

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap negara harus menghadapi tantangan untuk mempercepat pertumbuhan ekonominya. Meningkat atau tidaknya laju pertumbuhan ekonomi bisa ditinjau berdasarkan realisasi pembangunan yang sudah terlaksana. Dimana ekonomi adalah suatu cabang ilmu yang mempelajari bagaimana manusia membuat, mendistribusikan, dan mengkonsumsi barang dan jasa (Widiaty & Nugroho, 2020).

Analisa ekonomi makro melihat pertumbuhan ekonomi sebagai faktor yang sangat penting. Dalam perspektif yang lebih luas, pertumbuhan ekonomi menunjukkan bagaimana aktivitas ekonomi dapat mengubah struktur sosial masyarakat, meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan (Perencanaan & Daerah, 2020).

Tidak hanya literatur konvensional yang mempelajari tentang pertumbuhan ekonomi, tetapi juga teori ekonomi Islam, yang melihat kesejahteraan sebagai indikator evolusi. Dalam Islam, peningkatan ekonomi tidak dianggap sebagai pertumbuhan jika barangnya terbukti mengancam keselamatan manusia (Widiaty, 2020).

Peran lembaga keuangan memainkan peran penting dalam mentransformasikan sektor ekonomi negara. Karena pertumbuhan perdagangan global semakin meningkat, maka sektor perbankan juga akan semakin berkembang pesat (Ana, 2022).

Bank sangat penting bagi masyarakat di negara maju maupun negara berkembang. Ketika masyarakat melakukan berbagai jenis transaksi di bank, masyarakat menganggapnya sebagai lembaga keuangan yang aman. Salah satu tugas utama bank adalah menghimpun dana dari masyarakat, menyalurkan dana tersebut kepada masyarakat, dan juga menyediakan layanan tambahan (Undang-Undang Perbankan No. 10 1998).

Menurut UUD Perbankan No.10 1998, Bank merupakan lembaga yang menghimpun uang masyarakat dalam bentuk tabungan dan kemudian menyalurkannya kepada masyarakat dengan tujuan untuk meningkatkan

taraf hidup masyarakat. Menurut Otoritas Jasa Keuangan (OJK), bank melakukan dua tugas utama: mengumpulkan dana dari masyarakat dan memberikan dana tersebut kepada masyarakat, sehingga dikatakan sebagai perantara keuangan atau *Financial Intermediary* (ojk.go.id).

Bank syariah dan konvensional adalah dua jenis perbankan yang memiliki sistem keuangan yang berbeda. Menurut Otoritas Jasa Keuangan (OJK), perbankan syariah merupakan lembaga keuangan yang mencakup segala sesuatu tentang bank syariah dan unit usaha syariah, termasuk kelembagaan, bisnis, serta cara dan proses operasionalnya. Sementara perbankan konvensional merupakan bank yang melakukan bisnis secara konvensional (umum) (ojk.go.id).

Berdirinya Bank Syariah di Indonesia dapat ditelusuri kembali pada awal tahun 1990-an ketika pemerintah Indonesia mulai memperkenalkan sistem keuangan syariah sebagai bagian dari reformasi perbankan yang dilakukan pada saat itu. Kemudian pada tahun 1998 Bank Muamalat Indonesia didirikan sebagai Bank Syariah pertama di Indonesia atas inisiatif dari Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan beberapa tokoh masyarakat (Laucereno, 2018).

Dalam praktiknya, Perbankan Syariah ini sudah ada sejak zaman Rasulullah saw. Contoh praktiknya adalah pada zaman Rasulullah sudah ada jasa pengiriman uang dan meminjamkan uang untuk keperluan bisnis, serta menerima titipan harta untuk konsumsi, dll. Sehingga gelar *al-Amin* merupakan julukan Rasulullah karena beliau mau menerima simpanan harta dengan amanah dan masyarakat mekkah percaya akan hal itu (Agustin, 2021).

Setelah berdirinya Bank Muamalat Indonesia, kemudian diikuti dengan berdirinya Bank Syariah lainnya, seperti Bank Syariah Mandiri didirikan sebagai Bank Syariah kedua di Indonesia (1998), BNIS (2000) dan BRIS (2002). Kemudian pada tahun 2021 OJK secara resmi mengeluarkan izin merger tiga usaha bank syariah yaitu BRIS, BNIS dan BSM dan dibentuknya Bank Syariah Indonesia (BSI) yang beroperasi sejak

tanggal 1 Februari 2021 dan diresmikan langsung oleh Presiden Joko Widodo (Rahmatullah, 2022).

