

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perkembangan ekonomi dan bisnis syariah di Indonesia pada saat ini semakin berkembang dengan pesat. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya Lembaga Keuangan Syariah yang semakin banyak di Indonesia, seperti perbankan syariah, asuransi syariah, pegadaian syariah, dan lembaga keuangan syariah yang lain. Akan tetapi perkembangan yang sangat pesat terjadi pada perbankan syariah. Perkembangan perbankan syariah ini, dapat dibuktikan dengan terjadinya krisis moneter yang melanda Indonesia pada tahun 1998, dimana Bank Muamalat tetap bertahan.<sup>2</sup> Setelah terjadinya krisis moneter tersebut perbankan syariah semakin mendapatkan perhatian di lingkungan masyarakat. Dengan berjalannya waktu perbankan syariah di Indonesia menunjukkan peningkatan perkembangan yang sangat pesat sehingga akan terus berkembang, jika perbankan syariah terus berkembang maka akan memperkuat stabilitas perekonomian dan keuangan bagi masyarakat.<sup>3</sup>

Perbankan secara umum adalah suatu bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional maupun berlandaskan prinsip syariah

---

<sup>2</sup>Mutiara Dwi Sari, Zakaria Bahari, dkk, *Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia: Suatu Tinjauan*, (Jurnal Aplikasi Bisnis, Vol. 3 No. 2, April 2013), hlm. 123.

<sup>3</sup>Dedi Suhendro, *Tinjauan Perkembangan dan Pertumbuhan Perbankan Syariah di Indonesia*, (Jurnal: Human Falah, Vol.5, No. 2, 2018), hlm. 221.

dalam kegiatan usahanya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Berdasarkan Fatwa Majelis Ulama Indonesia tentang Perbankan Syariah yang dikeluarkan oleh Dewan Syariah Nasional (DSN). Terdapat peraturan di dalam UU No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah.<sup>4</sup> Berdasarkan ini, Bank Syariah terdiri dari Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS), dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Bank Syariah adalah Bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan Prinsip Syariah dengan berlandaskan nilai keadilan, kemaslahatan, keseimbangan dan ke universalan. Fungsi utama dari perbankan syariah adalah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan dananya kembali kepada masyarakat.

Awal mulanya berdirinya bank syariah di Indonesia pertama kali di pelopori oleh Bank Muamalat Indonesia (BMI). Bank Muamalat Indonesia berdiri pada tanggal 1 November 1991. Salah satu bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan bagi hasil. Bank Muamalat Indonesia didirikan oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI), pemerintah dan dukungan dari Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI).<sup>5</sup> Pada awal mulanya berdirinya bank ini masih belum banyak masyarakat yang berniat untuk melakukan transaksi di Bank Syariah. Bank syariah ini awalnya juga dianggap asing bagi masyarakat akan tetapi dengan berjalannya waktu Bank Syariah dapat berkembang cukup pesat dan Bank Syariah secara perlahan dapat dikenal di

---

<sup>4</sup>Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah

<sup>5</sup>Mei Santi, *Bank Konvensional Vs Bank Syariah*, (Jurnal: Eksyar, Vol. 02, No. 01, Juni 2015), hlm. 230.

masyarakat luas. Pada saat ini Bank Syariah sudah memiliki puluhan cabang yang tersebar di beberapa kota besar di Indonesia. Dapat kita lihat dari data berikut ini perkembangan jumlah bank dan kantor pada periode lima tahun terakhir mulai dari tahun 2017-2021 yang ada di Indonesia adalah:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Bank dan Kantor Perbankan Syariah**  
**Tahun 2016-2021**

<b>Indikator</b>	<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Bank</b>	<b>Jumlah Kantor</b>
Bank Umum Syariah	2017	13	1.824
	2018	14	1.874
	2019	14	1.919
	2020	14	2.034
	2021	12	2.035
Unit Usaha Syariah	2017	21	344
	2018	20	354
	2019	20	381
	2020	20	392
	2021	21	444
Bank Pembiayaan Rakyat Syariah	2017	167	441
	2018	167	495
	2019	164	617
	2020	163	627
	2021	164	659

