

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring perkembangan waktu, lembaga keuangan sudah mulai mengibarkan sayapnya. Tidak hanya pada sektor Bank Syari'ah saja melainkan melalui lembaga keuangan mikro berbasis Syari'ah yakni Baitul Maal Wal Tamwil atau lebih dikenal dengan BMT. Kehadiran BMT ini di masyarakat disambut dengan sepenuh hati, dengan kata lain masyarakat mendukung adanya lembaga keuangan syari'ah dengan sistem bagi hasil yang dulunya masyarakat hanya mengenal sistem bunga atau riba. Lembaga keuangan ini melayani masyarakat menengah kebawah dengan lingkupnya yang masih mikro.

BMT merupakan kepanjangan dari Baitul Maal Wal Tamwil atau dapat juga disebut dengan Baitul Maal wat Baitul Tamwil. Secara harfiah/lughowi. Baitul Maal berarti rumah dana dan Baitul Tamwil berarti rumah usaha. Baitul Maal dikembangkan berdasarkan sejarah perkembangannya, yakni dari masa Nabi sampai abad pertengahan perkembangan Islam. Dimana Baitul Maal berfungsi untuk mengumpulkan sekaligus mentasyarufkan dana sosial. Sedangkan Baitul Tamwil merupakan lembaga bisnis yang bermotif laba.¹

¹ Muhammd Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil*, (Yogyakarta: UII Pres Yogyakarta, 2007), hal. 126

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Disini Sumber Daya Manusia (SDM) dilihat bukan sekedar sebagai asset utama, tetapi asset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portofolio investasi) dan bukan sebaliknya sebagai liability (beban, cost). Disini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.²

Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Manajemen sebuah perbankan sangatlah penting untuk mencapai tujuan dan kesejahteraan perusahaan agar perbankan dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama. Manajemen sendiri merupakan sebuah pengelolaan akan bisnis yang sedang dijalankan. Salah satu manajemen tersebut yaitu Etos Kerja. Etos Kerja sendiri merupakan sikap atau perilaku yang dimiliki oleh seseorang akan sebuah pengaruh dari karakter atau budaya disekitar.

² Greer, Charles R, *Strategy and Human Resources: a General Managerial Perspective*, (New Jersey: Prentice), Hal, 1995.

Etos Kerja sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk menunjang manajemen sebuah perbankan itu berjalan dengan baik dan sesuai tujuan, yaitu dari mulai sikap atau perilaku, sosial budaya, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.³ Faktor tersebut sangat penting bagi suatu perbankan untuk mengembangkan bisnisnya serta meningkatkan kualitas akan perkerjaan sebuah karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan kaidah syari'ah. Faktor tersebut, yaitu: a) Agama, b) Budaya, c) Sosial Politik, d) Kondisi Lingkungan/Geografis, e) Pendidikan, f) Struktur Ekonomi, g) Motivasi Instrinsik Individu.⁴ Sedangkan menurut Petty etos kerja terbagi menjadi tiga aspek atau karakteristik, yaitu: a) Keahlian Interpersonal, b) Inisiatif, c) Dapat Diandalkan.⁵

Namun, faktor utama yang mempengaruhi etos kerja adalah pengalaman kerja, motivasi kerja, dan sosial budaya. Pengalaman kerja atau masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya.⁶ Namun, mengenai berapa lama pengalaman kerja minimal yang harus dimiliki oleh seseorang untuk menjadi seorang karyawan di suatu organisasi tertentu masih belum pasti. Dan Sosial Budaya merupakan dasar, karakter suatu Negara atau bangsa serta ras yang dianut, dimana hal ini

³ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Pers, 2002), hal. 15

⁴ Panji Anaroga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rhineka Cipta, 1992), hal. 52.

⁵ Sinamo, Jansen, *Delapan Etos Kerja Profesional*, (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), hal. 26.

⁶ Andi basuki, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamudha Prima Media Boyolali*, (Surakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009), hal.14

sudah dilakukan sejak seseorang mengenal sebuah budaya dan akan terus terbawa dimanapun dia berada, termasuk dalam kondisi dan posisi bekerja.

Sedangkan Motivasi merupakan suatu elemen psikologis, dan kerja merupakan suatu kegiatan yang kompleks dalam hal bentuk, sifat, sasaran harapan dan realitas. Motivasi dasar manusia adalah fisiologikal demi memenuhi kebutuhan primer. Di budaya masyarakat masa kini, untuk bisa bertahan hidup dapat ditempuh dengan mencari nafkah dengan bekerja termasuk sebagai pegawai, masalah motivasi tidak sesederhana itu. Tetapi berkembang lebih kompleks dalam berbagai aspek.⁷

Dilihat dari penelitian terdahulu bahwasannya faktor latar belakang pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan akan etos kerja karyawan, namun untuk pengalaman kerja dan motivasi berpengaruh secara signifikan akan etos kerja karyawan. Dan faktor sosial budaya masih belum ada penelitian yang menunjukkan hasil apakah faktor ini berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan atau bahkan sebaliknya.

Adapun data yang digunakan peneliti untuk menunjang proses penelitian yaitu dengan cara membagi angket berupa data atau observasi lokasi. Data yang menunjang untuk pengisian angket ini berupa pertanyaan yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan untuk penelitian.

