BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ekonomi syariah di Indonesia telah mengalami pertumbuhan pesat sejak tahun 1990-an. Dengan mayoritas penduduk yang mayoritas beragama Islam, potensi pengembangan ekonomi syariah di Indonesia sangatlah besar. Pada awal tahun 2000-an, perkembangan ekonomi syariah dimulai dengan berdirinya berbagai lembaga keuangan syariah, yang secara bertahap.² Perkembangan tersebut semakin jelas terlihat dengan semakin banyaknya lembaga keuangan syariah yang bermunculan, seperti asuransi syariah, perbankan syariah, reksadana syariah dan lembaga keuangan lainnya. Akan tetapi, industri perbankan syariah yang paling menonjol dan berkembang pesat di antara lembaga keuangan syariah lainnya.³

Pesatnya perkembangan perbankan syariah tersebut, memiliki dampak langsung terhadap peningkatan kebutuhan sumber daya manusia yang siap berkerja di sektor perbankan syariah. Sehingga kondisi tersebut, membuka peluang besar bagi para calon pekerja dan angkatan kerja yang berkompeten

² Mallika Nurwin Fitria dan Mauliddina Kurnia Dewi, "Industri Ekonomi Syariah di Indonesia dan Inggris", (Jurnal Integrasi Keilmuan, Vol. 1, No. 1, Juni 2022), hal. 50.

³ Indri Faadilah dan Aldianto Ilham, "Prospek Pengembangan Perbankan Syariah di Indonesia Dalam Era Digital", (Jurnal Kajian dan Pengembangan Umat, Vol. 7, No.1, Juni 2024), hal. 21.

dibidang tersebut.⁴ Sumber daya manusia yang berkualitas dan dibutuhkan oleh lembaga keuangan Islam termasuk perbankan syariah adalah sumber daya manusia yang memiliki pemahaman mendalam tentang keuangan konvensional dan keuangan Islam dengan baik. Selain itu, pengalaman dalam menangani aktivitas perbankan syariah dan berbagai akad syariah akan sangat bermanfaat bagi keberhasilan seseorang dalam pekerja di lembaga keuangan Islam, karena hal ini memastikan bahwa mereka mampu menerapkan prinsip-prinsip Islam secara tepat dalam setiap transaksi dan keputusan bisnis.⁵

Berikut ini, dapat dilihat perkembangan jumlah tenaga kerja di industri perbankan syariah pada periode enam tahun terakhir pada tahun 2018-2023 di Indonesia adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Perkembangan Jumlah Tenaga Kerja Perbankan Syariah di Indonesia
Tahun 2018-2023

Jenis Perbankan Syariah	Tahun					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Bank Umum Syariah	49.516	49.644	50.212	50.708	50.708	50.708
Unit Usaha Syariah	4.955	5.186	5.326	5.590	5.590	5.590
Bank Pembiayaan Rakyat Syariah	4.918	6.624	6.750	6.964	7.491	7.917

Sumber: Laporan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Tahun 2018-2023

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah tenaga kerja di perbankan syariah baik Bank Umum Syariah, Unit Usaha Syariah ataupun Bank Pembiayaan Rakyat Syariah mengalami peningkatan yang baik disetiap

⁴ Mukhamad Khotib Arifai, Hardiansyah dan Ichan Rhamdani, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kinerja Dan Pelayanan Di Bank Syariah Mandiri Cabang Bandar Lampung", (Jurnal Manajemen Dakwa, Vol. 10, No. 2, Desember 2022), hal. 205.

⁵ Inggang Perwangsa Nuralam, *Etika Pemasar dan Kepuasan Konsumen Dalam Pemasaran Perbankan Syariah*, (Malang: UB Press, 2017), hal. 20.

tahunya. Meskipun, pada tahun 2021 Bank Umum Syariah dan Unit Usaha syariah jumlah tenaga kerjanya tidak mengalami peningkatan yang signifikan bahkan cenderung stagnan. Situasi tersebut mengindikasikan kemungkinan bahwa masih minimnya minat seseorang untuk berkarir di sektor perbankan syariah di beberapa tahun terakhir ini. Akan tetapi, pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah mengalami peningkatan yang signifikan disetiap tahunnya hingga menjadi 7.917 tenaga kerja di tahun 2023. Berdasarkan perkembangan yang ditunjukkan tersebut, dapat disimpulkan bahwa industri perbankan syariah menjadi pilihan karir yang menarik bagi para pencari kerja. Dengan semakin banyaknya jumlah bank dan jumlah kantor perbankan syariah di Indonesia maka akan dapat meningkatkan minat bekerja seseorang di sektor perbankan syariah.