Sumber Data: OJK, Statistik Perbankan Syariah, Desember 2021

Berdasarkan table 1.1 diatas dapat dilihat bahwa perkembangan jumlah bank dan kantor perbankan syariah di Indonesia pada lima periode terakhir. Jumlah bank dan jumlah kantor Bank Umum Syariah mengalami peningkatan setiap tahun akan tetapi jumlah Bank Umum Syariah di tahun 2021 mengalami penurunan. Sedangkan jumlah bank Unit Usaha Syariah setiap tahun mengalami penurunan dan kenaikan akan tetapi jumlah kantor mengalami kenaikan setiap tahunnya. Dan jumlah bank pada Bank

Pembiayaan Rakyat Syariah setiap tahun mengalami penurunan dan kenaikan sedangkan untuk jumlah kantor mengalami kenaikan setiap tahunnya. Dengan adanya peningkatan jumlah bank dan jumlah kantor setiap tahunnya maka ini sangat menarik bagi seseorang yang berminat untuk bekerja di Perbankan Syariah.

Dari kesimpulan diatas bisa dilihat bahwa semakin meningkatnya kesadaran dan pemahaman masyarakat mengenai sektor ekonomi yang berbasis syariah dalam menggunakan jasa dan produk perbankan syariah. Bank syariah sendiri merupakan lembaga keuangan yang sangat penting dalam memberikan peran positif dalam mendukung perubahan perekonomian negara, dan dijadikan penghubung untuk menerima, menghimpun dan menyalurkan dana kepada masyarakat.

Pesatnya perkembangan perbankan syariah yang ada di Indonesia, maka akan berdampak terhadap peningkatan sumber daya manusia untuk bekerja di perbankan syariah. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau dalam perbankan syariah karena memiliki peran sebagai penggerak seluruh aktivitas dalam mengola, mengatur, dan menjalankan kegiatan suatu bank syariah. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Kualitas sumber daya manusia sebuah lembaga merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya suatu lembaga. Sedangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan yang dibutuhkan oleh perbankan syariah adalah SDM yang mengerti dalam keuangan konvensional dan keuangan islam dengan

sempurna. Bahkan, pengalaman dalam menangani aktivitas perbankan dan akad syariah akan bermanfaat untuk berhasil bekerja di lembaga keuangan syariah.<sup>6</sup>

Oleh sebab itu sumber daya manusia harus bisa disiapkan sebaik mungkin sehingga akan memiliki kualitas maupun kuantitas dari segi kemampuan dan pengetahuan yang baik tentang pengalaman berindustri di lembaga keuangan syariah. Dapat kita lihat perkembangan jumlah tenaga kerja didalam perbankan syariah pada periode lima tahun terakhir pada tahun 2017-2021 di Perbankan Syariah:

**Tabel 1.2**  
**Perkembangan Jumlah Tenaga Kerja Perbankan Syariah**  
**Tahun 2017-2021**

Indikator	Jumlah Tenaga Kerja				
	2017	2018	2019	2020	2021
Bank Umum Syariah	51.068	49.516	49.644	50.212	50.708
Unit Usaha Syariah	4.678	4.955	5.186	5.326	5.590
Bank Pembiayaan Rakyat Syariah	4.619	4.918	6.624	6.750	6.964

Sumber Data: OJK, Statistik Perbankan Syariah, Desember 2021

Pada table 1.2 diatas menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja yang bekerja di Bank Unit Syariah setiap tahun mengalami penurunan dan kenaikan. Sedangkan terjadi peningkatan pada jumlah tenaga kerja yang bekerja di Perbankan Syariah terutama pada Unit Usaha Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Maka berdasarkan hal ini dapat disimpulkan bahwa Perbankan Syariah dapat menjadi pilihan bagi pekerja untuk bekerja

---

<sup>6</sup>Inggang Perwangsa Nurmala, “*Etika Pemasaran Dan Kepuasan Konsumen Dalam Pemasaran Perbankan Syariah*”, (Malang: UB Press, 2017, hlm. 20.

di Perbankan Syariah. Semakin banyak jumlah bank dan kantor perbankan syariah di Indonesia maka akan meningkatkan minat bekerja di perbankan syariah termasuk untuk kalangan mahasiswa.

Dari kesimpulan tersebut bahwa minat sangat mempengaruhi keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk dalam bekerja. Minat merupakan salah satu hal yang sangat penting dan mempunyai dampak besar atas perilaku dan sikap seseorang. Biasanya minat timbul dari diri seseorang yang berhubungan dengan perasaan sesuai atau tidak sesuai dengan yang diinginkannya, termasuk dalam berbagai hal yang terjadi dalam kehidupan manusia.<sup>7</sup> Sedangkan minat adalah suatu dorongan yang menyebabkan terketir perhatian seseorang kepada objek tertentu seperti pekerjaan, pelajaran, benda maupun orang.

