

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin majunya perkembangan teknologi yang mendorong arus globalisasi menuntut aspek bidang usaha dan bisnis agar selalu bisa kompetitif dan bersaing supaya dapat mencapai tujuan usaha utamanya. Semakin kuatnya tekanan persaingan usaha bisnis yang masing-masing berupaya untuk bisa unggul dari yang lain seharusnya setiap bisnis mengupayakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, dalam lingkup ini khususnya bidang Perbankan Syariah. Semakin suatu lembaga perbankan syariah memiliki banyak sumber daya yang berkualitas handal bisa menjadi suatu tonggak untuk usahanya agar mampu menyaingi lembaga perbankan konvensional yang sudah dikenal masyarakat terlebih dahulu.

Antar bank baik konvensional ataupun bank swasta pastinya saling berkompetisi untuk menjadi terbaik supaya memperoleh nasabah sebanyak mungkin. Ketika antar setiap lembaga perbankan berkompetisi otomatis terjadi peningkatan kualitas dan kuantitas dari berbagai aspek sehingga dunia perbankan semakin bermutu. Dalam hal ini usaha inti perbankan yakni dengan perekrutan kuantitas sumber daya yang diikuti dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Setelah lahirnya UU tentang perbankan, perkembangan perbankan syariah di Indonesia semakin pesat. Hal ini bisa kita lihat dengan banyaknya lembaga keuangan syariah selain BMI (Bank Muamalat Indonesia), seperti lembaga keuangan BNI Syariah, Bank Syariah Mandiri, Bank Rakyat Indonesia Syariah, Bank Pembiayaan Rakyat Syariah, dan lain-lain.

Berikut data perkembangan tenaga kerja perbankan syariah menurut OJK tahun 2012-2019, yaitu:

Tabel 1.1
Perkembangan Tenaga Kerja Perbankan Syariah Periode 2012-2019

Indikator	Periode							
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Tenaga Kerja BUS	24.111	26.717	41.393	51.413	51.110	51.068	49.516	49.654
Tenaga Kerja UUS	3.108	11.511	4.425	4.403	4.487	4.678	4.955	5.186
Tenaga Kerja BPRS	4.359	4.826	4.704	5.102	4.372	4.619	4.918	6.620

Sumber : www.ojk.go.id

Berdasarkan dari tabel data yang diperoleh dari OJK terlihat bahwa perkembangan jumlah tenaga kerja perbankan syariah dari tahun 2009-2018 mengalami peningkatan dan penurunan (fluktuatif). Hambatan yang kerap menjadi permasalahan dalam perbankan syariah dalam hal kualitas sumber daya manusia, dimana aspek kompetensi masih belum mumpuni baik secara teoritis ataupun praktiknya. Menurut Muhammad Tho'in dalam penelitiannya diperoleh hasil yakni pada tingkatan manager Bank BNI Syariah Surakarta, kemampuan teoritis mengenai beberapa produk

perbankan syariah sekaligus tentang beberapa prinsip syariah telah sangat sempurna, hal ini tentunya didasari dari faktor pendidikan, pelatihan serta pengalaman yang berperan penting. Beda halnya dengan posisi karyawan yang berbanding terbalik dengan manajer ini karena pada faktor pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang kurang sesuai.¹

Fakta yang ada bahwa tumbuh pesatnya industri keuangan syariah ternyata tidak diiringi dengan adanya sumber daya manusia yang mumpuni sehingga menimbulkan dampak dalam praktik transaksi keuangan yang terjadi di lapangan yang kerap tidak sesuai atau bahkan menyimpang. Hal ini dipicu lembaga akademis serta pelatihan yang berkaitan dengan bidang ekonomi perbankan syariah masih minim sehingga sumber daya manusia yang mendidik serta memiliki pengalaman dalam bidang perbankan syariah masih kurang mumpuni.²

Walaupun hingga saat ini teknologi semakin berkembang dan canggih namun tetap belum mampu seutuhnya untuk menggantikan kedudukan sumber daya manusia yang mempunyai andil dalam pengelola dan pelaksana sektor perbankan sehingga pada konteks tersebut sumber daya manusia tetap jadi faktor utama dalam lembaga perbankan.