Berdasarkan hal tersebut, dapat ditegaskan bahwa minat sangatlah mempengaruhi keinginan seseorang melakukan sesuatu termasuk dalam memilih pekerjaan. Sehingga diperlukannya pertimbangan yang matang untuk memilih karir yang sesuai dengan minat dan kemampuan yang dimiliki.

Minat merupakan dorongan atau ketertarikan yang mendalam terhadap sesuatu, yang menghasilkan perasaan senang serta sikap positif dalam menanggapi. Timbulnya minat seseorang biasanya muncul ketika seseorang merasa senang atau tertarik terhadap suatu hal atau aktivitas.⁶ Sedangkan berkarir merupakan pilihan hidup yang bermakna yang dijalani dengan penuh

⁶ Iin Soraya, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Masyarakat Jakarta Dalam Mengakses Portal Media Jakarta Smart City", (Jurnal Komunikasi, Vol. 6, No. 1, Maret 2015), hal. 11.

dedikasi dalam jangka panjang bahkan seumur hidup, serta memberikan arti mendalam dan manfaat bagi dirinya sendiri maupun orang lain.⁷ Maka minat berkarir merupakan keinginan seseorang untuk melakukan dan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan harapan.⁸

Lulusan mahasiswa perbankan syariah, kebanyakan tidak berkarir sesuai dengan latar belakang mereka. Dimana berdasarkan informasi yang dilaporkan oleh CNBC, Deputy Gubernur Bank Indonesia Dody Budi Waluyo menyatakan bahwa hanya sekitar 10% tenaga kerja di perbankan syariah yang memiliki latar belakang pendidikan di bidang ekonomi dan keuangan syariah. Sementara itu, sekitar 90% sisanya berasal dari pendidikan konvensional atau umum.⁹ Kondisi tersebut menunjukkan bahwa minat mahasiswa perbankan syariah masih tergolong rendah, meskipun industri perbankan syariah saat ini terus mengalami pertumbuhan pesat dan menawarkan berbagai peluang karir yang menjanjikan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi minat seseorang untuk berkarir di sektor perbankan syariah, faktor tersebut adalah faktor internal dan eksternal. Faktor internal mengacu pada faktor yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri, sedangkan faktor eksternal mengacu pada faktor yang berasal dari luar individu yang dapat memicu munculnya keinginan atau minat seseorang untuk berkarir. Minat berkarir setiap orang itu bervariasi, variasi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mempengaruhi keputusan mereka dalam memilih

⁷ Aam Imaduddin, *Memahami Arti Perubahan*, (Tasikmalaya: Edu Publisher, 2018), hal. 108.

⁸ Kartika Damayanti S., "Pengaruh Presepsi, Motivasi, Self Efficacy, Pertimbangan Pasar Kerja, Nilai-Nilai Sosial dan Pengaruh Orang Tua Terhadap Minat Mahasiswa Jurusan Akuntansi Untuk Berkarir sebagai Konsultan Pajak", (Jurnal Prisma, Vol. 1, No. 2, Maret 2020), hal. 27.

⁹ CNBC Indonesia, "Kembangkan Ekonomi & Keuangan Syariah, RI Kekurangan Ahlinya" dalam <https://www.cnbcindonesia.com>, diakses 1 Oktober 2024.

jalur karir, termasuk potensi penghasilan yang dapat diperoleh dalam karir tersebut.¹⁰

Menurut Rahayu terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi minat seseorang dalam memilih karir, diantaranya adalah penghargaan finansial (*financial reward*), pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas individu.¹¹ Selain itu, Osipow mengatakan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi kematangan karir adalah efikasi diri (*self efficacy*). Kematangan karier merupakan aspek penting yang menentukan kesiapan individu dalam mengambil keputusan karir secara tepat. *Self Efficacy* mencerminkan keyakinan individu terhadap kemampuan dan kompetensi mereka dalam menghadapi tantangan di dunia kerja.¹² Semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki, maka seseorang akan lebih percaya diri dalam menentukan pilihan karirnya.

