

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu masalah jangka panjang yang harus dilakukan oleh setiap negara. Dimana sangat diharapkan terjadinya pertumbuhan ekonomi tersebut. Pertumbuhan ekonomi yang pesat merupakan fenomena penting yang dialami dunia belakangan ini. Di Indonesia, pada tahun 2013 kondisi perekonomian berada pada kisaran 6%. Pertumbuhan tersebut dapat dilihat pada kuartil pertama pada tahun 2013, Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat pertumbuhan ekonomi Indonesia menjadi sebesar 6,02% dibandingkan periode yang sama tahun lalu atau tumbuh 1,41% dibandingkan triwulan sebelumnya.¹ Hal ini disampaikan oleh Kepala BPS Suryamin dalam pemaparan pertumbuhan ekonomi triwulan I tahun 2014 di Kantor BPS di Jakarta, Senin (6/5/2014). BPS mencatat pertumbuhan ekonomi Indonesia triwulan I tahun 2014 dari sektor keuangan tumbuh 2,96%.²

Faktor penunjang perkembangan pertumbuhan ekonomi di Indonesia salah satunya dari sektor perbankan syariah. Perbankan syariah ini merupakan salah satu kekuatan yang mampu menciptakan perkembangan perekonomian Indonesia karena perbankan syariah mampu menjaga kestabilan dalam krisis global yang melanda dunia.

Perbankan berdasarkan prinsip syariah ditetapkan oleh pemerintah melalui UU No. 7 Tahun 1992 dan UU No. 10 Tahun 1998 dan perubahan Undang-undang terbaru tentang perbankan syariah tertuang dalam UU No. 21 Tahun 2008. Dimana perbankan syariah menurut UU No. 21 Tahun 2008 adalah “segala sesuatu yang menyangkut tentang Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya”. Dan Bank Syariah menurut undang-undang tersebut adalah “bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan Prinsip Syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Syariah”.³ Atau dengan kata lain bank

¹Deks Informasi, “*Ekonomi Inonesia Tetap Kuat di tengah Ketidakpastian Global*”, bps-ekonomi Indonesia, diakses pada 25 Maret 2015

² Deks Informasi, “*Ekonomi Inonesia Tetap Kuat di tengah Ketidakpastian Global*”, bps-ekonomi Indonesia, diakses pada 25 Maret 2015

³Zeedy, *Himpunan Undang-undang dan Peraturan Pemerintah tentang Ekonomi Syariah* (Yogyakarta: Pustaka Zeedy, 2009), 31

yang beroperasinya dengan tata cara yang mengacu pada ketentuan-ketentuan Islam (al-Qur'an dan al-Hadist). Sebagaimana firman Allah SWT dalam al-Qur'an surat al-Baqarah ayat 275 :⁴

.....

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 mengulangi (mengambil riba), maka orang itu adalah penghuni-penghuni neraka; mereka kekal di dalamnya.

Perbankan syariah adalah sebuah badan usaha yang bergerak dalam sektor jasa yang mengacu pada prinsip-prinsip syariah. Perbankan syariah di Indonesia termasuk salah satu sistem perbankan yang baru. Namun, perbankan syariah sudah memiliki peranan penting dalam mengatur peredaran dan sektor moneter di tanah air. Secara umum industri perbankan syariah tiga dekade terakhir menunjukkan peran dan keberadaannya dalam panggung sejarah perbankan dunia serta menunjukkan perkembangan yang cukup tinggi. Tentunya dengan perkembangan yang cukup tinggi ini diharapkan mampu meningkatkan kontribusinya memperkuat stabilitas perekonomian nasional. Perkembangan perbankan syariah di Indonesia ini tercermin dalam perkembangan jumlah bank atau lembaga keuangan syariah itu sendiri.

Melihat kondisi perbankan yang semakin berkembang, pemerintah melakukan berbagai upaya untuk perkembangan perbankan, diantaranya dengan melakukan restrukturisasi perbankan, yaitu dengan dibentuknya *dual banking system* sehingga bank yang ada di Indonesia selain bank konvensional juga hadir perbankan syariah.