¹ Thalha Alhamid, *Perkembangan Perbankan Syariah (2009-2018) di Indonesia dan Sumber Daya Manusianya*, Artikel Ilmiah STAIN Sorong, 2019, <https://osf.io/preprints/inarxiv/2yh9k/>

² Muhammad Syafi'I Antonio, *Bank Syariah dari Teori dan Praktek*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), hal. 226

Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki etos kerja tinggi, serta terampil tentunya suatu perkumpulan atau organisasi perlu mengadakan pelatihan, pendidikan serta pembimbingan yang konsisten, hal ini menjadi terobosan utama suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan pengembangan lembaga perbankan syariahnya. Salah satunya dengan upaya peningkatan etos kerja setiap pegawai perbankan. Bukan menjadi sebuah rahasia bahwa tingkat etos kerja yang tinggi dari karyawan dapat timbul karena beberapa faktor, yakni latar belakang pendidikan, motivasi intrinsik, sekaligus kompensasi yang diterima karyawan.

Etos kerja kerap diartikan konsistensi seseorang dalam bertindak, nilai, prinsip, metode (integritas), suatu sifat tekun yang menjadi sikap dasar seseorang yang berarti semangat atau gairah yang tinggi dalam mengerjakan suatu tindakan dengan optimal, dan juga berusaha dalam mewujudkan kualitas kinerja sebaik-baiknya.³

Bisa pula etos kerja sudah tumbuh dari dalam diri manusia itu sendiri baik dalam budaya, agama, sosial, lingkungan kerja, motivasi intrinsik, umur, jenis gender, tingkat kesejahteraan, struktur ekonomi, dan lain-lain. Dengan demikian etos kerja tidak melulu mengenai seberapa tinggi jenjang pendidikan yang dienyam seseorang atau skill yang dimiliki. Melihat dari pentingnya sumber daya manusia yang menjadi salah satu

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

penentu berhasil atau tidaknya organisasi untuk menuju tujuan organisasinya. Maka dari itu perlu adanya suatu manajemen sumber daya manusia yang mampu memberikan pengarahan, mengatur sekaligus merencanakan sumber daya manusia.

Seharusnya setiap pegawai perbankan menyandang etos kerja yang tinggi karena beroperasionalnya organisasi pasti diiringi kerja keras serta komitmen yang tinggi pada setiap sumber daya manusia, apabila tidak demikian suatu lembaga atau organisasi pasti akan sulit untuk berkembang, bersaing, dan bahkan memenangkan pangsa pasar. Pencapaian kemajuan organisasi yang ada akan memerlukan peningkatan mutu kerja anggotanya, salah satunya setiap organisasi seharusnya memiliki etos kerja yang tinggi. Terkadang timbulnya etos kerja yakni adanya harapan-harapan, tantangan, dan kemungkinan yang menarik. Dari hal itulah memicu manusia untuk dapat lebih rajin, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, berdedikasi, serta teliti.

Penerimaan karyawan atau yang biasa disebut rekrutmen yang dilakukan perbankan akan menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki, jenjang pendidikan, pengalaman bekerja, maupun keahlian yang dikuasai pegawai yang akan menduduki jabatan tertentu. Pada dasarnya latar belakang pendidikan seorang karyawan, akan berbanding lurus dengan wawasan dan pengetahuan yang luas. Bukan menjadi rahasia lagi bahwasannya tingkat pendidikan menggambarkan kecerdasan intelektual dan keterampilan yang melekat pada diri seorang

karyawan. Latar belakang jurusan pendidikan dan tingkat pendidikan digunakan untuk alat mengukur kesanggupan karyawan ketika melaksanakan tugas serta tanggung jawab. “Hasil Penelitian Boatwright dan Slate menyatakan bahwa etos kerja dimiliki oleh pekerja dengan latar belakang pendidikan S1 dan terendah dimiliki oleh pekerja dengan latar belakang SMU”.⁴

Wujud etos kerja bisa dipengaruhi dengan latar belakang pendidikan. Kenyataan yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa pegawai perbankan syariah hanya sedikit yang berlatar belakang prodi ekonomi syariah. Bahkan sebagian besar sumber daya manusianya mengenyam pendidikan ekonomi konvensional ada pula yang berlatar belakang studi bidang lain yang tidak berkaitan dengan ekonomi. Tentunya hal demikian menjadi sebuah tantangan perbankan untuk meningkatkan eksistensi ekonomi syariah.