Dari berbagai faktor yang dijelaskan tersebut, peneliti akan memfokuskan penelitian untuk menganalisis pada tiga faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa berkarir di sektor perbankan syariah yaitu *self efficacy*, *financial reward* (penghargaan finansial) dan pertimbangan pasar kerja.

Menurut Badura, *self efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengelola dan melaksanakan tindakan yang diperlukan

¹⁰ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi)*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hal. 315.

¹¹ Salsa Adzri Arismutia, "Pengaruh Penghargaan Finansial Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik (Studi Pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi STIE INABA Bandung)", (*Jurnal Indonesia Membangun*, Vol. 16, No. 2, Agustus 2017), hal. 49.

¹² Abdi Rahman dan Nurfarhanah N., "Hubungan Efikasi Diri dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Adzka", (*Journal of School Counseling*, Vol. 7, No. 2, September 2022), hal. 82.

dalam menyelesaikan suatu tugas atau tantangan. *Self efficacy* dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu *mastery experience*, *vicarious learning*, *verbal persuasion* dan *physiological states*.¹³

Financial reward (penghargaan finansial) adalah suatu imbalan yang diperoleh karyawan, termasuk gaji ataupun pemberian tunjangan lain berupa uang. *Financial reward* juga dapat sebagai balas jasa finansial yang diberikan kepada karyawan atas kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan. Secara umum, *financial reward* atau bisa disebut gaji yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan dianggap sebagai salah satu daya tarik utama yang memberikan kepuasan bagi karyawan di sebagian besar perusahaan.¹⁴

Pertimbangan pasar kerja adalah hubungan faktor-faktor seperti keamanan kerja, lingkungan kerja dan rekan kerja yang dapat mendukung pencarian posisi atau peluang promosi yang tersedia. Selain itu, pertimbangan pasar kerja juga berkaitan erat dengan jenis pekerjaan yang mungkin tersedia dimasa depan.¹⁵ Dalam hal minat berkarir, pekerjaan dengan pasar kerja yang lebih luas cenderung lebih diminati dibandingkan dengan pekerjaan yang memiliki pasar kerja kecil. Hal ini disebabkan oleh peluang pengembangan karir yang lebih besar dalam pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, pertimbangan pasar kerja dapat

¹³ Elia Firda Mufidah, Cindy Asli Pravesti dan Dimas Ardika Miftah Farid, "Urgensi Efikasi Diri: Tinjauan Teori Bandura", (Jurnal Prosiding Seminar & Lokakarya Nasional Bimbingan dan Konseling, Vol. 3, No. 2, November 2022), hal. 31.

¹⁴ Salza Adri Arismutia, "Pengaruh Penghargaan Finansial...", hal. 52.

¹⁵ Astri Wulan Dari dan Fitriawati Ilyas, "Pengaruh Gender, Penghargaan Financial dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik", (Jurnal Akuntansi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bengkulu, Vol. 7, No. 1, Februari 2017), hal. 54.

menjadi salah satu alasan atau faktor penting bagi seseorang dalam menentukan jalur karirnya.¹⁶

Sehubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi minat seseorang, *Theory of Planned Behavior* (TPB) dapat memberikan pemahaman bahwa minat merupakan dasar terbentuknya niat, yang kemudian mendorong seseorang untuk bertindak. Sehingga minat menjadi langkah awal yang penting dalam memengaruhi keputusan dan perilaku seseorang. Niat seseorang untuk bertindak dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu *attitude toward behavior*, *subjective norm* dan *perceived behavior control* (PBC).¹⁷

Keterkaitan faktor tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu pertama, variabel *self efficacy* berhubungan dengan *perceived behavioral control* (PBC), di mana semakin tinggi keyakinan seseorang terhadap kemampuannya, semakin besar kemungkinan mereka mengambil tindakan untuk mencapai tujuan karir yang diminati.

Kedua, *Subjective norms* berhubungan dengan variabel pertimbangan pasar kerja, dimana dukungan seperti keluarga dan teman, serta persepsi mereka tentang prospek pasar kerja di suatu perusahaan, akan memberikan tekanan sosial yang memengaruhi keputusan minat seseorang dalam berkarir. Jika prospek pasar kerja dinilai menjanjikan, maka *subjective norm* yang mendukung pun akan semakin kuat. Sehingga dapat meningkatkan minat seseorang untuk berkarir di tempat yang diminati.