Akan tetapi tidak semua mahasiswa jurusan perbankan syariah ketika sudah lulus akan bekerja di dunia perbankan syariah, banyak faktor yang harus dipertimbangkan dalam mempengaruhi minat untuk bekerja di dunia perbankan syariah. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi minat seseorang untuk bekerja di Bank Syariah, faktor tersebut yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari individu itu sendiri sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar yang merangsang terjadinya keinginan atau minat seseorang untuk bekerja. Minat dalam berkarir setiap orang itu berbeda, perbedaan tersebut

---

<sup>7</sup>Darmadi, *"Pengembangan Model Dan Metode Pembelajaran Dalam Dinamika Belajar Siswa"*, (Yogyakarta: Deepublish, 2012), Hlm. 307.

tergantung dari faktor yang mempengaruhinya dalam memilih sebuah karir yang bisa dilihat dari beberapa besar penghasilan yang diperoleh dalam karir tersebut.<sup>8</sup> Menurut Rahayu faktor yang mempengaruhi minat adalah penghargaan finansial, pelatihan professional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas.<sup>9</sup> Sedangkan menurut Abror minat dapat dipengaruhi oleh faktor dari dalam seperti motivasi yang kuat dalam diri sendiri untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan, kemudian faktor dari luar adalah pengaruh lingkungan keluarga, Pendidikan formal atau latar belakang pendidikan dan etika kerja yang diterapkan.<sup>10</sup>

Bekerja merupakan kegiatan yang dilakukan secara bersungguh-sungguh oleh setiap manusia, baik yang dilakukan secara fisik maupun menggunakan kecerdasan otaknya untuk mencukupi keperluan hidupnya. Bekerja biasanya dilakukan secara bersama-sama maupun individu dengan tujuan memperoleh kompensasi atas pekerjaannya.<sup>11</sup>

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang melakukan aktivitasnya dalam setiap harinya. Lingkungan kerja adalah semua benda maupun kondisi lingkungan sekitar yang berada dalam tempat kerja dan bisa mengakibatkan pekerja merasa nyaman maupun malah sebaliknya terganggu dengan adanya hal tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif

---

<sup>8</sup>Moeheriono, *"Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi"*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 0212, hlm. 315.

<sup>9</sup>Salsa Adzri Arismutia, *Pengaruh Penghargaan Finansial Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Public*, (Jurnal: Indonesia Membangun, Vo. 16, No. 2, Agustus 2017), hlm. 49.

<sup>10</sup>Abror, Abdul Rachman, *"Psikologi Pendidikan"*, (Yogyakarta: PT Taira Wakana, 2005), hlm. 158.

<sup>11</sup>Fachri Fachrudin, *"Fikih Bekerja"*, (AL-mashlahah: Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam, Vol. 1, No. 2, 2013), hlm. 59.

memberikan rasa aman dan nyaman untuk dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja biasanya akan mempengaruhi seseorang pada saat bekerja baik berpengaruh secara langsung ataupun tidak secara langsung, jika seseorang ingin berminat bekerja terutama di dunia Perbankan Syariah maka akan melihat bagaimana lingkungan kerja yang akan ditempati bekerjanya. Jika di lingkungan kerja tersebut seseorang menyenangkannya maka orang tersebut akan betah ditempat kerja dan bisa melakukan aktivitas dengan nyaman sehingga waktu kerja akan dipergunakan secara efektif.<sup>12</sup>

Teori yang mendukung lingkungan kerja adalah teori yang dikemukakan oleh Nitisemito yang dikutip oleh Dwi Agung Nugroho Arianto dalam jurnalnya, menyebutkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah penawaran, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan, dan kebisingan.<sup>13</sup> Sedangkan teori yang dikemukakan oleh Wijayanti yang dikutip Indah Ambarsari dan I Wayan Ramantha dalam jurnalnya, menyebutkan bahwa lingkungan kerja sangat dipertimbangkan dalam memilih sebuah profesi mahasiswa terutama pada sifat pekerjaan yang rutin.<sup>14</sup>

Latar belakang Pendidikan adalah proses yang berisikan berbagai macam kegiatan yang cocok bagi individu untuk kehidupan sosialnya dan

---

<sup>12</sup>Mukson, Hamidah, dll, "*Lingkungan Kerja Dn Orientasi Kewirausahaan*", (Klaten: Lakeisha, 2019), hlm. 70.