Pertumbuhan industri keuangan syariah yang sangat pesat ini ternyata belum diimbangi dengan ketersediaan sumber daya manusia yang memadai, yang berdampak pada praktik atau transaksi keuangan syariah dilapangan yang sering kali menyimpang. Hal ini disebabkan

⁴Achmad Haldani, *Al-Qur'an terjemah Dwibahasa* (Bandung: Al-Mizan Publishing House, 2013), 72

lembaga-lembaga akademik dan pelatihan di bidang ini sangat terbatas sehingga tenaga terdidik dan berpengalaman di bidang perbankan syariah kurang memadai.⁵

Seperti yang diungkapkan oleh Rizqullah Direktur Utama BJB Syariah di Bandung (16/1/2015) masalah sumber daya manusia merupakan salah satu masalah utama yang dihadapi para pelaku industri pembiayaan syariah di Indonesia. Pasokan sumber daya manusia ini membutuhkan keberpihakan yang lebih kuat dari perguruan tinggi. Meski demikian sudah banyak kemajuan dalam pasokan sumber daya manusia itu dari berbagai perguruan tinggi yang membuka jurusan keuangan syariah. Pasokan sumber daya manusia bukan hanya tanggung jawab perbankan, tetapi tanggung jawab berbagai pihak.⁶

Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan, mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Maka dari itu sumber daya manusia harus digunakan sebaik-baiknya dan dikembangkan kemampuannya agar hasil kerjanya produktif.

Kualitas SDM sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya organisasi termasuk didalamnya perbankan syariah. Jika SDM lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing, baik dalam skala lokal, regional, maupun global. Organisasi dalam konteks ini adalah perbankan syariah harus menempuh berbagai cara untuk mendapatkan SDM yang memiliki kualitas tinggi, etos kerja produktif, keterampilan dan kreativitas, profesionalisme, disiplin, serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi.

Permasalahannya tidak mudah mencari SDM syariah yang profesional, karena pada umumnya SDM yang berkerja pada bank syariah berlatar belakang pendidikan non syariah, untuk itu perbankan syariah perlu meningkatkan kualitas SDM disamping peningkatan kualitas lainnya seperti produk dan jasa perbankan. Diperkirakan dibutuhkan sekitar 60 sampai 80 ribu tenaga kerja yang bergerak di lembaga keuangan syariah lima tahun ke depan. Jumlah ini akan terus bertambah seiring dengan pertumbuhan industrinya. Ironisnya, baru sekitar 25 sampai 30-an universitas yang membuka kajian ekonomi islam dan hanya mampu menghasilkan sekitar 1000-an orang setiap tahunnya.⁷

⁵Muhammad Syafi'I Antonio, *Bank Syariah dari Teori dan Praktek* (Jakarta:Gema Insani Press,2001),226

⁶www.bjbs.co.id

⁷Euis Amalia, *Potret Pendidikan Ekonomi Islam di Indonesia*, Jurnal Ekonomi Islam, diakses tgl 25 Juni 2015

Fakta lainnya adalah mereka yang bekerja di industri keuangan syariah masih didominasi oleh mereka yang berlatar belakang konvensional (90%) yang dibekali pelatihan singkat perbankan syariah. Hanya sekitar 10% yang berlatar belakang syariah. Fakta ini tentunya berpengaruh terhadap kualitas “*kesyariahan*” industri yang ada.⁸

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 chaneling* memilih mentransfer pegawai dari bank konvensional.⁹

Dari berbagai uraian diatas, maka untuk mencapai tujuan pengembangan perusahaan berupa perbankan syariah tersebut, maka perlu kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia agar mampu menumbuhkan rasa pertanggungjawaban karyawan terhadap perusahaan. Etos kerja seringkali digambarkan sebagai integritas, kerja keras, ketekunan dan lain-lain. Meningkatkan etos kerja merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pihak pegawai terhadap pihak perusahaan.

Oleh karena itu, setiap individu maupun kelompok di perusahaan harus memiliki etos kerja dan kesadaran untuk saling bekerja sama dan mampu mendukung kepentingan strategi perusahaan untuk mendukung semua kebutuhan perusahaan.

