litbang dan Diklat Puslitbang Kehidupan Keagamaan, 2015), hal

nilai, kepercayaan dan pola-pola tingkah laku yang akan memberikan tuntunan terhadap tujuan maupun cita-cita serta memegang peranan sebagai penentu dalam proses penyesuaian diri agar berperilaku dan bersikap sesuai dengan apa yang telah ditentukan dalam bekerja. Semakin tinggi sikap religiusitas seseorang, maka etos kerja seseorang juga akan semakin tinggi.

Menurut pendapat Jalaludin¹¹ dalam bukunya yang berjudul Psikologi Agama terdapat dua faktor yang mampu mempengaruhi religiusitas seseorang dalam kehidupannya, antara lain: (1) Faktor Intern, dan (2) Faktor Ekstern. Dimana faktor intern ini merupakan faktor yang bersumber dalam diri seseorang dan yang mampu mengendalikan dan menjalankan faktor tersebut hanyalah diri sendiri. Sedangkan faktor ekstern merupakan faktor yang berasal dari keadaan sekitar, lingkungan, maupun pengaruh luar lainnya.

Ditengah kecanggihan teknologi tidak jarang kecurangan-kecurangan dilakukan oleh seorang karyawan, sehingga religiusitas adalah pengikat supaya karyawan memanfaatkan kecanggihan teknologi dengan baik. Ditengah sibuknya perbankan syariah menyelaraskan pengelolaan bank sesuai dengan kecanggihan teknologi, religiusitas perlu didalami supaya tidak terjadi kecurangan-kecurangan dan menggunakan berbagai cara tanpa melihat baik dan buruk cara yang digunakan.

Bank syariah mandiri merupakan salah satu perbankan syariah yang dapat meningkatkan pertumbuhan bisnis yang sustain diantaranya tercermin dengan

¹¹ Jalaludin, Psikologi Agama, (Jakarta: Rajawali Press, 2012), hal. 305.

peningkatan asset, pembiayaan berkualitas, dan kompensasi dana murah. Perposisi juni 2017 aset bank mandiri syariah tercatat Rp81,90 triliun atau 13,73% dibanding posisi juni 2016. Sampai triwulan II 2017 bank mandiri syariah berhasil menyalurkan pembiayaan sebesar Rp58,06 triliun atau tumbuh 10,16% dibanding Rp52,71 triliun pada triwulan II 2016. Adapun dana pihak ketiga (DPK), tumbuh 13,34% menjadi Rp72,30 triliun dibanding periode sebelumnya yang sebesar Rp63,79 triliun.¹²

Hal ini merupakan prestasi yang baik dan meningkatkan citra baik perbankan syariah dimata masyarakat. Diperkuat lagi dengan diakuinya bank mandiri syariah oleh lembaga eksternal melalui penghargaan service excellence, best Islamic bank, dan pendukung moneter syariah terbaik pada tahun 2017. Peningkatan tersebut membuktikan bahwa bank mandiri syariah memiliki SDM yang tidak dapat diragukan. Dalam observasi awal, peneliti menemukan bahwa bank syariah mandiri masih memiliki karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan beragam mulai dari SMA bahkan masih ada yang tidak linier jurusan dengan pekerjaannya. Sedangkan saat ini kebutuhan karyawan pada perbankan syariah sangat kompleks ditengah persaingan industry 4.0 atau digitalisasi perbankan.

Untuk itu peneliti sangat tertarik untuk mengetahui beberapa hal yang mempengaruhi etos kerja karyawan bank mandiri syariah sehingga memperoleh pengakuan dari pihak lain. Dari uraian diatas peneliti tertarik meneliti etos kerja

¹² <http://www.syariahamandiri.co.id/news-update/siaran-pers/dpk-tumbuh-1334-kinerja-mandiri-syariah-makin-meningkat>, diakses pada 2 Desember 2017.

karyawan yang dilihat dari dua faktor yaitu latar belakang pendidikan dan religiusitas. Peneliti kemudian mengambil judul penelitian “**Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Religiusitas terhadap Etos Kerja Karyawan pada Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Pembantu Tulungagung**”.

B. Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Etos kerja karyawan pada bank syariah mandiri perlu ditingkatkan.
2. Religiusitas karyawan pada bank syariah mandiri perlu ditingkatkan.
3. Masih ada karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak linier dengan pekerjaannya.