<sup>13</sup>Dwi Agung Nugroho Arianto, *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*, (Jurnal: Economical, Vol 8, No. 2, Oktober 2013), hlm. 20.

<sup>14</sup>Indah Ambarsari dan I Wayan Ramantha, *Pertimbangan Pasar Kerja, Pengakuan Personil, Nilai Sosial, Lingkungan Kerja, Personilitas Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Public*, (E-Jurnal: Akuntansi Universitas Udayana, Vol. 18, No. 1, Tahun 2017), hlm. 714.

membantu meneruskan adat dan budaya serta kelembagaan sosial dari generasi ke generasi.<sup>15</sup> Pendidikan merupakan proses belajar bagi setiap seseorang untuk mencapai sebuah pengetahuan yang lebih tinggi mengenai pembelajaran yang ia dapatkan. Latar belakang Pendidikan berkaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang memiliki latar belakang tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Teori yang mendukung latar belakang Pendidikan adalah teori yang dikemukakan oleh Hasbullah yang dikutip oleh Priyanti dan Abd. Halim dalam jurnalnya, menyatakan bahwa pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai - nilai kebudayaan dan masyarakat yang ada. Sehingga dengan pendidikan yang kita terima akan membentuk pribadi manusia yang lebih baik.<sup>16</sup>

Penghargaan finansial adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan, termasuk didalamnya adalah gaji maupun pemberian tunjangan lain berupa uang. Penghargaan finansial bisa diartikan sebagai balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan karena kedudukannya di perusahaan yang telah memberikan kontribusinya untuk mencapai tujuan perusahaan. Penghargaan finansial atau yang disebut dengan gaji yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan sudah

---

<sup>15</sup>Tirtarahardja, Umar dan Sulo, *Pengantar Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), hlm. 40.

<sup>16</sup>Priyanti dan Abd.Halim, *Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat*, (Jurnal: Ekonomi Bisnis Mnajemen dan Akuntansi, Vol. 1, No. 1, Juli 2020), hlm. 62.

diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya.<sup>17</sup> Teori yang mendukung penghargaan financial adalah teori dari pengharapan Vroom yang dikutip oleh Putu Nanda Rahayu dan Nyoman Wijana Asmara Putra dalam jurnalnya, menyatakan bahwa penilaian kinerja yang baik akan mendorong imbalan organisasi seperti bonus, kenaikan penghargaan finansial atau gaji atau promosi dan imbalan tersebut akan memenuhi sasaran pribadi karyawan tersebut.<sup>18</sup> Teori pengharapan adalah pemahaman sasaran individu dan keterkaitan antara kinerja dan imbalan. Imbalan dalam hal ini adalah penghargaan finansial atau gaji.

Pertimbangan pasar kerja adalah hubungan dengan keamanan kerja, lingkungan kerja, dan rekan kerja yang dapat menunjang dalam pencarian kedudukan atau peluang promosi yang dibukak. Pertimbangan pasar kerja juga berhubungan erat dengan pekerjaan yang dapat diakses di masa yang akan datang. Sebuah pekerjaan yang memiliki pasar kerja yang lebih luas juga akan lebih diminati dari pada pekerjaan yang memiliki pasar kerjanya kecil.<sup>19</sup> Teori yang mendukung pertimbangan pasar kerja adalah teori yang dikemukakan Dananjaya dan Rasmini mengatakan bahwa

---

<sup>17</sup>Salza Adri Arismutia, “Pengaruh Penghargaan Financial dan Perimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik”, (Jurnal Indonesia Membangun, Vol. 16, No. 2, 2017), hlm. 52.

<sup>18</sup>Putu Nanda Rahayu dan Nyoman Wijaya Asmara Putra, “Pengaruh Motivasi, Penghargaan Financial, Pelatihan Profesional, Perimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Pada Karir Akuntansi Publik”, (E-Jurnal Akuntansi, Vol. 28, No. 2, 2019), hlm. 1208.