¹⁶ Auliffi Ermian Challen, et al., “Faktor Penentu Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir di Lembaga Keuangan Syariah”, (Jurnal Akuntansi Kompetif, Vol 6, No. 1, Januari 2023), hal. 138.

¹⁷ Heru Kreshna Reza, *Electronic Payment*, (Cirebon: Yayasan Wiyata Bestari Samasta, 2017), hal. 160.

Ketiga, variabel *financial reward* berkaitan dengan *attitude toward behavior*, dimana seseorang cenderung memilih keputusan yang dianggap memberikan hasil yang menguntungkan. Semakin memberikan keuntungan, maka semakin kuat minat seseorang untuk mengejar karir yang diinginkan.

Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung adalah Perguruan Tinggi Islam Negeri di Kabupaten Tulungagung yang memiliki empat fakultas, yaitu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK), Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum (FASIH), serta Fakultas Ushuludin, Adab dan Dakwah (FUAD). Dalam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sendiri memiliki tujuh program studi, yaitu Perbankan Syariah, Akuntansi Syariah, Ekonomi Syariah, Manajemen Keuangan Syariah, Manajemen Bisnis Syariah, Manajemen Zakat dan Wakaf, serta Pariwisata Syariah.

Program studi Perbankan Syariah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung sangat diminati oleh banyak orang. Hal ini dikarenakan program studi ini telah terakreditasi A dan memberikan pendidikan yang berkualitas mengenai dunia perbankan, khususnya perbankan syariah. Setiap mahasiswa diharapkan mampu memahami dan menerapkan visi serta misi jurusan perbankan syariah dalam dunia kerja, dengan tetap berpegang pada prinsip-prinsip syariah.

Selain itu, mahasiswa juga dituntut untuk memiliki etika dan moral yang baik, baik sebagai mahasiswa maupun pekerja. Diharapkan, mahasiswa lulusan Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah

Tulungagung nantinya memiliki niat untuk berkarir di bidang yang sesuai dengan ilmu yang telah mereka pelajari selama kuliah.

Dari penjelasan di atas, peneliti ingin menggunakan studi kasus pada mahasiswa Perbankan Syariah Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung angkatan 2021. Dimana jumlah mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah di Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung angkatan 2021 terbilang cukup besar, yaitu 138 mahasiswa.¹⁸

Setiap mahasiswa program studi perbankan syariah tersebut, pasti sudah dibekali dengan berbagai pengetahuan, keahlian, dan keterampilan terkait sistem perbankan syariah. Ilmu yang diperoleh selama perkuliahan diharapkan mampu meningkatkan minat untuk berkarir di sektor perbankan syariah. Hal ini dikarenakan mahasiswa program studi perbankan syariah paham bahkan menguasai mengenai perbankan syariah yang telah mereka pelajari dan dapatkan selama perkuliahan. Sehingga pengetahuan tersebut dapat menjadi modal berharga bagi mahasiswa program studi perbankan syariah, khususnya untuk berkarir di sektor perbankan syariah.

Terlebih lagi, mahasiswa angkatan 2021 saat ini berada pada tahap akhir masa studi, sehingga mereka dihadapkan pada keputusan penting mengenai pilihan karir yang akan diambil. Jika semakin banyak lulusan yang berkompeten dan memiliki minat di bidang perbankan syariah, maka semakin besar pula

¹⁸ Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.

kontribusi mereka dalam meningkatkan kualitas dan perkembangan industri perbankan syariah di Indonesia.

Sebelumnya, penelitian tentang pengaruh *self efficacy*, *financial reward* dan pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa sudah pernah diteliti oleh Wily Satria S. pada tahun 2024, Lutfiah Tusya'diah pada tahun 2022 dan Anisa Eka Salam pada tahun 2021. Namun hasil dari ketiga penelitian tersebut terdapat berbeda, sehingga diperlukan penelitian yang lebih mendalam.

Penelitian yang dilakukan oleh Wily Satria S. pada tahun 2024 dengan judul penelitian “Pengaruh *Self Efficacy*, Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Berkarir di Lembaga Keuangan Syariah (Studi Kasus Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi di Bawah PTKIN Indonesia)”¹⁹ menyatakan bahwa *self efficacy* dan *financial reward* tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa, sedangkan pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis terletak pada objek penelitian dan jumlah respondennya.