C. Rumusan Masalah

Dari uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja?
2. Apakah religiusitas berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja?
3. Apakah latar belakang pendidikan dan religiusitas berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji apakah latar belakang pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja.
2. Untuk menguji apakah religiusitas berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja.
3. Untuk menguji adanya pengaruh dan signifikansi latar belakang pendidikan dan religiusitas terhadap etos kerja.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teoritis

Dapat menambah pengetahuan di bidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang manajemen sumber daya manusia khususnya etos kerja karyawan yang dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan religiusitas di Lembaga Keuangan Syariah.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Lembaga

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi Bank Syariah Mandiri (BSM) Tulungagung untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai etos kerja karyawan khususnya di BSM Tulungagung.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini juga merupakan bahan informasi tentang pengaruh latar belakang pendidikan dan religiusitas terhadap etos kerja karyawan.

F. Ruang Lingkup Dan Batasan Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini terbatas pada tiga variabel penelitian, yakni: (1) dua variabel bebas yaitu latar belakang pendidikan dan Religiusitas, dan (2) satu buah variabel terikat yakni etos kerja karyawan. Penelitian ini dibatasi pada objek penelitian 34 karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.

G. Penegasan Istilah

1. Konseptual

- a. Latar belakang pendidikan merupakan prestasi akademis yang terdiri atas prestasi pada jenjang pendidikan terakhir atau perkembangan prestasi akademis sebelumnya.¹³
- b. Religiusitas Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia didefinisikan beberapa istilah yang saling berhubungan, yaitu: Religi (*religion*, kata benda) agama,

¹³ Diah Ayu Eko Wati, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto*, (Skripsi UIN Sunan Ampel, 2016), hlm. 10-15.

kepercayaan, penyembahan, penghambaan, terhadap satu kekuatan supernatural yang dianggap sebagai Tuhan yang menentukan nasib manusia. (*Religijs*, kata sifat) bersifat agamis, berhubungan dengan agama, sesuai dengan prinsip-prinsip suatu agama. Keberagaman (*religiousness*, kata benda) keadaan atau kualitas seseorang menjadi religius. Religiusitas (*religiosity*, kata benda) ketaatan pada agama atau keberagaman.¹⁴

- c. Etos kerja adalah refleksi dari sikap hidup yang mendasar dalam menghadapi kerja, karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya, sehingga timbullah kerja.¹⁵

2. Operasional

Pengaruh latar belakang pendidikan dan religiusitas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengaruh kedua variable independen yaitu latar belakang pendidikan dan religiusitas terhadap variabel dependen yaitu etos kerja karyawan BSM Tulungagung.

Secara operasional yang dimaksud dari pengaruh latar belakang pendidikan dan religiusitas terhadap etos kerja karyawan adalah sejauh mana pihak BSM Tulungagung menilai etos kerja yang dimiliki karyawan jika didasarkan pada latar belakang pendidikan karyawan yang berasal dari berbagai

¹⁴ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, Edisi ke III, 2002), hlm. 943-944.

¹⁵ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), hal. 27.

jurusan (tidak hanya lulusan ekonomi syariah maupun konvensional) dan tingkat pemahaman agama dapat mempengaruhi etos kerja masing-masing karyawan.

H. Sistematika Skripsi

Bagian awal, terdiri dari: halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar lampiran, transliterasi dan abstrak.

Bagian utama (inti), terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

Terdiri dari: (a) latar belakang masalah, (b) identifikasi masalah (c) rumusan masalah, (d) tujuan penelitian, (e) kegunaan penelitian, (f) ruang lingkup dan batasan penelitian, (g) penegasan istilah, (h) sistematika skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Terdiri dari: (a) teori yang membahas variabel/sub variabel pertama, (b) teori yang membahas variabel/sub variabel kedua, (c) dan seterusnya [jika ada], (d) kajian penelitian terdahulu, (e) kerangka konseptual, dan (f) hipotesis penelitian (jika diperlukan).

BAB III METODE PENELITIAN

Terdiri dari: (a) berisi pendekatan dan jenis penelitian; (b) populasi, sampling dan sampel penelitian, (c) sumber data, variabel dan skala

pengukurannya, (d) teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian, (e) analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Terdiri dari: (a) hasil penelitian (yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis).

BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Yang berisikan pembahasan data penelitian dan hasil analisis data.

BAB VI PENUTUP

Terdiri dari: (a) kesimpulan dan (b) saran

Bagian akhir, terdiri dari: (a) daftar rujukan, (b) lampiran- lampiran, (c) surat pernyataan keaslian skripsi, (d) daftar riwayat hidup.