BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

1. Pengertian MSDM

Menurut Marwansyah, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.Manajemen Sumber daya manusia sering disebut juga dengan manajemen personalia. Manajemen personalia merupakan proses manajemen yang diterapkan terhadap personalia yang ada di organisasi. adalah Menurut Flippo, manajemen personalia perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.¹

Sastrohadiwiryo menggunakan istilah manajemen tenaga kerja sebagai pengganti manajemen sumber daya manusia. Menurutnya, manajemen tenaga kerja merupakan pendayagunaan, pembinaan,

 $^{^{\}rm 1}$ Marwansyah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edis Kedua, (Bandung: Alfabeta,2010).hlm.3.

pengaturan, pengurusan, pengembangan unsur tenaga kerja, baik yang berstatus sebagai buruh, karyawan, maupun pegawai dengan segala kegiatannya dalam usaha mencapai hasil guna dan daya guna yang sebesar-besarnya, sesuai dengan harapan usaha perorangan, badan usaha, perusahaan, lembaga, maupun instansi. Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi

2. Fungsi-fungsi MSDM

a. Perencanaan

Semua orang memahami bahwa perencanaan adalah bagian terpenting, dan oleh karena itu menyita waktu banyak dalam proses manajemen. Untuk manajer sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan program karyawan (sumber daya manusia) dalam rangka membantu tercapainya sasaran atau tujuan organisasi itu. Dengan kata lain mengatur orang-orang yang dapat menangani tugas-tugas yang dibebankan kepada masing-masing orang dalam rangka mencapai tugas organisasi yang telah direncanakan.

Perencanaan merupakan kegiatan atau proses yang sangat penting dalam organisasi, termasuk dalam manajemen SDM sebab perencanaan merupakan persyaratan pelaksanaan kegiatan yang harus dilakukan. Perencanaan mengembangkan "focus" dan

"fleksibilitas" suatu organisasi yang memiliki focus untuk mengetahui apa yang terbaik, mengetahui apa yang dibutuhkan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah suatu kegiatan pengaturan pada sumber daya manusia dan sumberdaya fisik lain yang dimiliki perusahaan untuk menjalankan rencana yang telah ditetapkan serta menggapai tujuan bersama. Pengorganisasian merupakan sebuah aktivitas penataan sumber daya manusia yang tepat dan bermanfaat bagi manajemen, dan menghasilkan penataan dari karyawan.

Fungsi perngorganisasian adalah suatu kegiatan pengaturan pada sumber daya manusia dan sumberdaya fisik lain yang dimiliki perusahaan untuk menjalankan rencana yang telah ditetapkan serta menggapai tujuan perusahaan. Pengorganisasian merupakan sebuah aktivitas penataan sumber daya manusia yang tepat dan bermanfaat bagi manajemen, dan menghasilkan penataan dari karyawan.

c. Pengarahan

Fungsi pengarahan ini menyangkut kepada pelaksanaan rencana yang telah disusun dan telah diorganisasikan. Dalam fungsi pengarahan ini, terdapat pemotivasian, pelaksanaan pekerjaan, pemberian perintah, dan sebagainya. Intinya bagaimana menyuruh orang untuk bekerja secara efektif. Untuk melakukan kegiatan yang telah direncanakan, dan agar kegiatan tersebut dapat berjalan dengan efektif maka diperlukan adanya arahan (*directing*) dari manajer.

Dalam suatu organisasi yang besar biasanya pengarahan tidak mungkin dilakukan oleh manajer itu sendiri, melainkan didelegasikan kepada orang lain yang diberi wewenang untuk itu. pengarahan adalah suatu proses pembimbingan, pemberi petunjuk, dan intruksi kepada bawahan agar mereka bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Pengarahan (Direction) adalah keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik. Para ahli banyak berpendapat kalau suatu pengarahan merupakan fungsi terpenting dalam manajemen. Karena merupakan fungsi terpenting maka hendaknya pengarahan ini benarbenar dilakukan dengan baik oleh seorang pemimpin. Karena pemimpin adalah manajemen pengarahan yang berhubungan dengan usaha memberikan bimbingan dan saran kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas masing-masing, maka pengarahan ada hubungannya dengan kepemimpinan atau seorang manager yang akan memberikan pengarahan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

d. Pengendalian

Pengendalian sebagai sebuah fungsi dari manajemen telah mengalami perkembangan definisi dari masa ke masa, yang cukup popular adalah pendapat Usury dan Hammer yang berpendapat bahwa pengendalian adalah sebuah usaha sistematik dari manajemen untuk mencapai tujuan dengan membandingkan kinerja dengan rencana awal kemudian melakukan langkah perbaikan terhadap perbedaan-perbedaan penting dari keduanya. Namun secara sederhana pengendalian dapat diartikan sebagai proses penyesuaian pergerakan organisasi dengan tujuannya.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Tujuan dari MSDM itu sendiri ialah meningkatkan konstribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Adapun tujuan dari MSDM.

a. Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada empat sasaran umum Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu:

 Sasaran organisasi, sasaran ini untuk mengenali manajemen SDM dalam rangka memberikan konstribusi atas efektivitas organisasi. Sasaran organisasi meliputi: perencanaan seleksi SDM, pelatihan, pengembangan, pengangkatan, penempatan, penilaian, dan hubungan pekerja.

- 2) Sasaran fungsional, sasaran ini untuk mempertahankan konstribusi departemen SDM pada level yan cocok bagi berbagai kebutuhan organisasi. Sasaran fungsional meliputi: pengangkatan, penempatan, dan penilain.
- 3) Sasaran sosial, sasaran ini untuk selalu tanggap secara etis maupun sosial terhadap berbagai kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan teerus meminimalkan dampak negatif atas tuntutan masyarakat dengan terus meminimalkan dampak negatif atas tuntuntan tersebut terhadap organisasi. Sasaran sosial meliputi: keuntungan organisasi, pemenuhan tuntunan hukum, dan hubungan manajemen dengan serikat pekerja.
- 4) Sasaran pribadi pegawai, sasaran ini untuk membantu para pegawai mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka, yang dapat meningkatkan konstribusi individu atas organisasi. Sasaran pribadi pegawai meliputi: pelatihan dan pengembangan, penilain, penempatan, kompensasi, serta penugasan.

b. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Aktivitas Manajemen SDM ini meliputi:

1) Kunci Aktivitas SDM

Aktivitas SDM merupakan tindakan yang diambil untuk memberikan dan mempertahankan kinerja kerja yang memadai bagi organisasi. Sejalan dengan perkembangan organisasi, biasanya berbagai upaya dibuat untuk memperkirakan kebutuhan mendatang SDM-nya melalui aktivitas yang dikenal sebagai perencanaan organisasi. Perencanaan pertama yaitu proses rekrutmen SDM, proses ini berupaya menyeleksi orang-orang yang memenuhi kebutuhan yang tidak bisa dipenuhi oleh perencanaan SDM. Selanjutnya, penilaian kinerja pegawai, kegiatan ini tidak hanya mengevaluasi seberapa baik orang berperilaku, tetapi juga memperlihatkan seberapa baik aktivitas SDM yang dilaksanakan.