Penelitian yang dilakukan oleh Luthfia Tusya'diah pada tahun 2022, dengan judul penelitian “Pengaruh *Self Efficacy*, Pengetahuan Akuntansi, Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Berkarir Sebagai Profesi Akuntan (Studi Pada mahasiswa Akuntansi Syariah UIN Raden Intan

¹⁹ Willy Satria S., Pengaruh *Self Efficacy*, Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Berkarir di Lembaga Keuangan Syariah (Studi Kasus Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi di Bawah PTKIN Indonesia), (Yogyakarta: Skripsi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2024), hal. 63.

Lampung)”²⁰ menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap minat mahasiswa, sedangkan *financial reward* dan pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis terletak pada variabel independen yang digunakan. Pada penelitian ini menggunakan variabel persepsi, *self efficacy* dan pengetahuan akuntansi syariah. Sedangkan variabel penelitian yang digunakan penulis adalah *self efficacy*, *financial reward* dan pertimbangan pasar kerja. Perbedaan lainnya terletak pada objek penelitian dan jumlah respondennya.

Penelitian yang dilakukan oleh Anisa Eka Salma pada tahun 2021, dengan judul penelitian “Pengaruh Nilai Sosial, Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Lingkungan Kerja dan Keamanan Kerja Terhadap Minat Berkarir Mahasiswa di Perbankan Syariah (Studi Kasus pada Mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah IAIN Tulungagung)”²¹ menyatakan bahwa nilai sosial, penghargaan finansial, pelatihan profesional, lingkungan kerja dan keamanan kerja berpengaruh terhadap minat berkarir mahasiswa di perbankan syariah. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis terletak pada variabel independen dan jumlah respondennya. Pada penelitian ini menggunakan lima variabel independen,. sedangkan pada penelitian yang akan

²⁰ Lutfhia Tusya'diah, Pengaruh *Self Efficacy*, Pengetahuan akuntansi, Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Berkarir Sebagai Profesi Akuntan (Studi Pada mahasiswa Akuntansi Syariah UIN Raden Intan Lampung), (Lampung: Skripsi UIN Raden Intan Lampung, 2022), hal. 95.

²¹ Anisa Eka Salma, Pengaruh Nilai Sosial, Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Lingkungan Kerja dan Keamanan Kerja Terhadap Minat Berkarir Mahasiswa di Perbankan Syariah (Studi Kasus pada Mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah IAIN Tulungagung), (Tulungagung: Skripsi IAIN Tulungagung, 2021), hal. 138.

dilakukan oleh penulis hanya menggunakan tiga variabel yaitu *self efficacy*, *financial reward* dan pertimbangan pasar kerja. Dari tiga variabel tersebut terdapat dua variabel independen berbeda dari penelitian Anisa Eka Salma yaitu *self efficacy* dan pertimbangan pasar kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *SELF EFFICACY*, *FINANCIAL REWARD* DAN PERTIMBANGAN PASAR KERJA TERHADAP MINAT MAHASISWA BERKARIR DISEKTOR PERBANKAN SYARIAH (Studi Pada Mahasiswa Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung Angkatan 2021)”**.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Berdasarkan data dari OJK mengenai jumlah tenaga kerja di perbankan syariah tahun 2018-2023, pesatnya perkembangan industri perbankan syariah menyebabkan kurangnya dukungan ketersediaan sumber daya manusia yang sesuai dengan bidangnya.
2. Berdasarkan informasi yang dilaporkan oleh CNBC Indonesia, kuantitas dan kualitas sumber daya manusia dalam bidang perbankan syariah

masih belum memadai, karena banyak lulusan mahasiswa perbankan syariah yang tidak memilih karir sesuai dengan bidangnya.

3. Berdasarkan informasi yang dilaporkan oleh CNBC Indonesia, minat mahasiswa untuk berkarir di industri perbankan syariah masih tergolong rendah, terutama kalangan mahasiswa lulusan program studi perbankan syariah.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *self efficacy*, *financial reward* dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh secara simultan terhadap minat mahasiswa berkarir di sektor perbankan syariah?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap minat mahasiswa berkarir di sektor perbankan syariah?
3. Apakah *financial reward* berpengaruh terhadap minat mahasiswa berkarir di sektor perbankan syariah?
4. Apakah pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa berkarir di sektor perbankan syariah?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji apakah *self efficacy*, *financial reward* dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh secara simultan terhadap minat mahasiswa berkarir di sektor perbankan syariah.
2. Untuk menguji apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap minat mahasiswa berkarir di sektor perbankan syariah.
3. Untuk menguji apakah *financial reward* berpengaruh terhadap minat mahasiswa berkarir di sektor perbankan syariah.
4. Untuk menguji apakah pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa berkarir di sektor perbankan syariah.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan atau manfaat yang baik untuk beberapa pihak diantaranya:

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 *self efficacy*, *financial reward* dan pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa berkarir di sektor perbankan syariah.

