

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan perekonomian merupakan cerminan kemakmuran dari suatu negara. Salah satu faktor penunjang perkembangan pertumbuhan perekonomian di Indonesia dapat dilihat dari sektor perbankan, khususnya perbankan syariah. Bank syariah atau disebut *islamic banking* adalah suatu lembaga keuangan yang merupakan tempat bertemunya pihak yang berkelebihan dana dengan pihak yang kekurangan dana yang digunakan untuk kegiatan usaha atau lainnya sesuai dengan hukum islam.

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia memiliki kontribusi yang positif dalam meningkatkan kesejahteraan rakyat. Dengan menjamurnya lembaga keuangan syariah saat ini membuktikan bahwa masyarakat menginginkan akan nilai-nilai islam untuk diterapkan dalam kehidupan nyata. Hal ini berarti bahwa ilmu-ilmu fiqih telah menjadi bagian kehidupan masyarakat dan transaksi dalam bermuamalah tidak bertentangan dengan syariat islam.

Sejarah perkembangan industri keuangan syariah yang meliputi: pasar modal, asuransi dan perbankan syariah pada dasarnya merupakan suatu proses sejarah yang sangat panjang. Dengan lahirnya agama islam yang meletakkan dasar penerapan prinsip syariah dalam industri keuangan, karena didalam islam dikenal kaidah muamalah yang merupakan kaidah hukum

mengenai hubungan antara manusia, yang didalamnya termasuk hubungan perdagangan dalam arti yang luas.<sup>1</sup>

Dasar pemikiran terbentuknya bank syariah bersumber dari adanya larangan riba yang terdapat di dalam Al-Quran dan Al-Hadits. Sebagaimana firman Allah dalam QS. Al-Baqarah: 275 yang berbunyi:

الَّذِينَ يَأْكُلُونَ الرِّبَا لَا يَقُومُونَ إِلَّا كَمَا يَقُومُ الَّذِي يَتَخَبَّطُهُ الشَّيْطَانُ  
 مِنَ الْمَسِّ ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ قَالُوا إِنَّمَا الْبَيْعُ مِثْلُ الرِّبَا وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ  
 وَحَرَّمَ الرِّبَا فَمَنْ جَاءَهُ مَوْعِظَةٌ مِنْ رَبِّهِ فَانْتَهَى فَلَهُ مَا سَلَفَ وَأَمْرُهُ  
 إِلَى اللَّهِ وَمَنْ عَادَ فَأُولَئِكَ أَصْحَابُ النَّارِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ ﴿٢٧٥﴾

Artinya:

Orang-orang yang makan (mengambil) riba tidak dapat berdiri melainkan seperti berdirinya orang yang kemasukan syaitan lantaran (tekanan) penyakit gila. Keadaan mereka yang demikian itu, adalah disebabkan mereka berkata (berpendapat), sesungguhnya jual beli itu sama dengan riba, padahal Allah telah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba. Orang-orang yang telah sampai kepadanya larangan dari Tuhannya, lalu terus berhenti (dari mengambil riba), maka baginya apa yang telah diambilnya dahulu (sebelum datang larangan); dan urusannya (terserah) kepada Allah. Orang yang kembali (mengambil riba), maka orang itu adalah penghuni-penghuni neraka; mereka kekal di dalamnya.

<sup>1</sup> Adrian Sutedi, *Pasar Modal Syariah: Sarana Investasi Keuangan Berdasarkan Prinsip Syariah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), hal. 1

Perbankan berdasarkan prinsip syariah ditetapkan pemerintah melalui UU No. 7 Tahun 1992 dan UU No. 10 Tahun 1998 dan perubahan Undang-undang terbaru tentang perbankan syariah yang tertuang dalam UU No. 21 Tahun 2008. Dimana perbankan syariah berdasarkan UU No. 21 Tahun 2008 adalah “segala sesuatu yang menyangkut tentang Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah, yang mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya”. Bank Syariah berdasarkan undang-undang tersebut adalah “bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Syariah”.<sup>2</sup>

Manajemen bank syariah tidak memiliki banyak perbedaan yang mendasar dengan manajemen bank pada umumnya (bank konvensional). Walaupun demikian, dengan adanya landasan syariah sesuai dengan peraturan pemerintah mengenai bank syariah, tentu saja baik dilihat dari organisasi maupun sistem operasional bank syariah terdapat perbedaan dengan bank pada umumnya (bank konvensional), terutama dengan adanya Dewan Pengawas Syariah dalam struktur organisasi dan adanya sistem nisbah bagi hasil.<sup>3</sup>