Mantan Debuti Gubernur Bank Indonesia, Siti Fajriyah juga mengatakan bahwa perkembangan perbankan syariah secara kuantitatif, ternyata tidak didukung dengan ketersediaan SDM yang mencukupi. Kebutuhan SDM untuk bank syariah mencapai 40 ribu orang pertahun, sementara lulusan ekonomi syariah sangat terbatas, minimnya stok lulusan perguruan tinggi yang paham dengan ekonomi syariah membuat sebagian bank khususnya yang membuka office channeling memilih mentransfer pegawai dari bank konvensional.⁵

⁴ Mohammad Ardiansyah, *Hubungan Persepsi Kualitas Kehidupan bekerja dengan Etos Kerja*, (Medan: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2011), hal. 17

⁵ Ayuk Wahdanfiari Adibah, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri*, (Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2014), hal. 6

Selain pendidikan, ada faktor yang lain yang bisa berpengaruh atas tingginya etos kerja seorang pegawai yakni motivasi intrinsik. Hal ini diulas dalam sebuah teori yang disampaikan oleh Panji Anoraga. Menurut S. Siagian,⁶ motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam individu, motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik itu tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana tujuan tersebut dapat terpenuhi.

Menurut Aloysius, motivasi berprestasi menjadi komponen yang sangat berperan dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan mempunyai semangat, keinginan, dan energi yang besar dalam diri individu untuk bekerja secara optimal.⁷

Motivasi intrinsik dapat timbul dari upaya Perusahaan Perbankan itu sendiri, seperti halnya dengan pemberian pengakuan atau penghargaan. Besar kecilnya pengakuan dari pimpinan atas hasil kerja akan memberikan kepuasan batin karyawan. Selain itu seseorang yang tertanam dalam diri untuk berupaya meningkatkan kualitas dirinya dalam bekerja pasti akan berupaya semaksimal mungkin untuk dapat meningkatkan prestasi kinerjanya, bertanggung jawab atas pekerjaan yang diamanahkan kepadanya, dan berupaya melaksanakan pekerjaannya seoptimal mungkin sehingga nanti akan dapat memperoleh peluang untuk meningkatkan

⁶ Fakhrian Harza Maulana, et. all., *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada BTN Kantor Cabang Malang*, (Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 22 No.01, 2015), hal. 3

⁷ Heri Sapari Kapri, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening*, (Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa, Volume 1 No.1, Mei 2017), hal. 2

jabatannya. Seorang karyawan yang bekerja tanpa diikuti dengan dorongan yang timbul dari dalam dirinya akan membuat rendahnya etos kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, begitupun pula bisa berdampak terhadap hasil kerjanya.

Upaya lain yang dapat dijalankan perbankan syariah agar bisa meningkatkan etos kerja karyawannya yang bisa mempengaruhi tingkat kepuasan nasabah atas jasa perbankan, serta perkembangan perbankan syariah, dapat juga dibentuk dari pemberian kompensasi untuk karyawan. Setiap karyawan memerlukan kompensasi, karena dengan pemberian kompensasi secara tidak langsung dapat memunculkan motivasi atas pencapaian prestasi kerjanya.

Menurut Hasibuan kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.⁸ Seperti yang dikatakan Simamora yang dikutip oleh Nurul Hidayah, sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan. Dalam hal ini, sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila karyawan perusahaan sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, maka karyawan akan senantiasa memenuhi kewajiban mereka dengan bekerja secara optimal, sehingga dampak baik untuk perusahaan adalah meningkatnya kinerja karyawan.⁹

⁸ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hal. 126

⁹ Nurul Hidayah, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)*, (Yogyakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2016), hal. 3