Sektor perbankan syariah adalah salah satu komponen yang mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia. Untuk mengatur perbankan syariah di Indonesia, semua hal yang berkaitan dengan perbankan syariah diatur oleh UU No. 21 tahun 2008, termasuk kelembagaan, kegiatan usaha bank syariah dan unit usaha syariah, serta tata cara dan proses untuk melaksanakan operasinya (UU No. 21 tahun 2008).

Bank Syariah harus berbasis pada al-Qur'an dan al-Hadis dalam menjalankan operasinya. Jenis bank ini termasuk BUS (Bank Umum Syariah), UUS (Unit Usaha Syariah), dan BPRS (Bank Pembiayaan Rakyat Syariah) (Andrianto & Firmansyah, 2019).

Untuk meningkatkan kualitas pekerjaan karyawan Bank Syariah, penting untuk mempertahankan standar kerja yang baik. Salah satu komponen yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan operasinya adalah etos kerja karyawan. Menciptakan dan meningkatkan sikap positif karyawan terhadap setiap perubahan dalam upaya organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan (dinamis) yang terjadi di sekitar sangat dipengaruhi oleh etos kerja (Riyanti, 2022).

Menurut Anoraga dalam buku yang ditulis oleh Kartini dan Indrasari bahwasannya faktor yang mempengaruhi etos kerja meliputi budaya, kebiasaan, pendidikan, pengalaman, latihan, kondisi lingkungan, keadaan politik, ekonomi, gaji, janji, dan ancaman agama dan kecocokan dengan atasan (Indrasari & Kartini, 2021).

Latar belakang pendidikan adalah salah satu komponen yang memengaruhi etos kerja karyawan. Untuk meningkatkan etos kerja diperlukan pegawai dengan latar belakang pendidikan yang sesuai. Agar pegawai mempunyai etos kerja yang baik maka diperlukan pegawai yang terlatih secara penuh sesuai dengan bidang pekerjaannya (Nadialista Kurniawan, 2021).

Pendidikan adalah pembelajaran yang dilakukan oleh sekelompok orang tentang pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan yang diwariskan

dari generasi ke generasi melalui instruksi pengajaran, pendidikan, atau penelitian (Ramdani, et al., 2019).

Pengetahuan yang diperoleh selama proses pendidikan harus digunakan untuk memenuhi kebutuhan yang ada di tempat kerja. Selain itu, tingkat pendidikan juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan, tinggi atau rendahnya pendidikan dapat mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan. Karyawan harus memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik (Rika, 2019).

Selain memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai, karyawan harus memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan bidang pekerjaannya dan diharapkan dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi selama menjalankan tugas. Hal tersebut hanya dapat dicapai oleh pegawai yang memiliki masa kerja yang cukup lama dan sudah ahli pada bidangnya (Krisnawati & Bagia, 2021).

Kualitas kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh masa kerja dan banyaknya pengalaman kerja yang telah dimiliki. Karyawan yang memiliki banyak pengalaman akan berbeda dengan karyawan yang memiliki sedikit atau tanpa pengalaman dalam bekerja. Walaupun karyawan Bank Syariah ini diambil dari BRIS, BSM, dan BNIS. faktanya, sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan Perbankan Syariah tidak sepenuhnya memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk posisi kerja yang saat ini sedang dijalani (Jayanti & Dewi, 2021).

Menurut [cnbcindonesia.com](http://cnbcindonesia.com), rencana penggabungan menunjukkan bahwa karyawan BSM dan BNIS akan bergabung dan bekerja di BRIS selaku bank yang menerima penggabungan. Hery Gunardy selaku ketua proyek merger tiga bank syariah milik BUMN, mengatakan dalam keterangan pers bahwa tidak akan ada pemutusan hubungan kerja (PHK) setelah penggabungan ketiga bank tersebut (Monica, 2020).

Berdasarkan uraian diatas artinya pegawai di BSI sebelumnya sudah bekerja di lembaga keuangan bank, akan tetapi walaupun para pegawai sebelumnya sudah bekerja di lembaga keuangan bank, namun setelah

berpindah menjadi pegawai BSI terdapat pegawai yang berpindah posisi jabatan. Hal ini menjadi tantangan bagi para pegawai BSI yang berpindah ke *dob desk* barunya, karena mereka belum menguasai betul dan belum memiliki pengalaman mengenai *job desk* barunya.

Selain itu, pengalaman kerja atau masa kerja yang lama dapat mempengaruhi etos kerja seorang pegawai. Pengalaman kerja mencerminkan tingkat pengetahuan dan kemampuan seorang karyawan dalam pekerjaannya, yang dapat diukur berdasarkan tingkat senioritas dan jenis pekerjaan yang pernah dilakukan (Gabriella, 2023).