Terkait lokasi yang digunakan untuk menunjang penelitian ini, selaku peneliti, berkeinginan untuk melakukan penelitian dari sebuah permasalahan tersebut di BMT Pahlawan Tulungagung. Kenapa peneliti tertarik untuk

⁷ Zainul Hidayat dan Muchammad Taufiq, *Jurnal WIGA Vol. 2 No. 1*, 2012 ISSN NO 2088-0944

meneliti di lokasi tersebut, karena peneliti pernah melakukan Pengalaman Praktik Lapangan (PPL) disalah satu cabang BMT Pahlawan Tulungagung. Dan alasan lain yang mendukung yaitu karyawan dari BMT Pahlawan memiliki kualitas SDM yang berkualitas dan direkrut berdasarkan kemampuannya sendiri. Serta karyawan yang dapat menunjukkan cara atau sikap dalam bekerja memiliki ciri tersendiri dibandingkan dengan Lembaga Keuangan yang lain. Dimana Lembaga Keuangan BMT Pahlawan Tulungagung ini, proses kerja karyawan sangat baik dan memiliki hubungan yang baik antara karyawan dengan nasabah, ditunjang lagi dengan sistem kerjanya yang berdasarkan syariat Islam, menganut Al-Qur'an dan Al-Hadist.

Berdasarkan uraian singkat diatas dan terkait faktor apa saja yang berpengaruh secara signifikan akan etos kerja karyawan dalam sebuah perbankan. Maka peneliti tertarik untuk membahasnya secara lebih rinci dan detail serta menguji ulang atau bahkan menggunakan variabel yang berbeda dari penelitian terdahulu, adapun alasan lebih tepatnya mengapa saya tertarik meneliti variable ini karena etos kerja karyawan yang baik akan membawa kebaikan dan kelangsungan jangka panjang dari perusahaan tersebut, sehingga peneliti tertarik menelitinya dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Sosial Budaya, dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan di Baitul Maal Wal Tamwil Pahlawan Tulungagung”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka permasalahan yang diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Manajemen sebuah perbankan sangatlah penting untuk mencapai tujuan dan kesejahteraan perusahaan agar perbankan dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama. Salah satu manajemen tersebut adalah etos kerja.
2. Sikap atau perilaku seseorang juga dapat mempengaruhi etos kerja karyawan dalam mencapai tujuan sebuah lembaga.
3. Latar belakang pendidikan calon karyawan atau seorang karyawan di sebuah lembaga juga memberikan pengaruh terhadap etos kerja karyawan dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan. Dimana, latar belakang pendidikan yang tinggi juga akan menciptakan kualitas karyawan yang baik juga.
4. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat mempengaruhi etos kerja dalam mencapai tujuan sebuah lembaga. Walaupun berapa lama jangka waktu pengalaman kerja tapi akan tetap membawa pengaruh dalam etos kerja karyawan.
5. Sosial budaya merupakan azas, karakter suatu Negara atau bangsa serta ras yang dianut, dimana hal ini dimulai sejak seseorang mengenal budaya dan tetap terbawa dimanapun, termasuk dilokasi kerja. Sosial budaya juga mempengaruhi etos kerja, dimana sosial budaya yang baik berdampak baik bagi etos kerja, dan begitu juga sebaliknya.

6. Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan yang berpengaruh pada etos kerja karyawan. Dimana seorang karyawan akan termotivasi untuk bekerja bersungguh-sungguh dan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
7. Etos kerja sendiri merupakan sikap atau tingkah laku yang muncul atas kehendak dan kesadaran diri sendiri dalam meningkatkan mutu kerjanya untuk mencapai tujuan lembaga tersebut.

C. Batasan Masalah

Dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi di atas, maka peneliti hanya akan membatasi empat hal saja, sebagaimana berikut:

1. Pengalaman kerja secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi etos kerja.
2. Sosial budaya secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi etos kerja.
3. Motivasi kerja secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi etos kerja.
4. Pengalaman kerja, sosial budaya, dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh kepada etos kerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka permasalahan yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung?
2. Apakah sosial budaya berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung?
4. Apakah pengalaman kerja, sosial budaya, dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap etos kerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung
2. Untuk menguji pengaruh sosial budaya terhadap etos kerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung
3. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung

4. Untuk menguji pengaruh pengalaman kerja dan sosial budaya secara bersama-sama terhadap etos kerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung

F. Manfaat dan Kegunaan Penelitian

1. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan sebagai pengembangan ilmu perbankan dan ekonomi islam, wawasan serta pemahaman tentang pengaruh pengalaman kerja dan social budaya terhadap etos kerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.

2. Praktis

- a. Bagi lembaga dapat bermanfaat untuk meningkatkan kualitas dalam meningkatkan etos kerja karyawan untuk menunjang pelayanan yang baik bagi nasabah.
- b. Bagi akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Tulungagung memberikan manfaat dalam mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan social budaya terhadap etos kerja BMT Pahlawan.
- c. Bagi penelitian selanjutnya dapat digunakan untuk dilakukan pijakan penelitian secara mendalam keterkaitan dengan tema penelitian yang relevan.

G. Hipotesis Penelitian

Dari uraian di atas, adapun dugaan sementara dari setiap variabel yang akan dilakukan penelitian adalah sebagai berikut:

1. H_a : Diduga ada pengaruh positif yang signifikan antara pengalaman kerja (X_1) terhadap etos kerja karyawan (Y)
2. H_a : Diduga ada pengaruh positif yang signifikan antara sosial budaya (X_2) terhadap etos kerja karyawan (Y)
3. H_a : Diduga ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja (X_3) terhadap etos kerja karyawan (Y)
4. H_a : Diduga ada pengaruh positif secara bersama-sama antara pengalaman kerja (X_1), sosial budaya (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap etos kerja karyawan (Y)