<sup>19</sup>Astri Wulan Dari, Fitriawati Ilyas, “Pengaruh Gender, Penghargaan Financial dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik”, (Jurnal Akuntas:i: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bengkulu, Vol. 7, No. 1, 2017), hlm. 54.

pekerjaan dengan kesempatan atau peluang yang luas atau diminati banyak perusahaan tentu lebih memiliki banyak peminat jika dibandingkan dengan pekerjaan yang peluang atau kesempatannya lebih sempit.<sup>20</sup>

Universitas Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung merupakan Perguruan Tinggi Islam Negeri yang berada di Kabupaten Tulungagung. Universitas ini memiliki beberapa Fakultas, antara lain Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum, dan Fakultas Ushuludin. Sedangkan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam memiliki tujuh jurusan yaitu Perbankan Syariah, Jurusan Akuntansi Syariah, Jurusan Ekonomi Syariah, Jurusan Manajemen Keuangan Syariah, Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Jurusan Manajemen Zakat dan Wakaf dan Jurusan Pariwisata.

Jurusan Perbankan Syariah merupakan jurusan yang begitu diminati di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung. Hal ini karena program studi tersebut sudah berstatus akreditasi A dan memberikan Pendidikan yang baik mengenai dunia perbankan khususnya di dunia perbankan syariah. setiap mahasiswa diharapkan mampu untuk menjalankan visi dan misi sebagai mahasiswa jurusan perbankan syariah untuk melakukan pekerjaan yang akan terjun didunia kerja dengan menggunakan prinsip-prinsip syariah. mahasiswa juga diharapkan memiliki etika dan moral dalam menjalankan profesi sebagai

---

<sup>20</sup>I Dewa Gede Ngurah Dananjaya, Ni Ketut Rasmini, “*Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja, Pelatihan Profesional, dan Personalitas Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Pada Memilih Karir*”, (Jurnal Akuntansi, Vol. 2, No. 2, Juli 2020), hlm. 902.

pekerja dan juga sebagai mahasiswa. Dengan harapan mahasiswa perbankan syariah kedepannya akan memiliki niat untuk bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikan yang telah di dapatkan selama belajar di Universitas Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung. Berikut ini merupakan data mahasiswa jurusan perbankan syariah FEBI tahun 2018-2021.

**Tabel 1.3**  
**Data Mahasiwa Jurusan Perbankan Syariah FEBI**  
**Tahun 2018-2021**

No	Semester	Angkatan	Jumlah Mahasiswa
1	8	2018	308
2	6	2019	193
3	4	2020	134
4	2	2021	149

Sumber: Tata Usaha FEBI UIN SATU Tulungagung

Berdasarkan table 1.3 diatas dapat kita ketahui bahwa mahasiswa UIN SATU Tulungagung memiliki mahasiswa jurusan perbankan syariah yang cukup banyak. Dari sekian jumlah mahasiwa, mereka dibekali berbagai macam pengetahuan, keahlian, dan keterampilan terkait system yang ada di dunia perbankan syariah. Serta pendidikan yang telah diperoleh mahasiwa selama perkulihan juga akan meningkatkan minat bekerja di dunia perbankan syariah. Hal ini dikarenakan mahasiswa jurusan perbankan syariah faham dan menguasai mengenai dunia perbankan syariah yang sudah didapatkan selama di bangku perkulihan sehingga pengetahuan tersebut dapat dijadikan sebuah modal bekerja di perbankan syariah. Banyaknya ahli yang faham tentang perbankan syariah maka akan semakin meningkatkan kualitas dan minat untuk bekerja di dunia perbankan syariah. Akan tetapi jika kita lihat bahwa sedikitnya minat mahasiwa untuk bekerja

di dunia perbankan khususnya di perbankan syariah. kebanyakan mahasiswa memilih untuk berkarir di luar bidang yang diperoleh saat melakukan perkuliahan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENGHARGAAN FINANSIAL DAN PERTIMBANGAN PASAR KERJA TERHADAP MINAT MAHASISWA BEKERJA DI BANK SYARIAH”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penelitian ini dapat mengemukakan tentang identifikasi masalah pada penelitian ini, antara lain yaitu:

1. Perkembangan pada industry sektor Perbankan Syariah menyebabkan adanya potensi kurangnya ketersediaan Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan bidannya.
2. Penelitian ini berfokus dan di batasi oleh variabel terikat yaitu variabel minat mahasiswa bekerja di Bank Syariah, sedangkan variabel bebas penelitian ini berfokus dan dibatasi oleh variabel lingkungan kerja, latar belakang pendidikan, penghargaan financial, dan pertimbangan pasar kerja.

3. Responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, mahasiswa semester 8.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian akan dibahas adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa bekerja di Bank Syariah?
2. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa bekerja di Bank Syariah?
3. Apakah penghargaan finansial berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa bekerja di Bank Syariah?
4. Apakah pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa bekerja di Bank Syariah?
5. Apakah lingkungan kerja, latar belakang pendidikan, penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa bekerja di Bank Syariah?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

1. Untuk menguji apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa bekerja di Bank Syariah.
2. Untuk menguji apakah latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa bekerja di Bank Syariah.
3. Untuk menguji apakah penghargaan finansial berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa bekerja di Bank Syariah.
4. Untuk menguji apakah pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa bekerja di Bank Syariah.
5. Untuk menguji apakah lingkungan kerja, latar belakang pendidikan, penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa bekerja di Bank Syariah.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan atau manfaat dari penelitian ini dapat dilihat dari:

1. Manfaat secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambahkan ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia untuk menuju dunia kerja dan juga untuk menambah informasi mengenai pengaruh lingkungan kerja, latar belakang pendidikan, penghargaan finansial dan pertimbangan pasca kerja terhadap minat mahasiswa bekerja di Bank Syariah.

## 2. Manfaat praktis

### a. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan juga gambaran tambahan pengetahuan yang khususnya terkait dengan sumber daya manusia yang ada dalam dunia Perbankan Syariah. Penelitian ini juga digunakan untuk menambah referensi pada perpustakaan Universitas Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.

### b. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan yang menyangkut dengan pengaruh lingkungan kerja, latar belakang pendidikan, penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa bekerja di Bank Syariah. Selain itu penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan rujukan penelitian yang akan datang.

### c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk bahan acuan bagi penelitian yang akan datang dengan masalah yang sama serta dapat digunakan untuk pembandingan dalam penelitian selanjutnya.

## **F. Ruang Lingkup Dan Keterbatasan Penelitian**

Ruang lingkup dan keterbatasan penelitian ini digunakan untuk memberikan batasan-batasan pada penelitian sehingga dalam pembahasannya tidak meluas dan tetap fokus pada rumusan masalah penelitian. Selain itu batasan penelitian digunakan untuk menghindari pembahasan yang menyimpang dari pokok pembahasan yang sudah ditentukan.

1. Ruang lingkup penelitian ini berfokus pada satu objek variable independen yang digunakan adalah lingkungan kerja, latar belakang pendidikan, penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja sedangkan variable dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah minat mahasiswa bekerja di Bank Syariah.
2. Penelitian ini berfokus untuk mencari informasi pengaruh lingkungan kerja, latar belakang pendidikan, penghargaan finansial dan pertimbangan pasca kerja terhadap minat mahasiswa bekerja di Bank Syariah. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa jurusan perbankan syariah angkatan 2018 yang berjumlah 308 mahasiswa.

## **G. Penegasan Istilah**

Definisin operasional yang dimaksud adalah definisi dari variabel untuk menyelaraskan sudut pandang, dan untuk menghindari kesalah pahaman dan mempermudah pemahaman dalam istilah. Beberapa definisi

operasional secara konseptual yang berkaitan dengan judul penelitian, adalah:

## 1. Definisi Konseptual

### a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah semua benda maupun kondisi lingkungan sekitar yang berada dalam tempat kerja dan bisa mengakibatkan pekerja merasa nyaman maupun malah sebaliknya terganggu dengan adanya hal tersebut. Lingkungan kerja biasanya akan mempengaruhi seseorang pada saat bekerja berpengaruh secara langsung ataupun tidak secara langsung. Jika di lingkungan kerja tersebut seseorang menyenangkannya makan orang tersebut akan betah ditempat kerja dan bisa melakukan aktivitas dengan nyaman sehingga waktu kerja akan dipergunakan secara efektif.<sup>21</sup>

### b. Latar belakang Pendidikan

Latar belakang Pendidikan adalah proses yang berisikan berbagai macam kegiatan yang cocok bagi individu untuk kehidupan sosialnya dan membantu meneruskan adat dan budaya serta kelembagaan sosial dari generasi ke generasi.<sup>22</sup> Pendidikan merupakan proses belajar bagi setiap seseorang untuk mencapai sebuah pengetahuan yang lebih tinggi mengenai pembelajaran yang ia dapatkan. Latar belakang Pendidikan berkaitan erat dengan hasil seleksi yang telah

---

<sup>21</sup>Mukson, Hamidah, dll, "*Lingkungan Kerja Dn Orientasi Kewirausahaan*", (Klaten: Lakeisha, 2019), hlm. 70.