Sumber daya manusia yang unggul dan memiliki etos kerja yang baik dapat dipengaruhi dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh individu tersebut karena etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Meningkatnya kualitas karyawan dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas karyawan sebagai pelaku ekonomi.

Hasil penelitian Boatwight dan Slate menyatakan bahwa etos kerja dimiliki oleh pekerja dengan latar belakang pendidikan S1 dan terendah dimiliki oleh pekerja dengan latar belakang pendidikan SMU.¹⁰ Sedangkan faktor lain yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah

⁸Ibid

⁹Ibid

¹⁰Anggia Yuliandra, Ekonomi Islam dan Pengembangan SDM Ekonomi Syariah (Bukittinggi: Tesis tidak diterbitkan, 2013), 6

memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai penyelesaian dari berbagai macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan.

Pendapat ini juga sesuai dengan penelitian Boatwright dan Slate yang mengungkapkan bahwa :

pekerja selama 1-2 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi daripada yang bekerja dibawah 1 tahun. Semakin lama individu bekerja, semakin tinggilah kemungkinan individu untuk memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan menggunakan kapasitasnya dan memperoleh peluang untuk pertumbuhan dan mendapatkan jaminan.¹¹

BJB Syariah adalah salah satu lembaga perbankan di Indonesia yang semula bernama Unit Usaha Syariah. BJB Syariah yang merupakan anak perusahaan PT. BJB Persero, Tbk. Sejak 2010 Unit Usaha BJB Syariah berubah menjadi bank umum syariah dengan nama BJB Syariah. BJB Syariah ini sudah berkembang dan memiliki kantor cabang maupun kantor cabang pembantu hampir 142 kantor BJB Syariah dengan layanan Syariah yang tersebar di seluruh provinsi di Indonesia.¹²

BJB Syariah merupakan salah satu Bank Umum Syariah (BUS) yang sedang berkembang serta selalu berusaha untuk meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada nasabahnya. Keunggulan yang diberikan oleh BJB Syariah ini tidak saja terlihat dari produk dan hadiah yang ditawarkan kepada nasabah, namun juga meliputi mutu dan kualitas pegawainya sebagai orang yang bertugas melayani setiap nasabah yang datang ke BJB Syariah dengan professional dan amanah.

Berdasarkan pengamatan awal di BJB Syariahkantor pusat karyawan memiliki etos kerja yang cukup tinggi. Hal dibuktikan dengan banyaknya nasabah yang merasa puas dengan layanan yang dilakukan oleh pihak bank. Latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan BJB Syariah pun berbeda-beda, baik lulusan ekonomi syariah maupun yang lain. Karyawan yang berasal dari jurusan ekonomi baik itu konvensional maupun syariah tidak selalu dianggap lebih produktif dibanding dengan jurusan di bidang ilmu pengetahuan lainnya.

Terlihat juga bahwa sebagian besar karyawan BJB Syariah kantor pusat juga tidak memiliki banyak pengalaman. Salah satu karyawan menyatakan bahwa mereka bekerja di bank ini masih dibawah 5 tahun sehingga masih butuh pelatihan maupun motivasi untuk lebih

¹¹Mohammad Ardiansyah, *Hubungan Persepsi Kualitas Kehidupan Bekerja dengan Etos Kerja* (Medan: Tesis tidak diterbitkan, 2011), 17

¹²Ibid, hal 18

meningkatkan¹³ kualitas karyawan. Selain itu juga banyak dari karyawan yang masih *fresh graduate* sehingga mereka hanya sebatas menguasai teori yang diperoleh di bangku pendidikan. Untuk itu peneliti sangat tertarik untuk mengambil judul penelitian “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan di BJB Syariah Kantor Pusat”.