Ada beberapa manfaat yang muncul dari peningkatan presentase pembiayaan melalui pola *mudharabah* dan *musyarakah*. Pertama, akan mengembangkan sektor rill. Investasi akan meningkat yang disertai dengan pembukaan lapangan pekerjaan. Akibatnya tingkat pengangguran akan dapat

---

<sup>2</sup> Zeedy, *Himpunan Undang-undang dan Peraturan Pemerintah tentang Ekonomi Syariah*, (Yogyakarta: Pustaka Zeedy, 2009), hal. 31

<sup>3</sup> Muhammad, *Sistem dan Prosedur Operasional Bank Syariah*, (Yogyakarta: UII Press, 2000), hal. 1

dikurangi dan pendapatan masyarakat akan bertambah. Hal ini menunjukkan sebuah kenyataan bahwa perbankan syariah semakin meningkat dan meneguhkan eksistensinya dalam peredaran ekonomi dewasa ini. Kedua, perbankan syariah semakin menunjukkan performa yang mengembirakan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator, yaitu antara lain meningkatnya jumlah nasabah yang menitipkan dananya pada bank syariah, bertambahnya jumlah kantor cabang bank syariah yang berdampak pada peningkatan daya serap tenaga kerja yang dibutuhkan.<sup>4</sup>

Pertumbuhan industri keuangan syariah yang pesat saat ini ternyata belum diimbangi dengan ketersediaan sumber daya manusia yang memadai, yang mana hal ini berdampak pada praktik atau transaksi keuangan syariah yang terjadi dilapangan yang sering kali menyimpang. Hal ini disebabkan lembaga-lembaga akademik dan pelatihan terkait di bidang ini sangat terbatas sehingga tenaga terdidik dan berpengalaman di bidang perbankan syariah kurang memadai.<sup>5</sup> Permasalahannya tidak mudah untuk mencari SDM syariah yang profesional, oleh karena itu perbankan syariah perlu untuk meningkatkan kualitas SDM disamping peningkatan kualitas lainnya seperti halnya produk dan jasa perbankan.<sup>6</sup>

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ayuk Wahdanfiari Adibah dilatarbelakangi oleh sebuah fenomena bahwa etos kerja karyawan dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan serta mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Dalam hal ini peneliti menguji pengaruh dari latar belakang

---

<sup>4</sup> Zainuddin Ali, *Hukum Perbankan Syariah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hal. 76

<sup>5</sup> Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah dari Teori dan Praktek*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), hal. 226

<sup>6</sup> [Jurnalekis.blogspot.com/2012/07/potret-pendidikan-ekonomi-islam-di.html](http://Jurnalekis.blogspot.com/2012/07/potret-pendidikan-ekonomi-islam-di.html) Diakses hari Selasa 3 Oktober pukul 15.30 wib.

pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri. Dari hasil analisis regresi berganda dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel etos kerja dan secara bersama-sama menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri.<sup>7</sup>

Strategi manajemen sumber daya manusia merupakan rumusan mendasar mengenai pendayagunaan sumber daya manusia sebagai usaha mempertahankan dan meningkatkan kemampuan terbaik sebuah perusahaan untuk menjadi kompetitor yang mampu memenangkan dan menguasai pasar, melalui tenaga kerja yang dimilikinya.<sup>8</sup> Oleh karena itu perusahaan harus mampu untuk mendayagunakan sumber daya manusia secara efektif untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Sumber daya manusia yang unggul dan memiliki etos kerja yang baik dapat dipengaruhi dari pengalaman kerja, pengawasan pimpinan dan lingkungan kerja. Pengalaman kerja didapatkan oleh karyawan yang telah memiliki masa kerja lama yang diharapkan akan dapat menyelesaikan berbagai macam persoalan dengan baik dan efisien. Hal ini dikarenakan semakin luasnya pengalaman yang dimiliki karyawan, maka ketrampilan atau keahliannya semakin tinggi sehingga mampu meningkatkan etos kerja.