2) Tanggung jawab atas Aktivitas MSDM

Manajer pada level ini mempunyai tanggung jawab untuk mencurahkan perhatiannya pada karyawanya. Artinya manajer mendapatkan sesuatu yang dilakukan melalui usaha orang lain, ini memerlukan SDM yang efektif.

c. Tujuan Kemasyarakatan (sosial)

Tujuan ini difokuskan agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan dari masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan masyarakat terhadap organisasi. Organisas bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat dan dapat dapat meringankan masalah-masalah yang mereka hadapi.

d. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasi antara lain:

- Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan termotivasi dengan baik;
- 2) Pendayahgunaan tenaga kerja secara efisien dan efektif dengan mengendalikan biaya tenaga kerja;
- 3) Mengembangkan dan mempertahankan kualitas kerja;
- 4) Memastikan bahwa perilaku organisasi sesuai dengan undangundang hubungan perburuhan;
- 5) Menigkatkan kepuasan kerja dan aktualisasi diri pegawai;
- 6) Menyampaikan berbagai kebijakan kepada SDM;
- 7) Membant mempertahankan berbagai kebijakan etis dan perilaku yang bertanggung jawab secar sosial;
- 8) Mengelola perubahan sehingga dapat saling menguntungkan bagi pegawai, kelompok, organisasi dan masyarakat.

e. Tujuan Fungsional

Tujuan Fungsional adalah mempertahankan konstribusi Departemen SDM pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

f. Tujuan Individu

Tujuan individu adalah tujuan pribadi dari setiap pegawai yang bergabung dalam organisasi. Setiap SDM yang memasuki organisai tertentu pasti memiliki tujuan pribadi, yang umumnya adalah memperoleh kompensasi. Oleh karena itu, setiap individu harus rela

memenuhi berbagai peraturan yang ditetapkan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.²

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut Sastrohadiwiryo mendefinisikan motivasi sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.³

Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan.⁴

Motivasi sebagai satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh

³ Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. (Jakarta: Bumi Aksara,2003).hlm.267.

² Prof.Dr. Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017) hlm.14-18

⁴ Sudita, Indriyo Gitosudarmo & I. Nyoman, *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA,2013).hlm.28.

kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.⁵

Motivasi atau biasa disebut dengan keinginan (desire) yang medorong seseorang untuk bertindak. Motivasi menjadi faktor yang sangat penting dalam mendukukung prestasi kerja. Oleh karena itu, pemimpin atau manajer harus memahami motivasi semua anak buahnya sehingga dapat mendorong mereka untuk bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan seseorang mencapai satu tujuan. Sumber motivasi itu sendiri adalah minat. Minat yang kuat akan memotivasi seseorang untuk mencapai satu tujuan yang mereka inginkan.

2. Proses Motivasi

Proses motivasi diungkapkan oleh Yusuf terdiri beberapa tahapan proses, yaitu:⁹

⁵ Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia, 2003).hlm.208.

⁶ Fahriani, Dian, *Pengaruh Motivasi terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk).Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*, Vol. 1, No. 12, 1-22, 2012

⁷ Ula shoimatul, "*Buku Pintar Teori-Teori Manajemen Pendidikan Efektif*", (Yogyakarta: Berlian, 2013), hlm. 20-21.

 $^{^8}$ J Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi cetakan ke-2*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup,2014).hlm.347.

 $^{^9}$ Yusuf, Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada,2013).hlm.264-265

- a. Apabila dalam diri manusia itu timbul suatu kebutuhan tertentu dan kebutuhan tersebut belum terpenuhi, maka akan menyebabkan lahirnya dorongan untuk berusaha melakukan kegiatan.
- b. Apabila kebutuhan belum terpenuhi, maka seseorang kemudian akan mencari jalan bagaimana caranya untuk memenuhi keinginannya.
- c. Untuk mencapai tujuan prestasi yang diharapkan, maka seseorang harus didukung oleh kemampuan, keterampilan maupun pengalaman dalam memenuhi segala kebutuhannya.
- d. Melakukan evaluasi prestasi secara formal tentang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang dilakukan secara bertahap.
- e. Seseorang akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa bahwa apa yang mereka lakukan dihargai dan diberikan suatu imbalan atau ganjaran.
- f. Dari gaji atau imbalan yang diterima kemudian seseorang tersebut dapat mempertimbangkan seberapa besar kebutuhan yang bisa terpenuhi dari gaji atau imbalan yang mereka terima.

3. Faktor yang mempengaruhi Motivai

Motivasi dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor yaitu motivasi *intrinsik* dan motivasi *ekstrinsik*. Dan sekaligus keduanya menjadi indikator dari penelitian ini:

a. Motivasi intrinsik adalah hal dan keadaan yang berasal dari dalam diri manusia sendiri yang dapat mendorong melakukan tindakan.

Dalam buku lain motivasi intrinsik adalah motivasi ingin memperoleh pengetahuan dan sebagainya .Faktor-faktor yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik adalah: (a) Adanya kebutuhan, (b) Adanya pengetahuan tentang kemajuan dirinya sendiri, dan (c) Adanya cita-cita atau aspirasi.

b. Motivasi ekstrinsik adalah hal atau keadaan yang datang dari luar individu yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan. Bentuk motivasi ekstrinsik ini merupakan suatu dorongan yang tidak secara mutlak berkaitan dengan aktivitas manusia. Misalnya seseorang melakukan sesuatu karena ingin mendapatkan hadiah,pujian, dan imbalan.¹⁰

4. Fungsi motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi.
- Menentukan arah perbuatan yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai.
- c. Menyeleksi perbuatan yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dijalankan yang serasi guna mencapai tujuan itu dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.¹¹
- 5. Hubungan Motivasi dengan Minat berkarir di Bank Syariah

 $^{^{10}}$ Sutrisno, Edy, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama (Jakarta: Kencana,2015).hlm.116.