Adanya kesenjangan antara yang seharusnya dengan kondisi sebenarnya di lapangan menjadikan permasalahan yang menarik buat penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut lagi, apakah latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan ataupun sebaliknya, seberapa besar pengaruh tersebut, serta mendapatkan solusi kedepannya untuk meningkatkan etos kerja karyawan sehingga bias memberikan kontribusi yang maksimal buat perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan di BJB Syariah kantor pusat secara parsial ?
2. Seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan di BJB Syariah kantor pusat secara parsial ?
3. Seberapa besar pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan di BJB Syariah kantor pusat secara simultan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan di BJB Syariah kantor pusat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pengalaman terhadap etos kerja karyawan di BJB Syariah kantor pusat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap etos kerja karyawan di BJB Syariah kantor pusat.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teoritis

Dapat menambah pengetahuan di bidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang manajemen sumber daya manusia khususnya etos kerja karyawan yang dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan maupun pengalaman kerja karyawan perbankan syariah.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Praktisi

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi Bank BNI Syariah untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai etos kerja karyawan khususnya di Bank BNI Syariah Cabang Kediri.

b. Bagi Akademik

Secara akademik, penulis mengharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terkait dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai etos kerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini juga merupakan bahan informasi tentang pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan.

E. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi landasan pada penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Andinta Erlinayanti¹³ dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan guru terhadap kompetensi profesional guru, pengaruh pengalaman mengajar terhadap kompetensi profesional guru, pengaruh etos kerja terhadap kompetensi profesional guru, pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar dan etos kerja terhadap kompetensi profesional guru.

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi ganda, yaitu korelasi antara latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar dan etos kerja dengan kompetensi profesional guru. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik statistik. Subjek penelitian ini adalah semua guru PKn SMA Negeri yang berada di Kabupaten Magelang yang berjumlah 20 responden.

Hasil penelitian analisis dengan teknik analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa $F\text{-hit} = 8.313$, $\text{sig} = 0.001 < 0.05$, persamaan regresi $Y = -62.953 + 2.265x_1 + 0.585x_2 + 0.560x_3$. Besarnya korelasi ganda $R = 0.780$. Besarnya pengaruh atau koefisien determinasi latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar dan etos kerja terhadap kompetensi profesional guru $R^2 = 0.609$. Berarti bahwa ada pengaruh latar belakang pendidikan guru, pengalaman mengajar, dan etos kerja terhadap kompetensi profesional guru PKn SMA Negeri di Kabupaten Magelang yang memberikan sumbangan sebesar 60.9% yaitu variabel latar belakang pendidikan guru $SE = 18.42\%$ $SR = 30.24\%$, pengalaman mengajar $SE = 21.19\%$ $SR = 34.78$, dan etos kerja $SE = 21.31\%$ $SR = 34.98$.

Adapun perbedaan dengan penelitian ini adalah pembahasan pada variabel dependen (Y). Pada skripsi Andinta variabel dependen (Y) yaitu kompetensi profesional guru. Pada penelitian yang saya teliti variabel dependen (Y) adalah etos kerja dan tidak terfokus pada profesi guru melainkan karyawan BJB Syariah kantor pusat.

Selanjutnya penelitian yang dijadikan landasan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Supratmi¹⁴ dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh tingkat kompetensi dan pengalaman kerja terhadap etos kerja pada guru sertifikasi di SMA Negeri 14 Semarang. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan

¹³Andinta Erlinayanti, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Mengajar dan Etos Kerja terhadap Kompetensi Profesional Guru Pkn SMA Negeri di Kabupaten Magelang* (Yogyakarta: Tesis tidak diterbitkan, 2012), 17

¹⁴Supratmi, *Pengaruh Tingkat Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja* (Semarang: Tesis tidak diterbitkan, 2009), 53

sampel. Pengumpulan data dengan metode angket/koesioner, dokumentasi dan wawancara sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi. Hasil yang di dapat dari penelitian ini yaitu bahwa secara parsial maupun secara simultan tingkat kompetensi dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja, dimana pengaruh yang paling dominan diberikan oleh variabel tingkat kompetensi.

Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada variabel independen (X1). Pada penelitian yang saya teliti variabel independen (X1) adalah latar belakang pendidikan dan tidak terfokus pada profesi guru melainkan karyawan BJB Syariah kantor pusat.