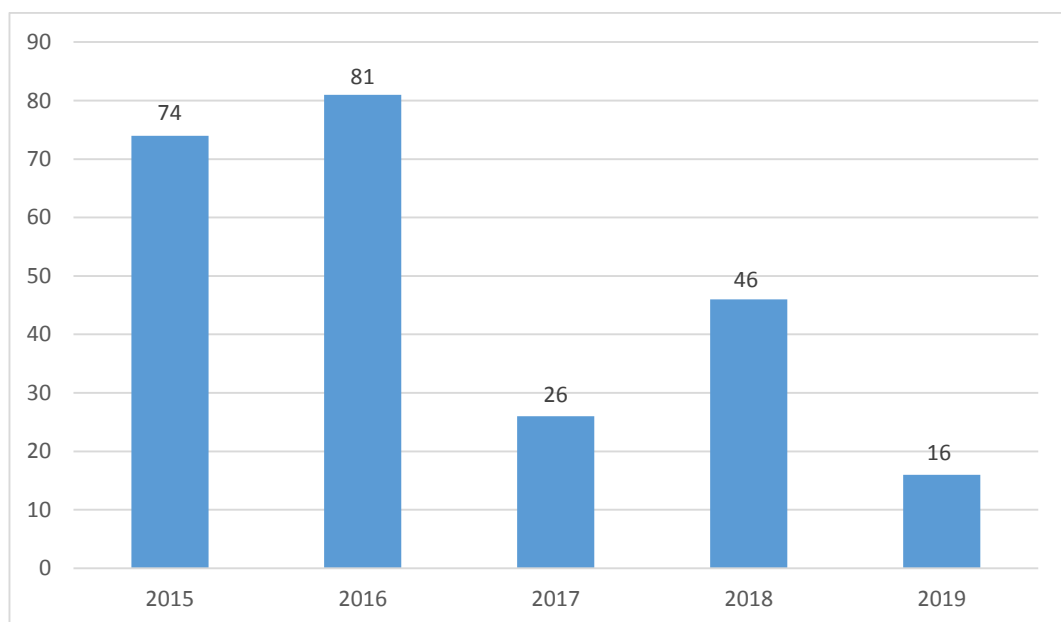
Kebijakan pemberian kompensasi merupakan salah satu bagian penting bagi perusahaan untuk diperhatikan. Kesesuaian kompensasi yang diberikan perusahaan atas hasil kerja karyawan memunculkan hubungan kerja yang saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan. Karyawan mengharapkan kepuasan kompensasi atas hasil kinerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan perusahaan mengharapkan dari pemberian kompensasi tersebut dapat memperoleh hasil kinerja karyawan seoptimal mungkin untuk dapat mencapai visi dan misi perusahaan. Dapat digaris bawahi bahwa kepuasan atas kompensasi dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk melakukan tanggung jawabnya dalam bekerja. Sehingga ketika perusahaan dapat bijak dan adil dalam pemberian kompensasi, karyawan yang bekerja juga akan mengoptimalkan kinerjanya sebaik mungkin dengan landasan etos kerja yang tinggi.

Peneliti tertarik mengambil penelitian di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk dikarenakan lembaga tersebut merupakan pelopor pertama berdirinya lembaga keuangan syariah di Indonesia. PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk bermetamorfosa untuk menjadi entitas yang semakin baik dan meraih pertumbuhan jangka panjang. Dengan strategi bisnis yang terarah Bank Muamalat Indonesia akan terus melaju mewujudkan visi menjadi lembaga terbaik di Indonesia.¹⁰ Sejalan dengan pencapaian visi dan misinya PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk memiliki lembaga yang

¹⁰ Warkum Sumitro, *Asas-asas Perbankan Islam dan Lembaga-lembaga Terkait (BMUI&Takaful) di Indonesia, Cet. 1*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1996), hal. 111

bergerak dibidang *training* syariah institusi yang merupakan pioneer dibidang syariah edukasi yakni *Muamalat Institute*. Melalui *training* yang telah disediakan perusahaan diharapkan mampu mencetak tenaga-tenaga profesional berkualitas yang menguasai prinsip-prinsip ekonomi syariah sehingga dapat lebih berperan dalam pengembangan ekonomi Indonesia.

Berikut merupakan grafik data perkembangan laba neto yang diperoleh PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk tahun 2015-2019, yaitu:



Sumber : www.bankmuamalat.co.id

Gambar 1.1
Laba Neto PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Periode 2015-2019
(dalam miliar rupiah)

Pada grafik diatas menunjukkan bahwa laba neto PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk mulai dari tahun 2015-2019 menunjukkan data yang fluktuatif dari tahun ke tahun. Pada tahun 2015 menunjukkan laba neto 74 miliar rupiah, pada tahun 2016 memperoleh laba neto 81 miliar rupiah, pada tahun 2017 memperoleh laba neto 26 miliar rupiah, kemudian pada

tahun 2018 memperoleh laba neto 46 miliar rupiah, dan pada tahun 2019 menghasilkan laba neto senilai 16 miliar rupiah. Menurut Kieso dan Weygandt, “laba neto adalah laba yang diperoleh perusahaan setelah dikurangi dengan pajak. Laba neto dikategorikan sebagai laba bersih setelah dikurangi *expenses, interest* dan *taxes*.”¹¹

Berdasarkan uraian diatas, dan berhubungan dengan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti dalam bentuk sebuah penelitian skripsi dengan judul **“PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, MOTIVASI INTRINSIK DAN KOMPENSASI TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk KCU KEDIRI”**.