¹¹ Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi dari Forum Dosen Indonesia Vol. 1 No. 1 tahun 2017 diakses pada Minggu, 20 oktober 2019 pukul 10.25.

Motivasi berpengaruh terhadap minat mahasiswa perbankan syariah untuk berkarir di bank syariah. Dengan adanya faktor motivasi ini maka akan semakin menumbuhkan rasa keingginan dalam diri untuk berkarir di bank syariah tentu saja juga dengan munculya motivasi ekstrinsik motivasi dari luar diri seperti motivasi keluarga khususnya dorongan oran tua yang akan memunculkant minat yang kuat seseorang dalam berkarir di bank syariah.

C. Etika Bisnis Islam

1. Pengertian Etika Bisnis Islam

Etika adalah kaidah atau seperangkat prinsip yang mengatur hidup manusia, yang merupakan bagian dari filsafat yang membahas secara rasional dan kritis tentang norma atau moralitas.¹²

Etika sebagai prinsip-prinsip moral tentang baik atau buruk, serta perilaku lain yang mencerminkan nilai-nilai dan standar yang terhormat.¹³

Etika bisnis dapat diartikan juga sebagai aturan tingkah laku dalam pengambilan keputusan bisnis dan dalam rangka memenuhi harapan masyarakat dari kegiatan bisnis.¹⁴

¹³ Rezaee, *Corporate Governance and Ethics* (United States: John Wiley & Sons,2009).hlm.60.

-

¹² Rivai, Nuruddin, *Islamic Business and Economic Ethics: Mengacu pada Al-Quran dan Mengikuti Jejak Rasulullah SAW dalam Bisnis, Keuangan, dan Ekonomi.*)Jakarta: Bumi Aksara,2012)hlm.85.

¹⁴ Grace D, and Cohen S, *Business Ethics*. (Melbourne: Oxford University Press, 2015).hlm.55.

Etika bisnis islam adalah studi tentang seseorang atau organisasi melakukan usaha atau kontak bisnis yang saling menguntungkan sesuai dengan nilai-nilai ajaran islam.¹⁵

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Etika Bisnis isam merupakan aturan dalam berbisnis dalam upaya memenuhi harapan masyarakat dari kegiatan bisnis tersebut yang kegiatan bisnisnya dijalankan sesuai syariah.

2. Prinsip Etika Bisnis Islam

Ada 8 prinsip etika bisnis dalam islam yang sekaligus menjadi indikator dalam penelitian ini, meliputi:¹⁶

a. Kesatuan (Tauhid/unity)

Dalam hal ini adalah kesatuan sebagaimana terefleksikan dalam konsep tauhid yang memadukan keseluruhan aspek-aspek kehidupan muslim baik dalam bidang <u>ekonomi</u>, politik, sosial menjadi keseluruhan yang homogen, serta mementingkan konsep konsistensi dan keteraturan yang menyeluruh.Dari konsep ini maka islam menawarkan keterpaduan agama, ekonomi, dan sosial demi membentuk kesatuan. Atas dasar pandangan ini pula maka etika dan bisnis menjadi terpadu, vertikal maupun horisontal, membentuk suatu persamaan yang sangat penting dalam sistem Islam. Jika

¹⁵ Arifin, Johan, *Etika Bisnis Islami*, (Semarang: Walisongo Press, 2008) hlm.27.

¹⁶ Faisal Yusuf Saputra, Pengaruh Penerapan Etika Bisnis Islam Terhadap Keuntungan Usaha Pengusaha Laundry Di Kecamatan Tembalang, Skripsi:2016

konsep tauhid diaplikasikan dalam etika bisnis, maka seorang pengusaha muslim tidak akan :17

- Berbuat diskriminatif terhadap pekerja, pemasok, pembeli, atau siapapun dalam bisnis atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin atau agama.
- 2) Dapat dipaksa untuk berbuat tidak etis, karena ia hanya takut dan cinta kepada Allah swt. Ia selalu mengikuti aturan prilaku yang sama dan satu, dimanapun apakah itu di masjid, ditempat kerja atau aspek apapun dalam kehidupannya.
- 3) Menimbun kekayaan dengan penuh keserakahan. Konsep amanah atau kepercayaan memiliki makna yang sangat penting baginya karena ia sadar bahwa semua harta dunia bersifat sementara dan harus dipergunakan secara bijaksana.

b. Keseimbangan (equilibrium/adil)¹⁸

Islam sangat mengajurkan untuk berbuat adil dalam berbisnis, dan melarang berbuat curang atau berlaku dzalim. Rasulullah diutus Allah untuk membangun keadilan. Kecelakaan besar bagi orang yang berbuat curang, yaitu orang-orang yang apabila menerima takaran dari orang lain meminta untuk dipenuhi, sementara kalau menakar atau menimbang untuk orang selalu

¹⁷ Muhammad, Etkia Bisnis Islam, (Yogyakarta:UPP AMP YKPN,2004)hlm65-69.

¹⁸ Badroen et al, Faisal, Etika Bisnis Dalam Islam, (Jakarta: Kencana, 2006) hlm.50

dikurangi. Kecurangan dalam berbisnis pertanda kehancuran bisnis tersebut, karena kunci keberhasilan bisnis adalah kepercayaan.

c. Kehendak Bebas (free will)

Kebebasan merupakan bagian penting dalam nilai etika bisnis islam, tetapi kebebasan itu tidak merugikan kepentingan kolektif. Kepentingan individu dibuka lebar. Tidak adanya batasan pendapatan bagi seseorang mendorong manusia untuk aktif berkarya dan bekerja dengan segala potensi yang dimilikinya.

Kecenderungan manusia untuk terus menerus memenuhi kebutuhan pribadinya yang tak terbatas dikendalikan dengan adanya kewajiban setiap individu terhadap masyarakatnya melalui zakat, infak dan sedekah.

d. Tanggung Jawab

Kebebasan tanpa batas adalah suatu hal yang mustahil dilakukan oleh manusia karena tidak menuntut adanya pertanggungjawaban dan akuntabilitas. untuk memenuhi tuntunan keadilan dan kesatuan, manusia perlu mempertaggungjawabkan tindakanya secara logis prinsip ini berhubungan erat dengan kehendak bebas. Ia menetapkan batasan mengenai apa yang bebas dilakukan oleh manusia dengan bertanggungjawab atas semua yang dilakukannya. 19

e. Prinsip Kebenaran: Kebajikan dan Kejujuran

¹⁹ Buchari Alma,dkk, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung: Alfabeta,2002)hlm.204.