<sup>22</sup>Tirtarahardja, Umar dan Sulo, *Pengantar Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), hlm. 40.

dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang memiliki latar belakang tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya.

c. Penghargaan finansial

Penghargaan finansial adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan, termasuk didalamnya adalah gaji maupun pemberian tunjangan lain berupa uang. Penghargaan finansial atau yang disebut dengan gaji yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan sudah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya.<sup>23</sup>

d. Pertimbangan pasar kerja

Pertimbangan pasar kerja adalah hubungan dengan keamanan kerja, lingkungan kerja, dan rekan kerja yang dapat menunjang dalam pencarian kedudukan atau peluang promosi yang dibukak. Pertimbangan pasar kerja juga berhubungan erat dengan pekerjaan yang dapat diakses di masa yang akan datang.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup>Salza Adri Arismutia, "Pengaruh Penghargaan Finansial dan Perimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik", (Jurnal Indonesia Membangun, Vol. 16, No. 2, 2017), hlm. 52.

<sup>24</sup>Astri Wulan Dari, Fitriawati Ilyas, "Pengaruh Gender, Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik", (Jurnal Akuntas:i: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bengkulu, Vol. 7, No. 1, 2017), hlm. 54.

e. Minat bekerja

Minat merupakan salah satu hal yang sangat penting dan mempunyai dampak besar atas perilaku dan sikap seseorang. Biasanya minat timbul dari diri seseorang yang berhubungan dengan perasaan sesuai atau tidak sesuai dengan yang diinginkannya, termasuk dalam berbagai hal yang terjadi dalam kehidupan manusia.<sup>25</sup> Sedangkan Bekerja merupakan kegiatan yang dilakukan secara bersungguh-sungguh oleh setiap manusia, baik yang dilakukan secara fisik maupun menggunakan kecerdasan otaknya untuk mencukupi keperluan hidupnya yang dilakukan secara individu maupun berkelompok.<sup>26</sup>

2. Definisi Operasional

Penelitian ini untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Latar Belakang Pendidikan (X2), Penghargaan Finansial (X3) dan Pertimbangan Pasar Kerja (X4) terhadap Minat mahasiswa bekerja di Bank Syariah (Y). dari definisi operasional tersebut bertujuan untuk memberikan kejelasan mengenai variabel-variabel agar tidak adanya kesalah pahaman

---

<sup>25</sup>Darmadi, "*Pengembangan Model Dan Metode Pembelajaran Dalam Dinamika Belajar Siswa*", (Yogyakarta: Deepublish, 2012), Hlm. 307.

<sup>26</sup>Fachri Fachrudin, "*Fikih Bekerja*", (AL-mashlahah: Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam, Vol. 1, No. 2, 2013), hlm. 59.

## H. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam sistematika penulisan skripsi ini akan menjelaskan tentang isi dari keseluruhan penelitian yang berisikan bagian awal, bagian isi dan bagian akhir dalam penelitian. Sistematika dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

**BAB I PENDAHULUAN:** Dalam bab pendahuluan ini membahas dan menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian, penegasan istilah baik secara definisi konseptual maupun definisi operasional dan sistematika penulisan skripsi.

**BAB II LANDASAN TEORI:** Dalam bab landasan teori ini membahas dan menjelaskan tentang pengertian maupun penjelasan variable-variable yang akan diteliti, kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

**BAB III METODE PENELITIAN:** Dalam bab metode penelitian ini membahas dan menjelaskan tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling, sampel penelitian, sumber data, variable, skala pengukuran, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian.

**BAB IV HASIL PENELITIAN:** Dalam bab hasil penelitian ini membahas dan menjelaskan tentang inti dari pemaparan hasil penelitian berupa diskripsi data dan pengujian hipotesis,

**BAB V PEMBAHASAN:** Dalam bab pembahasan ini membahas dan menjelaskan tentang hasil penelitian yang terkait dengan tema penelitian

dengan cara menganalisis data dan dilakukan untuk mengembangkan gagasan yang telah didasarkan pada bab-bab selanjutnya.

**BAB VI PENUTUP:** Dalam bab penutup ini membahas dan menjelaskan tentang kesimpulan penelitian berdasarkan analisis data serta saran dan daftar rujukan.