B. Identifikasi Masalah

Melihat permasalahan yang dipaparkan di atas peneliti mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Kualitas sumber daya manusia karyawan perbankan syariah masih kurang memadai sehingga menuntut PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri untuk bisa meningkatkan kualitas karyawannya yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Hanya sebagian kecil karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan ekonomi islam dan bahkan ada sebagian yang mengenyam

¹¹ Gen Norman Thomas, “*Analisis Komperatif Pengaruh Laba Neto dan Arus Kas Masuk Terhadap Dividen Tunai Pada Perusahaan Manufaktur Barang Konsumsi di BEI*”. (Binus Business Review: Volume 5, Nomor 1, Mei 2014), hal. 370

pendidikan diluar bidang ekonomi, sehingga dalam hal ini menuntut PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri untuk melakukan pembinaan terhadap karyawannya.

3. Motivasi yang terus dipacu atau ditumbuhkan pimpinan dan perusahaan belum tentu bisa mendorong motivasi intrinsik karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri.
4. Kesesuaian kompensasi yang diberikan perusahaan atas hasil kerja karyawan memunculkan hubungan kerja yang saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan, sehingga PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri dituntut untuk bisa bijak dan adil dalam pemberian kompensasi.

C. Rumusan Masalah

Berlandaskan pada latar belakang masalah yang tertera di atas, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri?
2. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri?
3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri?
4. Apakah latar belakang pendidikan, motivasi intrinsik dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji apakah latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri.
2. Untuk menguji apakah motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri.
3. Untuk menguji apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri.
4. Untuk menguji apakah latar belakang pendidikan, motivasi intrinsik dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri.

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang bisa diambil berdasarkan hasil penelitian dapat dirumuskan antara lain:

1. Kegunaan Teoritis

Peneliti berharap hasil penelitian dapat memperkaya ilmu pengetahuan serta diharapkan bisa menambah wawasan tentang upaya perbankan untuk menstimulus etos kerja karyawan perbankan dalam melakukan kewajibannya yakni mengembangkan dan meningkatkan kualitas di instansi perbankannya. Penelitian ini juga diharapkan bisa menjadi bahan pembelajaran bagi pembaca.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi penulis, untuk menambah wawasan serta pengetahuan bagi penulis mengenai perbankan syariah dalam meningkatkan etos kerja karyawannya.
- b. Bagi Bank Muamalat, bisa digunakan sebagai masukan serta pertimbangan dalam tahapan pengambilan keputusan serta kebijakan dalam tingkat pendidikan, peningkatan motivasi intrinsik karyawannya, sekaligus tinggi rendahnya kompensasi yang ditetapkan dalam rangka menstimulus peningkatan etos kerja karyawan instansi perbankannya sehingga dapat menumbuh kembangkan perbankan tersebut.
- c. Bagi akademisi, penulis berharap penelitian ini menjadi sumber pustaka yang bisa dipergunakan bagi berbagai kalangan, mengimplementasikan ilmu pengetahuan baik secara teoritis maupun praktik, bisa memberikan sumbangan pemikiran, pengetahuan serta menambah literature kepustakaan mengenai etos kerja karyawan perbankan syariah.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian merupakan suatu batasan yang memudahkan untuk dilaksanakannya suatu penelitian agar lebih efektif dan efisien untuk memisahkan aspek tertentu sebuah objek. Ruang lingkup dan batasan masalah yang diberikan dalam penelitian bertujuan

untuk menghindari adanya pembahasan yang meluas dari tema studi ini. Adapun variabel-variabel yang dikaji dan diteliti dalam penelitian ini berfokus pada variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Latar Belakang Pendidikan (X_1), Motivasi Intrinsik (X_2), dan Kompensasi (X_3), sedangkan variabel terikat (Y) adalah etos kerja.

2. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini tidak hanya meliputi batas waktu, dana dan tenaga yang digunakan untuk melakukan penelitian. Tetapi juga meliputi terbatasnya variabel yang menjadi indikator yang mempengaruhi etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri.

G. Penegasan Istilah

Dalam penelitian ini perlu adanya penegasan istilah dari judul yang diangkat agar tidak terjadi perbedaan pemahaman dalam skripsi ini. Oleh karena itu penulis memberikan penegasan istilah mengenai judul tersebut, sebagai berikut:

1. Definisi Konseptual

Penegasan istilah secara konseptual dalam penelitian ini meliputi:

a. Pengertian Pengaruh

Istilah pengaruh dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang

ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.¹²

Menurut Hugiono dan Poerwantana, “Pengaruh merupakan dorongan atau bujukan dan bersifat membentuk atau merupakan suatu efek”.¹³

b. Pengertian Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan prestasi akademis yang terdiri atas prestasi pada jenjang pendidikan terakhir atau perkembangan prestasi akademis sebelumnya.¹⁴

c. Pengertian Motivasi Intrinsik

Menurut S. Siagian yang dikutip oleh Maulana, motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam individu, motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik itu tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana tujuan tersebut dapat terpuaskan.¹⁵

¹² Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), hal. 664

¹³ Hugiono dan Poerwantana, *Pengantar Ilmu Sejarah*, (Jakarta: PT Bina Aksara, 2000), hal. 47

¹⁴ Dwi Supriyatiningsih, *Hubungan Latar Belakang Pendidikan dengan Hasil Belajar PAI Siswa Kelas VII di SMP N 1 Grabag Kabupaten Magelang Tahun Pelajaran 2016/2017*, (Salatiga: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2018), hal. 20

¹⁵ Fakhrian Harza Maulana, et. all., *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada BTN Kantor Cabang Malang*, (Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 22 No.01, 2015), hal. 3

d. Pengertian Kompensasi

Menurut T Hani Handoko yang dikutip oleh Larasati, kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan untuk masa yang akan datang.¹⁶

e. Pengertian Etos Kerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, etos adalah pandangan hidup yang khas dari suatu golongan masyarakat. Sedangkan kerja adalah semangat yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok.¹⁷ Menurut Sinamo, “etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral”.¹⁸

2. Definisi Operasional

Penegasan istilah secara operasional dalam penelitian ini meliputi:

- a. Latar belakang pendidikan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sejauh mana tingkat etos kerja para karyawan PT. Bank

¹⁶ Sri Larasati, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hal. 91

¹⁷ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi ke III, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hal. 39

¹⁸ Jansen Sinamo. *Delapan Etos Kerja Profesional*, (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), hal. 26

Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri jika diukur dari tingkat jenjang pendidikan dan jurusan prodi pendidikannya.

- b. Motivasi intrinsik yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan berbagai bentuk dorongan-dorongan yang timbul dari dalam diri karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri dalam upayanya untuk meningkatkan etos kerjanya.
- c. Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh tingkat kompensasi yang diberikan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri bagi upaya para karyawan untuk mewujudkan etos kerja yang berkualitas.
- d. Etos kerja yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan suatu kekuatan, semangat serta mentalitas karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri yang diwujudkan menjadi kualitas kinerja yang optimal dan berkualitas, sehingga berperan dalam upaya mewujudkan visi dan misi PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri.

H. Sistematika Pembahasan

1. Bagian Awal

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.

2. Bagian Utama

Terdiri dari beberapa bab antara lain:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisikan hal-hal pokok dalam penulisan skripsi yaitu latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini menguraikan tentang teori yang membahas variabel/sub variabel pertama, teori yang membahas variabel/sub variabel kedua, dan seterusnya, menguraikan kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang pendekatan dan jenis penelitian; populasi, sampling, dan sampel penelitian; sumber data, variabel, dan skala pengukuran; teknik pengumpulan data dan instrument penelitian; serta analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini terdiri dari hasil penelitian yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis.

BAB V PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi pembahasan data penelitian dan hasil analisis data.

BAB VI PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan yang dibuat berdasarkan penelitian dan saran atau rekomendasi yang diberikan penulis.

3. Bagian Akhir

Pada bagian ini memuat uraian tentang daftar pustaka, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian skripsi, dan daftar riwayat hidup.