Kebenaran dalam konteks ini selain mengandung makna kebenaran lawan dari kesalahan, mengandung pula dua unsur yaitu kebajikan dan kejujuran. Dalam konteks bisnis kebenaran dimaksudkan sebagia niat, sikap dan perilaku benar yang meliputi proses akad (transaksi) proses mencari atau memperoleh komoditas pengembangan maupun dalam proses upaya meraih atau menetapkan keuntungan. Dengan prinsip kebenaran ini maka etika bisnis Islam sangat menjaga dan berlaku preventif terhadap kemungkinan adanya kerugian salah satu pihak yang melakukan transaksi, kerjasama atau perjanjian dalam bisnis.²⁰

f. Prinsip Kerelaan

Prinsip bahwa segala bentuk kegiatan ekonomi harus dilaksanakan suka rela, tanpa ada unsur paksaan antara pihak-pihak yang terlibat dengan kegiatan tersebut. Kerelaan ini merupakan unsur penting bagi sahnya suatu kegiatan ekonomi yang dituangkan dalam perjanjian (kontrak) ijab dan qabul.²¹

g. Prinsip Kemanfaatan

Dalam melakukan kegiatan bisnis atau muamalah para pelaku keuangan syariah harus didasarkan pada pertimbangan mendatangkan dan menghindarkan madharat, baik bagi pelaku maupun masyarakat secara keseluruhan. Penerapan prinsip

²⁰ Desy Astrid Anidya, *Pengaruh Etika Bisnis Islam Terhadap Keuntungan Usaha Pada Wirausaha Di Desa Delitua kecamatan Delitua*, Jurnal At-Tawassuth, Vol. II, No.2, :2017, hlm 389 – 412

²¹ Muhammad, Etika Bisnis Islami....,hlm.37

kemnfaatan dalam bisnis sangat berkaitan dengan objek transaksi bisnis. Objek tersebut tidak hanya berlabel halal tapi juga memberikan manfaat bagi konsumen

h. Prinsip Haramnya Riba

Adanya pelarangan riba dalam aktivitas ekonomi, karena terdapat unsur *dhulm* (aniaya) diantara para pihak yang melakukan kegiatan tersebut, yang salah satunya adalah pihak yang didzalimi. Karena hal ini dapat merusak tatanan perekonomian yang didasarkan pada ajaran islam. Pelarangan riba dalam semua kegiatan ekonomi dilakukan karena menyebabkan kesenjangan antara pihak kaya dan miskin.²²

3. Hubungan Etika Bisnis Islam dengan Minat Berkarir di Bank Syariah Etika Bisnis Islam berpengaruh terhadap minat mahasiswa perbankan syariah untuk berkarir di bank syariah. Ketika memelilih karir maupun pekerjaan yang kita inginkan tentunya etika bisnis yang dijalankan di perusahaan tersebut menjadi pertimbangan seseorang dalam menentukan pekerjaan yang diinginkan. Dengan adanya etika bisnis islam yang diterapkan di perbankan syariah tentunya menjadi daya tarik tersendiri bagi para calon tenaga kerja karena dengan menerapakan prinsip syariah didalam etika bisnisnya akan menimbulkan ksan bahwa bisnis yang dijalankan halal dan pastinya membawa berkah dan

 $^{^{22}}$ Kuat Ismanto, $\it Manajemen Syariah$, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009).hlm.27-37.

barokah. Hal itu tentunya akan menimbulkan minat bagi mahasiswa perbankan syariah untuk berkarir di bank syariah.

D. Latar Belakang Pendidikan

1. Pengertian Pendidikan

Pendidikan adalah proses yang berisikan berbagai macam kegiatan yang cocok bagi individu untuk kehidupan sosialnya dan membantu meneruskan adat dan budaya serta kelembagaan social dari generasi ke generasi.²³

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.²⁴

Ki Hajar Dewantara mengartikan pendidikan sebagai daya upaya untuk memajukan budi pekerti, pikiran serta jasmani anak, agar dapat memajukan kesempurnaan hidup yaitu hidup dan menghidupkan anak yang selaras dengan alam dan masyarakatnya.²⁵

Menurut beberapa pendapat diatas jadi Pendidikan ialah proses belajar bagi setiap seseorang untuk mencapai sebuah pengetahuan yang

²³ Tirtarahardja, Umar dan S.L. La Sulo, Pengantar Pendidikan, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), hlm.40.

²⁴ Ibid..,hlm.41.

²⁵ Din Wahyudin, dkk.,Pengantar Pendidikan, (Jakarta, Universitas Terbuka, 2009), cet.17, hlm. 3.3

lebih tinggi mengenai pembelajaran yang ia dapat. Pengetahuan tersebut diperoleh secara formal sehinggat mengakibatkan pola pikir seseorang serta perilakunya sesuai dengan pendidikan yang telah ia dapatkan.

2. Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan menyangkut kepentingan peserta didik sendiri, kepentingan masyarakat dan tuntutan lapangan pekerjaan atau ketigatiganya. Proses pendidikan terarah pada peningkatan penguasaan pengetahuan, kemampuan²⁶. Ketrampilan, pengembangan sikap dan nilai-nilai dalam rangka pembentukan dan pengembangan diri peserta didik. Pengembangan diri ni dibutuhkan untuk menghadapi tugas-tugas dalam kehidupannya sebagai pribadi, siswa, karyawan, profesional maupun sebagai masyarakat.²⁷

3. Indikator Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan juga jenjang pendidikan.²⁸

a. Jenjang Pendidikan

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003, jenjang pendidikan ialah tahapan pendidikan yang

²⁷ Prof.Dr. Nana Syaodih Sukmadinata, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2009).hlm.3-5.

²⁶ Tirtaraharja, Umar dan La sulo, *Pengantar Pendidikan*,(Jakarta: Rineka Cipta,2005),hlm.39.