2. Manfaat secara 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 *self efficacy*, *financial reward* dan pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa berkarir di sektor perbankan 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 variabel independen yang digunakan adalah *self efficacy*, *financial reward* dan pertimbangan pasar kerja. Sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah minat mahasiswa berkarir di sektor perbankan syariah.
2. Penelitian ini berfokus untuk mencari informasi mengenai pengaruh *self efficacy*, *financial reward* dan pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa berkarir di sektor perbankan syariah. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa jurusan perbankan syariah angkatan 2021 yang berjumlah 138 mahasiswa.

G. Penegasan Istilah

Definisi operasional yang dimaksud merupakan definisi dari variabel untuk menyelarskan sudut pandang, serta menghindari kesalahpahaman dan mempermudah pemahaman dalam istilah. Beberapa

definisi operasional secara konseptual yang berkaitan dengan judul penelitian, yaitu:

1. Definisi Konseptual

a. *Self Efficacy*

Self efficacy adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan segala sesuatu yang dipercayakan kepadanya. *Self efficacy* memberikan efek positif, dimana seseorang yang percaya pada kemampuan dirinya mereka akan lebih percaya diri bahwa kemampuan yang dimiliki dapat menjadikan seseorang memiliki keunggulan yang kompeten bahkan lebih dibanding orang lain.²²

b. *Financial Reward*

Financial reward (penghargaan finansial) adalah suatu imbalan yang diperoleh karyawan, termasuk gaji ataupun pemberian tunjangan lain berupa uang. Secara umum, *financial reward* atau bisa disebut gaji yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan dianggap sebagai salah satu daya tarik utama yang memberikan kepuasan bagi karyawan di sebagian besar perusahaan.²³

²² Lianto, "Self Efficacy: A Brief Literatur Review", (Jurnal Manajemen Motivasi, Vol. 15, No. 2, 2019), hal. 56.

²³ Salza Adri Arismutia, "Pengaruh Penghargaan Finansial...", hal. 52.

c. Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja adalah hubungan faktor-faktor seperti keamanan kerja, lingkungan kerja dan rekan kerja yang dapat mendukung pencarian posisi atau peluang promosi yang tersedia. Selain itu, pertimbangan pasar kerja juga berkaitan erat dengan jenis pekerjaan yang mungkin tersedia dimasa depan.²⁴

d. Minat Berkarir

Minat adalah dorongan atau ketertarikan yang mendalam terhadap sesuatu, yang menghasilkan perasaan senang serta sikap positif dalam menanggapi. Timbulnya minat seseorang biasanya muncul ketika seseorang merasa senang atau tertarik terhadap suatu hal atau aktivitas.²⁵ Sedangkan berkarir merupakan pilihan hidup yang bermakna yang dijalani dengan penuh dedikasi dalam jangka panjang bahkan seumur hidup, serta memberikan arti mendalam dan manfaat bagi dirinya sendiri maupun orang lain.²⁶ Jadi, Minat berkarir merupakan keinginan seseorang untuk melakukan dan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan harapan.²⁷

2. Definisi Operasional

Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh *Self Efficacy* (X_1), *Financial Reward* (X_2) dan

²⁴ Astri Wulan Dari, Fitriawati Ilyas, "Pengaruh Gender...", hal. 54.

²⁵ Iin Soraya, "Faktor-Faktor yang...", hal. 11.

²⁶ Aam Imaduddin, *Memahami Arti...*, hal. 108.

²⁷ Kartika Damayanti S., "Pengaruh Presepsi...", hal. 27.

Pertimbangan Pasar Kerja (X_3) terhadap Minat mahasiswa Berkarir di sektor perbankan syariah (Y). Dari definisi operasional tersebut bertujuan untuk memberikan kejelasan mengenai variabel-variabel agar tidak adanya kesalah pahaman.

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.