Ratih Widi Lestari¹⁵ juga melakukan penelitian dengan bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah, tingkat pendidikan dan teknologi terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri kecap di Kecamatan Pati Kabupaten

Pati. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dengan metode angket/koesioner, dokumentasi dan wawancara sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian tersebut, ada pengaruh positif upah terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri kecap di Kecamatan Pati Kabupaten Pati ditunjukkan dari hasil t_{hitung} sebesar 1,0306 dengan probabilitas sebesar 0,3065. Nilai t_{hitung} variabel upah kurang dari t_{tabel} ($1,0306 < 1,667$) dan tidak signifikan pada taraf 5%. Tingkat pendidikan merupakan penjelas yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja diketahui t_{hitung} sebesar 6,1749 dan signifikan pada taraf 5% yang ditunjukkan oleh probabilitas sebesar 0,000. Variabel teknologi merupakan penjelas yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja diketahui t_{hitung} sebesar 52,7167 dan signifikan pada taraf 5%.

Adapun perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang saya lakukan adalah terletak pada jumlah variabel. Pada penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen (latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja) dan etos kerja sebagai variabel dependen. Selain itu, penelitian ini terbatas pada karyawan Bank BJB Syariah kantor pusat.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Mayya Puji Febriana¹⁶ dengan tujuan untuk mengetahui penerapan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan pada BPRS Artha Mas Abadi Kabupaten Pati. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara sensus, yaitu seluruh populasi

¹⁵Ratih Widi Lestari, *Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan dan Teknologi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kecap di Kabupaten Pati* (Semarang: Tesis Tidak Diterbitkan, 2011), 49

¹⁶Mayya Puji Febriana, *Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Artha Mas Abadi Kabupaten Pati* (Semarang: Tesis Tidak dipublikasikan, 2009), 3

dijadikan sampel. Pengumpulan data dengan metode angket/kuesioner, dokumentasi dan wawancara sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dengan menggunakan uji hipotesis F dan disertai uji determinasi. Hasil penelitian tersebut, di lihat secara simultan bahwa variabel etos kerja islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BPRS Artha Mas Abadi Pati, sebesar 0,725 atau 72,5% dan sisanya yang tidak mempengaruhi sebesar 25,5%. Kedua, secara koefisien determinan variabel etos kerja islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Artha Mas Abadi Pati, sebesar 28,947%.

Adapun perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah terletak pada ke dua variabel. Yaitu pada penelitian ini menggunakan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja sebagai variabel independen (X) dan etos kerja sebagai variabel dependen (Y). Selain itu perbedaannya juga terletak pada teknik analisis yang digunakan. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah regresi berganda.

F. Kerangka Berfikir

Latar belakang pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia. SDM yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat.

Di samping itu, latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihinya dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan, dimana tenaga kerja seharusnya melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang menjadi pertimbangan bukan saja prestasi pada jenjang pendidikan terakhir, tetapi lebih dari itu dengan melihat perkembangan prestasi akademis sebelumnya.

Pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting peranannya. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah. Selain itu karyawan yang

telah memiliki pengalaman kerja lebih banyak pasti akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan.

Pengalaman kerja atau masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya, seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya.¹⁷ Namun, mengenai berapa lama pengalaman kerja minimal yang harus dimiliki oleh seseorang untuk menjadi seorang karyawan di suatu organisasi tertentu masih belum pasti.

Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama jam kerja, keinginan memberikan lebih dari sekedar yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja dan sebagainya. Perusahaan tentu saja mengharapkan para karyawan memiliki etos kerja yang tinggi agar dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan perusahaan secara keseluruhan.