²⁸ Muhammad Ikmal Hilmi, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Alumni Program Studi Ekonomi Islam Universitas Islam Indonesia Untuk Bekerja Di Lembaga Keuangan Syariah, Naskah Publikasi:2017

ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.²⁹ Jenjang Pendidikan formal terdiri dari:

- Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal selama sembilan tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pedidikan menengah.
- Pendidikan atas, yaitu jenjang pendidikan lanjutan pendidikan menengah.
- 3) Pendidikan tinggi yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan atas yang mencangkup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang didelenggarakan oleh perguruan tinggi.³⁰

b. Spesifikasi/Jurusan Keilmuan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis kesesuain jurusan pendidkan karyawan agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikanya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. ³¹

Untuk berkarir di bank syariah tentunya juga memerlukan latar spesifikasi yang sesuai dengan yang ada di bank tersebut. Seseorang tersebut seharusnya ialah dia yang lulus dari perguruan tinggi

30 Abdul Kadir, *Dasar-dasar Pendidikan*, (Jakarta, Kencana Prenada Media Grup:2012),hlm81-83.

-

²⁹ Undang-Undang *No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional*, (Semarang: Aneka Ilmu, 2003), hlm.3.

³¹ Din Wahyudin, *Pengantar Pendidikan* (Jakarta: Universitas Terbuka, 2009) hlm. 217.

negeri/swasta islam, maupun yang berada pada jurusan ekonomi islam yang memudahkan dia berkarir karena sebagai pengembangan atas proses pembelajarannya selama ini.

4. Hubungan Latar Belakang Pendidikan dengan Minat Berkarir

Latar Belakang Pendidikan Islam berpengaruh terhadap minat mahasiswa perbankan syariah untuk berkarir di bank syariah. Pendidikan sebagai proses pembelajaran seseorang tentunya sangat mempengaruhi kinerjanya dalam melakukan suatu pekerjaan. Dengan kita mendapat pendidikan sesuai dengan jenis pekerjaan tentunya akan mempermudah seseorang dalam melakukan pekerjaan tersebut. Pekerjaan yang sesuai dengan spesifikasi keilmuan yang kita dapat menjadi bekal untuk pengembangan proses belajar yang kita dapat selama ini. Tentunya latar belakang pendidikan ini menumbuhkan rasa minat yang kuat bagi mahasiswa perbankan syariah untuk berkarir di Bank Syariah.

E. Minat Berkarir

1. Pengertian Minat

Minat (*interest*) adalah suatu sikap yang berlangsung terus menerus yang memolakan perhatian seseorang, sehingga membuat dirinya jadi selektif terhadap objek minatnya, perasaan yang menyatakan bahwa suatu aktivitas, pekerjaan, atau objek itu berharga atau berarti bagi individu dan satu keadaan motivasi, atau set motivasi,

yang menuntut tingkah laku menuju satu arah (sasaran) tertentu.³² Sedangkan dalam kamus besar bahasa Indonesia diartikan sebagai sebuah kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu gairah atau keinginan.³³ Minat adalah rasa lebih suka dan rasa keterikatan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh.

Minat pada dasarnya adalah penerimaan akan suatu hubungan antara diri sendiri dengan sesuatu di luar diri. Semakin kuat atau dekat hubungan tersebut, semakin besar minatnya. Crow and Crow mengatakan bahwa minat berhubungan dengan gaya gerak yang mendorong seseorang untuk menghadapi atau berurusan dengan orang, benda, kegiatan pengalaman yang dirangsang oleh kegiatan itu sendiri.³⁴

Minat atau biasa disebut interest yaitu dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang dia inginkan. Minat akan menentukan perilaku atau tindakan yang akan dilakukan oleh seseorang. Akan tetapi minat tidak selalu bersifat statis, yang berarti dapat berubah seiring berjalannya waktu. Semakin lebar interval waktu, maka semakin mungkin terjadi perubahan pada minat tersebut. Minat adalah kecenderungan seseorang yang tetap memperhatikan dan mengenang beberapa kegiatan secara terus-menerus yang disertai dengan rasa senang. Maka jika minat itu sudah muncul maka seseorang

³² Chaplin, J.P, Kamus Psikologi Lengkap, (Jakarta:PT Raja Grafindo,2008), hlm. 15

³³ Anton M.Moeliono,et.al, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta:Balai Pustaka,1999), hlm 225

³⁴ Djaali, *Psiklologi Pendidikan*, (Jakarta:PT Bumi Aksara,2013), hlm 121

³⁵ Jogiyanto, H.M, *Sistem Informasi Keperilakuan* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2007) hlm.29

akan berusaha untuk mendapatkan keinginan tersebut.³⁶ Dari keinginan tersebut munculah yang namannya kepuasaan karena mendapatkan apa yang ia tuju. Kepuasan yang didapat dari minat ini sendiri tidaklah permanen hanyalah bersifat sementara dan bisa berubah-ubah.³⁷

2. Pengertian Karir

Karir adalah pekerjaan dari hasil pelatihan dan/atau pendidikan yang ingin dilakukan orang dalam waktu yang lama. 38

karir merupakan riwayat pekerjaan seseorang, serangkaian dan pola dalam pekerjaan dan posisi pekerjaan, serta kemajuan alam pekerjaan atau dalam kehidupan.³⁹

Karir adalah pola pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misalnya: posisi pekerjaan, kewajiban pekerjaan, keputusan dan intrepetasi subjektif mengenai peristiwa yang berkaitan dengan pekerjaan) dan aktivitas rentang masa hidup seseorang.⁴⁰

3. Pengertian Minat Berkarir

Minat berkarir adalah ketertarikan seseorang pada suatu bidang pekerjaan karena dianggap pekerjaan tersebut menjanjikan jenjang karir yang bagus dimasa depan.⁴¹ Menurut beberapa pendapat diatas Minat berkarir di bidang keuangan syariah ini khususnya bank

³⁶ Sardiman, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. (Jakarta: Rajawali Pers, 1992) hlm 76

 $^{^{\}rm 37}$ Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi dari Forum Dosen Indonesia Vol. 1 No. 1 tahun 2017 diakses pada Minggu, 20 oktober 2019 pukul 10.25.

³⁸ Natawijaya, Rochman, *Psikologi pendidikan*. (Jakarta: Depdikbud,1990).hlm.88.

³⁹ Abror, Abdul Rahman, *Psikologi Pendidikan* (Yogyakarta: Tiara Wacana, 1993) hlm.122

⁴⁰ Kaswan, Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk keunggulan bersaing organisasi. (Yogjakarta: Graha Ilmu,2012).hlm.120.