---

<sup>7</sup> 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. 1

<sup>8</sup> Agus Arijanto, *Etika Bisnis Bagi Pelaku Bisnis*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hal. 79

Pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana penguasaan seseorang terhadap bidang pekerjaan yang selama ini ditekuninya. Pada umumnya pengalaman kerja diukur dengan melihat seberapa lama waktu yang dihabiskan tenaga kerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman.<sup>9</sup>

Selain dilihat dari pengalamannya, untuk mengembangkan sumber daya manusia suatu perusahaan juga harus melakukan pengawasan terhadap etos kerja karyawan. Pengawasan penting untuk dilakukan karena pimpinan perusahaan juga harus mengetahui tingkat kinerja para karyawannya. Pengawasan adalah sebagai keseluruhan kegiatan membandingkan, mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dengan kriteria, norma dan standar.<sup>10</sup>

Kontrol atau pengawasan merupakan fungsi dalam manajemen fungsional yang harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan semua unit atau satuan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan karyawan. Para karyawan yang selalu mendapat pengarahan atau bimbingan dari atasan, cenderung melakukan kesalahan atau penyimpangan yang lebih sedikit dibandingkan dengan karyawan yang tidak memperoleh bimbingan. Oleh karena itu, disinilah perlunya pengembangan karyawan melalui pengawasan.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Syaiful Anwar, *Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Unit Produksi Pada PT. Misaja Mitra Pati Factory Kabupaten Pati*, (Semarang: Skripsi tidak diterbitkan), hal. 3

<sup>10</sup> Muhammad Guntur, et. all., *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*, (Makasar: FEIS UNM, 2005), hal. 89

<sup>11</sup> Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hal. 171-172

Selain pengalaman kerja dan pengawasan pimpinan terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi etos kerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.<sup>12</sup> Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang dapat mendorong karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, seperti warna cat ruangan, penerangan yang cukup, kebersihan ruang kerja, keamanan, tersedianya peralatan yang canggih dan mutahir dan sebagainya. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menyediakan fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang keberhasilan kerja karyawan, sehingga karyawan akan merasa senang, nyaman dan aman dalam bekerja.

Bank Syariah Mandiri adalah salah satu bank BUMN terbesar di Indonesia dengan sistem dan pelayanan terhadap nasabah-nasabahnya yang sudah tidak diragukan lagi. Ditengah perekonomian nasional 2016 yang dinamis, secara umum Bank Syariah Mandiri mampu membukukan kinerja keuangan yang sangat baik. Beberapa indikator keuangan yang dapat dikemukakan antara lain adalah kinerja laba rugi Bank, kinerja posisi keuangan dan lain sebagainya.<sup>13</sup> Bank Syariah Mandiri berhasil membukukan hasil yang positif atas indikator keuangan pada laba rugi. Indikator keuangan pada Laba Rugi yang dapat mewakili pencapaian kinerja Bank Syariah

---

<sup>12</sup> Gogy Bara Kharisma, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten Jepara*. Dalam <http://lib.unnes.ac.id/1801217350406549.pdf>, diakses tanggal 18 Mei 2017 pukul 15.00 WIB.

<sup>13</sup> [www.syariahmandiri.co.id -AR-BSM-2016-Lap-Manajemen.pdf](http://www.syariahmandiri.co.id/-AR-BSM-2016-Lap-Manajemen.pdf), hal.

Mandiri meliputi pendapatan usaha, laba bersih dan laba bersih per saham dasar. tersebut. Berikut ini tabel indikator laporan laba rugi:

**Tabel 1.1**  
**Perbandingan Indikator Laba Rugi - Realisasi dan Target RBB 2016 (dalam miliar Rupiah)**

<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Target RBB 2016</b>	<b>Realisasi Kinerja 2016</b>	<b>Pencapaian</b>
Pencapaian Pendapatan sebagai <i>Mudharib</i>	6.475	6.468	99,89%
Laba Bersih	315	325	103,28%
Laba per Saham Dasar (Rupiah penuh)	792	818	103,28%

Sumber: Data sekunder, laporan keuangan BSM 2016

Adapun indikator keuangan pada posisi keuangan yang dapat dikemukakan antara lain adalah aset, dana pihak ketiga, pembiayaan, dan ekuitas. Berikut ini tabel indikator posisi keuangan:

**Tabel 1.2**  
**Perbandingan Indikator Posisi Keuangan - Realisasi dan Target RBB 2016 (dalam miliar Rupiah)**

<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Target RBB 2016</b>	<b>Realisasi Kinerja 2016</b>	<b>Pencapaian</b>
Aset	76.113	78.832	103,57%
Dana Pihak Ketiga	67.232	69.950	104,04%
Pembiayaan	54.570	55.580	101,85%
Ekuitas	6.891	6.392	92,77%