Anoraga juga memaparkan secara eksplisit beberapa sikap yang seharusnya mendasar bagi seseorang dalam memberi nilai pada kerja yang disimpulkan sebagai berikut:

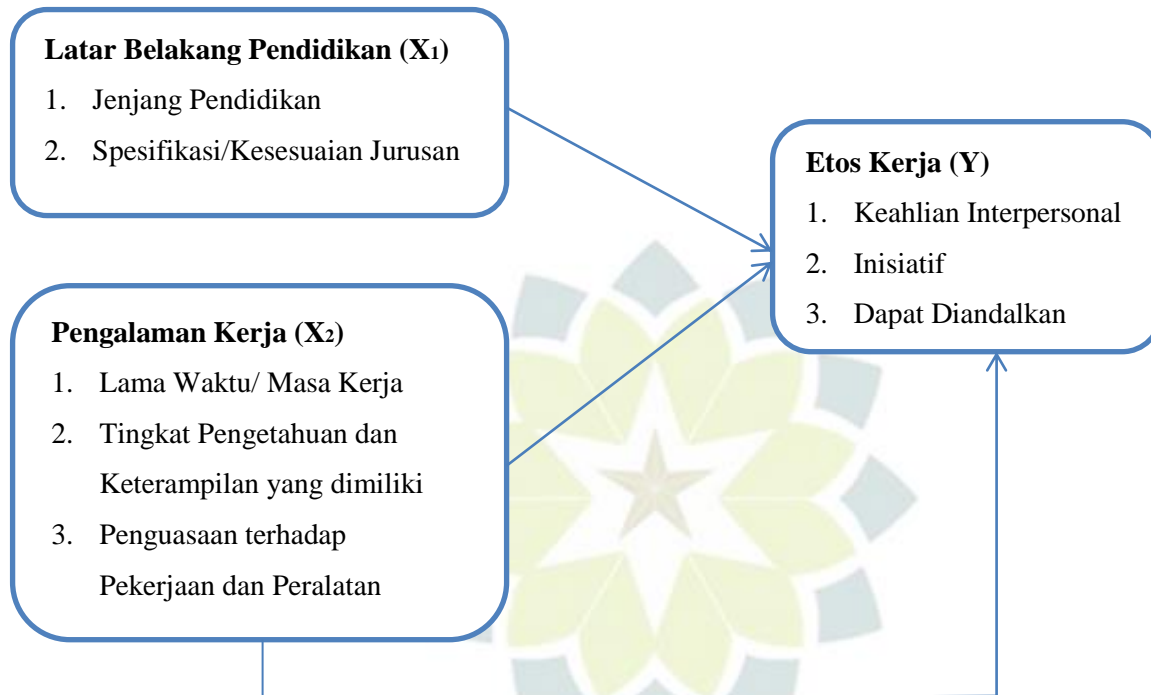
- a. Bekerja adalah hakikat kehidupan manusia,
- b. Pekerjaan adalah suatu berkat Tuhan,
- c. Pekerjaan merupakan sumber penghasilan yang halal dan tidak amoral,
- d. Pekerjaan merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti
- e. Pekerjaan merupakan sarana pelayanan dan perwujudan kasih

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.¹⁸ Kerangka berfikir berguna untuk mempermudah di dalam memahami persoalan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang dihadapi. Maka penulis membuat suatu kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut:

¹⁷Mardiasmo. *Akuntansi Sektor Publik* Edisi 2.(Yogyakarta: Penerbit Andi,2005)48

¹⁸Mardiasmo. *Akuntansi Sektor Publik* Edisi 2.(Yogyakarta: Penerbit Andi,2005)48

Gambar 1.1
Skema Kerangka Pemikiran



Sumber: Ringkasan Landasan Teori

Keterangan :

1. Variabel terikat (variabel dependen) yaitu variabel yang dipengaruhi atau sebagai akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam hal ini adalah etos kerja yang selanjutnya dalam penelitian ini disebut sebagai (Y).
2. Variabel bebas (variabel independent) yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam hal ini adalah latar belakang pendidikan (X₁) dan pengalaman kerja (X₂).

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya perlu dibuktikan. Hipotesis mayor penelitian ini adalah Latar Belakang pendidikan, Pengalaman Kerja, Etos Kerja Karyawan di BJB Syariah kantor pusat.

Adapun sub hipotesis penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan di BJB Syariah kantor pusat,
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan di BJB Syariah kantor pusat,
3. Terdapat pengaruh secara bersama-sama dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan di BJB Syariah kantor pusat.