⁴¹ Abror, Abdul Rahman, *Psikologi Pendidikan* (Yogyakarta: Tiara Wacana, 1993) hlm.135

syariah bisa diartikan ketertarikan seseorang akan profesi bankir. Karena dianggap profesi ini sangat menjanjikan dalam hal finansial maupun non finansial.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Minat Berkarir

Minat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor dari dalam (intrinsik) dan faktor dari luar (ekstrintik). Faktor intrinsik (dari dalam) mahasiswa yang mempengaruhi minat seperti: faktor emosional, persepsi, motivasi, bakat, dan penguasaan ilmu pengetahuan berupa prestasi belajar. Faktor eksternal (dari luar) diri mahasiswa diantaranya adalah adanya pengaruh dari lingkungan keluarga, pendidikan formal, informasi dunia kerja, serta etika bisnis yang digunakan.⁴²

5. Unsur-unsur dari Minat Berkarir

Seperti di jelaskan oleh Abror, minat mengandung unsurunsur: kognisi (mengenal), asumsi (perasaan), dan konasi (kehendak). Unsur kognisi dalam arti minat itu didahului oleh pengetahuan dan informasi mengenai objek yang dituju dalam hal ini adalah minat menjadi *bankir*. Unsur emosi karena dalam partisipasi atau pengalaman tertentu (biasanya rasa senang) sedangkan unsur konasi merupakan kelanjutan dari kedua unsur tersebut yang diwujudkan dalam bentuk kemampuan hasrat untuk melakukan suatu kegiatan. Hal-hal tersebut berpengaruh terhadap minat berkarir di bank syariah. Untuk berprofesi

-

⁴² Abror, Abdul Rahman, *Psikologi Pendidikan* (Yogyakarta: Tiara Wacana, 1993) hlm.158

sebagai *bankir* dimulai dari pengenalan, merasakan dan diakhiri dengan kehendak untuk menjadi *bankir*.⁴³

6. Indikator Minat Berkarir

Minat berkarir ini dipengaruhi oleh 2 indikator, yaitu:⁴⁴

- a. Ketertarikan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, ketertarikan yang kuat dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan yang dianggap dimana pekerjaan tersebut memiliki jenjang karir yang menjanjikan.
- b. Kesempatan seseorang untuk melakukan pekerjaan, adanya kesempatan maupun peluang yang luas seseorang dalam mecapai pekerjaan yang dia inginkan sangat berbengaruh besar dalam penetuan minat berkarir. Dengan peluang atau kesempatan yang luas maka seseorang dengan mudah mendapatkan pekerjaan yang dia inginkan.

F. Bank Syariah

Bank Syariah adalah suatu badan usaha yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Dan dalam kegiatan usahanya selalu berpegang pada prinsip syariah. Menurut OJK (otoritas Jasa Keuangan) Bank Syariah yang beroperasi berdasakan prinsip bagi hasil serta menonjolkan aspek keadilan baik bagi bank sendiri maupun nasabahnya.

⁴³ *Ibid..,hlm.112-114*

⁴⁴ Riyanti, Benedicta Prihatin Dwi, Kewirausahaan Dipandang dari Sudut Pandang Psikologi Kepribadian Cetakan Pertama (PT Grasindo: Jakarta, 2003) hlm.73

Selalu mengedepankkan nilai-nilai persaudaraan dalam berproduksi, dan menghindari hal-hal yang bersifat spekulatif dalam melakukan transaksi keuangan. Ketersedian beragam produk dan layanan yang tak kalah dengan produk bank non syariah, bank syariah ini menjadi alternatif sistem keuangan yang kredibel dan dinimati oleh semua golongan masyarakat tanpa terkecuali.⁴⁵

G. Kajian Penelitian Terdahulu

Penilitian terdahulu yang menjadi landasan pada penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Herlina Dian Prawesti. ⁴⁶ Dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Persepsi dan Motivasi Terhadap Minat Berkarir di Bidang Perbankan Syariah mahasiswa perbankan syariah IAIN Surakarta angkatan 2018.

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi berganda, yaitu korelasi antara persepsi, motivasi kerja dengan minat mahasiswa IAIN Surakarta berkarir di Perbankan Syariah. Jenis pendekatan yang digunakan pada pendekatan kuantitatif. Yaitu penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnnya. Pada penelitian ini menggunakan teknik anilisis statistik. Subjek dari penelitian ini adalahh sebnyak 88 mahasiswa perbankan syariah IAIN Surakarta.

45 www.ojk.co.id diakses pada Minggu, 20 Oktober 2019 pukul 10:55

⁴⁶ Herlina Dian Prawesti, Pengaruh Persepsi dan Motivasi Terhadap Minat Berkarir di Bidang Perbankan Syariah (Study Kasus Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Surakarta) Skripsi: 2018

Hasil penelitian analisis dengan teknik analisis regresi. Hasil analisis regresi menghasilkan urutan besarnya pengaruh variabel-variabel independen yang berbeda. Ini terlihat dari besarnya koefisien regresi dari yang terbesar pengaruhnya sampai yang terkecil berturut-turut motivasi sebesar (0,500) dan persepsi sebesar (0,259). Semua variabel independen (secara *parsial*) berpengaruh terhadap minat berkarir di bidang perbankan syariah dengan dilakukan uji secara parsial. Sedangkan dari uji pengaruh simultan (F-test) sebesar 34,580 dan signifikasi sebesar 0,000 dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima, nilai ini menunjukkan bahwa variabel persepsi dan motivasi mempengaruhi variabel minat berkarir dibidang perbankan syariah. Berarti model yang digunakan dalam penelitian ini layak.

Didukung hasil uji R2 yang menyatakan besaran pengaruh variabel persepsi dan motivasi terhadap minat berkarir di bidang perbankan syariah sebesar 43,6%. Pengaruh yang paling dominan adalah variabel motivasi. Ini menunjukkan bahwa diantara ke kedua variabel independen yang diuji pengaruh, variabel inilah yang memberikan kontribusi paling besar yaitu sebesar 0,500 dalam mempengaruhi variabel minat berkarir di bidang perbankan syariah. Semakin baik motivasi tentang karir perbankan syariah yang ditanamkan semakin banyak mahasiswa yang berminat untuk berkarir di bidang perbankan syariah.

Adapun perbedaan penelitian ini adalah pada Variabel indepeden (X). Pada skripsi Herlina variabel independen (X) hanya motivasi dan

persepsi saja. Sedangkan pada penelitian saya variabel independen (X) adalah motivasi, etika bisnis islam, dan latar belakang pendidikan. Dan untuk persamaan penelitian ini terletak pada variabel depennden (Y) yang sama-sama meneliti tentang minat mahasiswa perbankan syariah untuk berkarir di bank syariah dan juga salah satu Variabel independen (X) yaitu motivasi.