Sumber: Data sekunder, laporan keuangan BSM 2016

Peran sumber daya manusia yang profesional sangat signifikan dirasakan dalam mencapai keberhasilan organisasi. Hal ini, menjadi perhatian Direksi terhadap manajemen SDM sehingga mampu menghadirkan karyawan yang inovatif, kreatif dan unggul terdepan dalam keahlian di bidangnya. BSM berkomitmen untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki sebagai salah satu modal dasar dalam menghadapi persaingan. Selama tahun 2016, terdapat 474 pegawai baru yang direkrut melalui program rekrutmen reguler. Selain itu, melalui program rekrutmen khusus, terdapat 4 angkatan



*Officer Development Program* (ODP) yang diselenggarakan untuk mempersiapkan calon-calon pemimpin BSM di masa mendatang.<sup>14</sup>

Berdasarkan pengamatan awal di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung, karyawan memiliki etos kerja yang cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya nasabah yang merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh pihak bank. Hal ini sesuai dengan visi Bank Syariah Mandiri yang mana akan memberikan sistem pelayanan dan teknologi mutakhir yang melampaui harapan nasabahnya. Yang tentunya hal ini didukung oleh kinerja karyawan yang ahli dalam bidangnya karena banyaknya pengalaman yang dimiliki, pengawasan oleh pimpinan kemudian juga adanya lingkungan kerja yang mampu mendorong semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk mengkaji pengaruh pengalaman kerja, pengawasan pimpinan dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung, oleh karena itu peneliti mengambil judul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengawasan Pimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, masalah-masalah yang mungkin muncul dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

---

<sup>14</sup> [www.syariahamandiri.co.id](http://www.syariahamandiri.co.id) dalam AR-BSM-2016-Lap-Manajemen.pdf, hal. 48

1. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan yang harus diketahui pimpinan.
2. Semakin banyak pengalaman kerja seorang karyawan maka kemampuan ketrampilan yang dimiliki semakin tinggi.
3. Pengawasan perlu dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui kinerja yang dilakukan karyawan agar tidak terjadi penyelewengan.
4. Lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh pimpinan untuk menunjang hasil kinerja karyawan .

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengemukakan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung?
2. Apakah pengawasan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung?
4. Apakah pengalaman kerja, pengawasan pimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.
2. Untuk menguji apakah pengawasan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.
3. Untuk menguji apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.
4. Untuk menguji apakah pengalaman kerja, pengawasan pimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

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

Dalam penelitian ini, hasil yang akan dicapai diharapkan dapat membawa manfaat, antara lain:

##### 1. Kegunaan Teoritis

Kegunaan penelitian ini adalah untuk menambah pengetahuan, referensi maupun bukti empiris dibidang makroekonomi yaitu industri keuangan khususnya perbankan syariah yang berkaitan dengan manajemen kinerja. Tidak hanya dilihat dari sumber daya manusianya saja, akan tetapi seluruh sumber daya yang ada seperti kebijakan perusahaan, kepemimpinan ataupun teknologi.

##### 2. Kegunaan Praktis

###### a. Bagi Akademik

Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bentuk sumbangan pemikiran dan

informasi untuk menambah wawasan keilmuan secara teori dan praktik.

b. Bagi Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung

Bagi Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bentuk saran pemikiran, informasi dan pengambilan keputusan atas kebijakan yang diterapkan untuk merencanakan strategi dalam menilai dan mempertahankan karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat memberikan tambahan informasi dalam menentukan kebijakan yang menyangkut mengenai pengalaman kerja, pengawasan pimpinan dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap etos kerja karyawan terutama etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan maupun penguat untuk menambah pengetahuan dan sebagai tolak ukur kemampuan yang dimiliki peneliti dengan menerapkan teori yang didapat dengan kenyataan yang ada dilapangan. Hasil penelitian ini juga dapat membantu dalam pemilihan kriteria sampel yang baik, sehingga hasil yang didapatkan peneliti selanjutnya akan lebih akurat dan lebih baik.

## F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Untuk menghindari salah penafsiran dalam memahami judul penelitian, maka dalam penelitian ini terdapat ruang lingkup dan pembatasan penelitian:

### 1. Ruang Lingkup

Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas (independen) adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya/terpengaruhnya variabel dependen dan variabel terikat (dependen) adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen.<sup>15</sup> Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja (X<sub>1</sub>), pengawasan pimpinan (X<sub>2</sub>), dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung (Y).

### 2. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat pembatasan penelitian agar tidak meluasnya bidang kajian penelitian dan untuk memperjelas kajian pembahasan. Hal ini dikarenakan keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya yang tidak memungkinkan peneliti untuk mengkaji seluruh faktor-faktor yang berpengaruh terhadap etos kerja seperti motivasi, kompensasi, latar belakang pendidikan, dan sebagainya. Sehingga penelitian ini dibatasi lingkupnya pada perbaikan atau peningkatan etos kerja karyawan yang dilihat dari pengalaman kerja, pengawasan oleh pimpinan dan lingkungan kerja.