Selanjutnya penelitian yang dijadikan landasan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Mashadi dan Risky Irawan. 47 Dengan tujuan untuk mengetahui minat mahasiswa berkarir di bidang perbankan syariah sebagai dasar pengembangan proses belajar di STIE Kesatuan Bogor Tahun 2017. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dan penelitian kuantitatif, yang menganalisis data kuantitatif (data yang berbentuk angka atau data kualitatif yangdikuantitatifkan) dengan menggunakan statistika sebagai alat uji. Untuk menganalisis data digunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan Structural Equation Model (SEM) yaitu suatu teknik modeling statistika yang merupakan kombinasi dari analisis principal component, analisis regresi dan analisis jalur. Subjek penelitian ini sebanyak 100 responden mahasiswa.

Hasil dari penelitian ini.Dengan memperhatikan hasil uji hipotesis. Faktor Motivasi dan Faktor Persepsi yang berpengaruh secara nyata terhadap pembentukan minat berkarir Mahasiswa STIE Kesatuan di Bidang

⁴⁷ Mashadi dan Risky Irawan, *Model Strutural minat mahasiswa berkarir di bidang perbankan syariah sebagai dasar pengembangan proses belajar*, STIE Kesatuan Bogor, Jurnal:2017.

Perbankan Syariah. Hal ini dapat dilihat dari nilai *original sampel* (O) Motivasi (0,191) dan Persepsi (0,277) yang bernilai positif serta nilai *t-statistics* (|O/STERR|) Motivasi (1,964) dan Persepsi (2,638) yang melebihi nilai 1,96. Dari nilai *original sampel* pun dapat ditentukan bahwa faktor Persepsi memiliki pengaruh paling tinggi terhadap minat berkarir di bidang Perbankan Syariah Mahasiswa STIE Kesatuan Bogor (0,277 > 0,191). Faktor Persepsi memiliki nilai *original sampel* 0,086 lebih tinggi dibanding faktor Motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa para Mahasiswa STIE Kesatuan secara umum masih dipengaruhi oleh persepsi yang terbentuk dalam benaknya untuk berkarir di bidang perbankan syariah. Persepsi tersebut akan banyak dibentuk oleh lingkungan sekitar mahasiswa tersebut mulai dari keluarga sampai dengan para sahabatnya.

Adapun perbedaan penelitian sama dengan penelitian yang pertama yaitu pada Variabel indepeden (X). Pada jurnal Mashadi dan Risky Irawan variabel independen (X) hanya motivasi dan persepsi saja. Sedangkan pada penelitian saya variabel independen (X) adalah motivasi, etika bisnis islam, dan latar belakang pendidikan. Dan untuk persamaan penelitian ini terletak pada variabel dependen (Y) yang sama-sama meneliti tentang minat mahasiswa perbankan syariah untuk berkarir di bank syariah dan juga salah satu Variabel independen (X) yaitu motivasi.

Penelitian ketiga yang dijadikan landasan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ikmal Hilmi. Dengan tujuan untuk mengetahui faktor latar belakang pendidikan, sosial, spiritual dan motivasi berpengaruh pada alumni Ekonomi Islam UII untuk bekerja di lembaga keuangan syariah baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi berganda, yaitu korelasi antara faktor latar belakang pendidikan, sosial, spiritual dan motivasi berpengaruh pada alumni Ekonomi Islam UII untuk bekerja di lembaga keuangan syariah. Jenis pendekatan yang digunakan pada pendekatan kuantitatif. Yaitu penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnnya. Pada penelitian ini menggunakan teknik anilisis statistik. Subjek penelitian ini ialah 30 responden mahasiswa.

Hasil penelitian menggunakan analisis regresi pada peneitian ini.Faktor latar belakang pendidikan (X1) dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai tabel yaitu 2,501> 2,059. Maka Ho diterima dan Ha ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan dengan alumni yang bekerja di lembaga keuangan syariah. Faktor sosial (X2) dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai tabel yaitu 2,639 > 2,059. Maka Ho diterima dan Ha ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien sosial berpengaruh

⁴⁸ Muhammad Ikmal Hilmi, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Alumni Program Studi Ekonomi Islam Universitas Islam Indonesia Untuk Bekerja Di Lembaga Keuangan Syariah, Naskah Publikasi:2017

signifikan dengan alumni yang bekerja di lembaga keuangan syariah. Faktor Spiritual (X3) dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari nilai tabel yaitu 0,916 < 2,059. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien spiritual tidak berpengaruh signifikan dengan alumni yang bekerja di lembaga keuangan syariah. Faktor Motivasi (X4) dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari nilai tabel yaitu 1,976 < 2,059. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien motivasi tidak berpengaruh signifikan dengan alumni yang bekerja di lembaga keuangan syariah. Berdasarkan hasil uji variabel paling dominan, maka dapat di simpulkan bahwa variabel latar belakang pendidikan memiliki nilai lebih besar dari pada variabel sosial, spiritual, dan motivasi, maka variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap alumni untuk bekerja di lembaga keuangan syariah adalah variabel latar belakang pendidikan dengan nilai sebesar 0,386.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan terletak pada variabel (X) dimana pada variabel ini terdapat 4 variabel yaitu latar belakang pendidikan ,spiritual, sosial dan motivasi dan pada penelitian saya hanya ada 3 variabel (X) motivasi, latar belakang pendidikan, etika bisnis islam. Persamaan dengan penelitian ini pada penelitian saya juga menggunkan Variabel (X) Motivasi dan Latar Belakang Pendidikan dan penelitian saya juga terfokus pada minat mahasiswa perbankan syariah untuk berkerja di bank syariah.

Penelitian keempat yang dijadikan landasan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan Faisal Yusuf Saputra. Dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Penerapan Etika Bisnis Islam Terhadap Keuntungan Usaha Pengusaha Laundry Di Kecamatan Tembalang. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi berganda, yaitu korelasi antara Etika Bisnis Islam dengan Keuntungan Usaha Pengusaha Laundry. Jenis pendekatan yang digunakan pada pendekatan kuantitatif. Yaitu penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnnya. Pada penelitian ini menggunakan teknik anilisis statistik. Subjek penelitian ini ialah sebanyak 55 responden dari pengusaha laundry di Kecamatan Tembelang.

Hasil penelitian menggunakan analisis regresi pada peneitian ini. Etika Bisnis Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap keuntungan usaha pengusaha *laundry* dikecamatan Tembalang Hal ini terbukti dari hasil uji t hitung sebesar 4,929 sedangkan nilai t table adalah 2,005 yang lebih kecil dibandingkan t hitung. Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara variabel penerapan etika bisnis Islam (X) terhadap variable keuntungan usaha (Y), dengan demikian hipotesa H₀ yang diajukan ditolak.dan menerima H₁. Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh penerapan etika Bisnis Islam terhadap keuntungan usaha. Dalam penelitian ini variabel penerapan etika bisnis

⁴⁹ Faisal Yusuf Saputra, *Pengaruh Penerapan Etika Bisnis Islam Terhadap Keuntungan Usaha Pengusaha Laundry Di Kecamatan Tembalang*, Skripsi:2016.

islam memberikan sumbangan efektif 31,4% terhadap keuntungan usaha dan sisanya 68,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. ini menunjukkan bahwa Etika Bisnis Islami memberikan pengaruh terhadap keuntungan usaha.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya yaitu pada variabel (Y) yang terfokus pada Keuntungan pengusaha laundry sedangkan pada penelitian saya variabel (Y) terfokus pada pada minat mahasiswa perbankan syariah untuk berkerja di bank syariah. Untuk persamaan penelitian ini dengan penelitian saya sama mengunakan Variabel (X) Etika Bisnis Syariah.

Penelitian terakhir yang dijadikan landasan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Desy Astrid Anindya. ⁵⁰ Dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Etika Bisnis Islam Terhadap Keuntungan Usaha Pada Wirausaha Di Desa Delituakecamatan Delitua. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi berganda, yaitu korelasi antara Etika Bisnis Islam dengan Usaha Pada Wirausaha Di Desa Delituakecamatan Delitua. Jenis pendekatan yang digunakan pada pendekatan kuantitatif. Yaitu penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnnya. Pada penelitian ini menggunakan teknik anilisis statistik. Subjek penelitian ini ialah sebanyak 54 responden wirausaha.

-

⁵⁰ Desy Astrid Anidya, *Pengaruh Etika Bisnis Islam Terhadap Keuntungan Usaha Pada Wirausaha Di Desa Delitua kecamatan Delitua*, Jurnal At-Tawassuth, Vol. II, No.2, :2017, hlm 389 – 412.

Hasil penelitian menggunakan analisis regresi pada peneitian ini. Dari analisis regresi diperoleh nilai adjusted *R square* adalah 0,340 atau 34% pengaruh etika bisnis terhadap keuntungan usaha dan 66% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya yaitu pada variabel (Y) yang terfokus pada Keuntungan usaha wirausaha di desa Delitua Kecamatan Delitua sedangkan pada penelitian saya variabel (Y) terfokus pada pada minat mahasiswa perbankan syariah untuk berkerja di bank syariah. Untuk persamaan penelitian ini dengan penelitian saya sama mengunakan Variabel (X) Etika Bisnis Syariah.

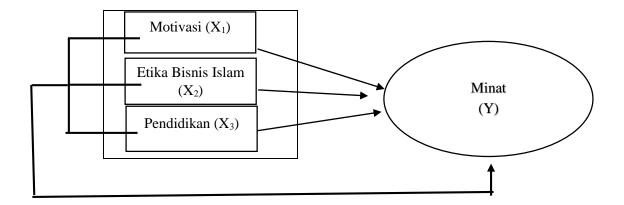
H. Kerangka Konseptual

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji permasalahan tentang minat mahasiswa perbankan syariah berkarir di bidang keuangan syariah khususnya bank syariah. Terdapat beberapa faktor yang berpengaruh dalam minat mahasiswa berkarir di bidang keuangan syariah antara lain:

- 1. Pengaruh Motivasi
- 2. Pengaruh Etika Bisnis Islam
- 3. Latar Belakang Pendidikan

Kerangka konseptual dituangkan dalam bentuk gambar sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Keterangan: Dari Kerangka konseptual diatas, maka dapat dijelaskan bahwa terdapat tiga variabel Independen yaitu Motivasi (X_1) , Etika Bisnis Islam (X_2) dan Latar belakang Pendidikan (X_3) . Dan terdapat satu variabel dependen yaitu Minat (Y).

I. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan sementara tentang hubungan yang diharapkan antara dua variabel atau lebih. Dengan kata lain, hipotesis merupakan prediksi terhadap hasil penelitian.⁵¹ Menurut pendapat lain hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.⁵² Karena sifatnya sementara perlu dibuktikan kebenaannya melalui suatu pengujian atau test hipotesis. Terdapat dua macam hipotesis yang dibuat dalam suatu perobaan penelitian,

⁵¹ Puguh Suharso, *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis: Pendekatan Filosofi dan Praktis*, (Jakara: PT Indeks,2009), hlm.46.

-

⁵² Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Alvabeta, 2009), hlm. 93.

yaitu hipotesi nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) , adapaun hipotesis penelitian ini yaitu:

Hipotesis 1

H₀: *Motivasi* tidak berpengaruh terhadap minat berkarir mahasiswa perbankan syariah IAIN Tulungagung di Bidang Keuangan Syariah.

H_a: *Motivasi* berpengaruh terhadap minat berkarir mahasiswa perbankan syariah IAIN Tulungagung di Bidang Keuangan Syariah.

Hipotesis 2

H₀: *Etika Bisnis Islam* tidak berpengaruh terhadap minat berkarir mahasiswa perbankan syariah IAIN Tulungagung di Bidang Keuangan Syariah.

Ha: *Etika Bisnis Islam* berpengaruh terhadap minat berkarir mahasiswa perbankan syariah IAIN Tulungagung di Bidang Keuangan Syariah.

Hipotesis 3

H₀: *Latar Belakang Pendidikan* tidak berpengaruh terhadap minat berkarir mahasiswa perbankan syariah IAIN Tulungagung di Bidang Keuangan Syariah.

Ha: Latar Belakang Pendidikan berpengaruh terhadap minat berkarir mahasiswa perbankan syariah IAIN Tulungagung di Bidang Keuangan Syariah.

Hipotesis 4

H₀: Motivasi, Etika Bisnis Islam, Latar Belakang Pendidikan tidak berpengaruh terhadap minat berkarir mahasiswa perbankan syariah IAIN Tulungagung di Bidang Keuangan Syariah.

Ha: Motivasi, Etika Bisnis Islam, Latar Belakang Pendidikan berpengaruhterhadap minat berkarir mahasiswa perbankan syariah IAINTulungagung di Bidang Keuangan Syariah.

Untuk hipotesis statistik sebagai acuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Jika Probabilitas > 0.05, maka H_0 diterima dan H_a ditelak Jika Probabilitas < 0.05, maka H_0 ditelak dan H_a diterima