---

<sup>15</sup> Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hal. 4

## G. Penegasan Istilah

### 1. Secara Konseptual

- a. Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk karakter, kepercayaan atau perbuatan seseorang.<sup>16</sup> Pengaruh yang dimaksud dalam penelitian ini adalah daya yang timbul antara pengalaman kerja, pengawasan pimpinan serta lingkungan kerja yang dapat berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.
- b. Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya.<sup>17</sup> Pengalaman kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah ketrampilan atau kemampuan karyawan yang didapat dari lamanya bekerja. Semakin lama bekerja, maka pengalaman yang didapat juga akan semakin banyak.
- c. Pengawasan adalah sebagai upaya sistematis untuk menetapkan standar prestasi kerja dengan tujuan perencanaan untuk mendesain sistem umpan balik informasi, membandingkan prestasi sesungguhnya dengan standar yang telah ditetapkan, menentukan apakah ada penyimpangan dan mengambil tindakan perbaikan mengukur signifikansi penyimpangan serta mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan

---

<sup>16</sup> Ayuk Wahdanfiari Adibah, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan...*hal. 29

<sup>17</sup>Yanti Itafia, et. all., *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Tenun, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganeshha Jurusan Manajemen, Volume 2 Tahun 2014, hal. 3*

telah digunakan dengan cara yang paling efektif dan efisien guna tercapainya tujuan perusahaan.<sup>18</sup> Pengawasan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah cara atau perbuatan yang dilakukan pimpinan/atasan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung untuk melihat sejauh mana kinerja para karyawannya.

- d. Lingkungan kerja adalah situasi kerja yang mampu memberikan kenyamanan sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.<sup>19</sup> Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah fasilitas kerja yang ada di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung mampu menunjang keberhasilan kinerja karyawan.
- e. Etos kerja adalah prinsip tingkah laku yang mengatur individu dan kelompok.<sup>20</sup> Etos kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perilaku positif dari hasil kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung yang dipengaruhi oleh pengalaman kerja, pengawasan pimpinan serta lingkungan kerja.

## 2. Secara Operasional

Pengaruh pengalaman kerja, pengawasan pimpinan dan lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengaruh ketiga variabel independen (bebas) yaitu pengalaman kerja, pengawasan pimpinan dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen (terikat) yaitu etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

---

<sup>18</sup> Muhammad Ismail Yusanto, *Pengantar Manajemen Syariah*, (Jakarta: Khairul Bayan Press, 2003), hal. 203

<sup>19</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hal. 70

<sup>20</sup> Veithzal Rivai, et. all., *Islamic Business and Economic Ethics*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hal. 2

Secara operasional yang dimaksud dari pengaruh pengalaman kerja, pengawasan pimpinan dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung adalah sejauh mana pihak Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung menilai hasil kinerja karyawan yang didasarkan pada pengalaman kerja yang dimiliki dari masing-masing karyawan, pengawasan pimpinan untuk menilai bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dan lingkungan kerja yang dapat memberikan kenyamanan masing-masing karyawan.

Sehingga setiap karyawan memiliki etos kerja yang tinggi yang dapat dilihat dari semangat kerjanya, ketekunan, keuletan dan kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya.

## **H. Sistematika Skripsi**

Untuk dapat menyampaikan gambaran yang jelas, maka disusunlah suatu sistematika penulisan skripsi yang berisi informasi-informasi dan hal-hal yang dibahas dalam setiap bab.

Bagian awal berisi tentang halaman sampul depan judul dan halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran dan abstrak.

Bagian isi terdiri dari enam bab, yaitu:

BAB I           Pendahuluan, terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian,



kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, sistematika skripsi.

- BAB II Landasan Teori, menjelaskan dasar teori yang digunakan untuk penelitian, terdiri dari kerangka teori, kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.
- BAB III Metodologi Penelitian, terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel dan sampling penelitian, sumber data dan skala pengukuran, variabel penelitian, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian, serta teknis analisis data.
- BAB IV Hasil Penelitian, terdiri dari hasil penelitian (yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis).
- BAB V Pembahasan Hasil Penelitian, terdiri dari pembahasan data penelitian dan hasil analisis data.
- BAB VI Penutup, terdiri dari kesimpulan dan saran.

Bagian akhir laporan penelitian ini berisi daftar rujukan dan lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian skripsi dan daftar riwayat hidup.