Permasalahannya adalah tidak mudah mencari karyawan syariah yang profesional karena kebanyakan karyawan di bank syariah memiliki pendidikan non-syariah atau bahkan tidak memiliki gelar ekonomi. Akibatnya, perbankan syariah perlu meningkatkan kualitas SDM selain meningkatkan kualitas lainnya, seperti produk dan jasa perbankan (Alfiana, 2021).

Menurut Sri Mulyani Indrawati selaku Menteri Keuangan mengatakan bahwa SDM yang bekerja di sektor keuangan syariah 90% bukan berasal dari lulusan program studi ekonomi islam dan keuangan syariah, hal ini terjadi karena SDM dari lembaga keuangan konvensional lebih paham industri, dan memiliki pengalaman yang memadai (Prabu, 2020).

Fakta lain adalah bahwa 90% orang yang bekerja di industri keuangan syariah masih berlatar belakang konvensional, dengan hanya dibekali pelatihan singkat perbankan syariah. Hanya sepuluh persen yang sebenarnya berlatar belakang syariah. Tidak diragukan lagi, fakta ini berdampak pada kualitas kesyariahan industri yang ada (Euis, 2019).

OJK menyatakan bahwa ketidakseimbangan komposisi tenaga kerja bank syariah adalah suatu penyebab masalah bagi tenaga kerja. 90% karyawan bank syariah tidak memiliki pendidikan perbankan atau ekonomi syariah. Bank syariah akan menghadapi tantangan yang signifikan sebagai akibatnya (ojk.go.id).

Salah satu solusi untuk masalah pengembangan bank syariah di Indonesia adalah korelasi antara institusi pendidikan dan pengembangan

perbankan syariah. Upaya untuk menciptakan SDM yang dapat diandalkan dan profesional di bidang perbankan syariah tentunya tidak terlepas dari peran institusi pendidikan yang berperan sebagai pencetak karyawan (Redaksi, 2023).

Selain pendidikan dan pengalaman kerja, lingkungan kerja juga memengaruhi etos kerja karyawan. Karena karyawan akan dapat melakukan aktivitasnya dengan baik dalam kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai, sehingga akan mencapai hasil yang optimal (Marsela & Hartiningtyas, 2022).

Karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya berhubungan dengan orang-orang di sekitarnya saja, tetapi juga dengan sarana, material, dan prasarana yang ada, lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan menciptakan falsafah kerja yang baik dan meningkatkan semangat kerja. Ini akan bermanfaat bagi karyawan untuk menyelesaikan tugasnya (Dinar, 2023).

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman adalah salah satu hal yang dapat membantu seseorang memiliki semangat kerja yang baik. Setiap pekerja menginginkan lingkungan kerja yang nyaman. Sangat penting untuk meningkatkan lingkungan kerja kantor, baik yang fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja fisik termasuk fasilitas seperti sarana dan prasarana kantor, peralatan kantor komputer dan printer, AC, dan ruang kerja dengan sirkulasi udara. Selain itu, lingkungan kerja non-fisik juga perlu ditingkatkan, terutama hubungan kerja dengan rekan kerja (Saputri, 2021).

Di kutip dari narasi.tv tingkat kepuasan dan motivasi karyawan dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung secara fisik dan mental. Perasaan tidak nyaman di tempat kerja dapat memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja. Artinya, kondisi lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa lebih puas dan termotivasi dalam bekerja (Nuha, 2023).

Dari uraian diatas, untuk mencapai tujuan pengembangan perusahaan, perlu ada kebijakan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan. Etos kerja penting dalam

memberdayakan karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Oleh karena itu, setiap karyawan harus memiliki etos kerja yang tinggi.

Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja yang baik dapat memengaruhi sumber daya manusia dan etos kerja yang tinggi bagi karyawan. Produktifitas pekerja sebagai pelaku ekonomi dapat meningkat jika ketiga komponen tersebut berkualitas tinggi (Wirawan et al., 2019).

Fokus penelitian ini adalah pada Bank Syariah Indonesia (BSI), khususnya Bank BSI KCP Arjawinangun. Kantor BSI KCP Arjawinangun terletak di jalan Ki Hajar Dewantara, RT/RW. 02/03, Jungjang, Kecamatan Arjawinangun, Kabupaten Cirebon, Jawa Barat 45162.

BSI KCP Unit Arjawinangun melakukan keuangannya sama seperti bank lainnya, termasuk penyimpanan dan penyaluran dana. Lokasinya yang strategis di area Pasar Arjawinangun dan dekat dengan Pasar Sandang Tegalgubug pasar terbesar di Asia Tenggara, hal ini sangat menunjang kegiatan usaha keuangan yaitu seperti penyimpanan dana dan pembiayaan modal kerja bagi para pedagang.

Alasan dipilihnya Bank Syariah Indonesia KCP Arjawinangun sebagai objek penelitian adalah karena BSI KCP Arjawinangun merupakan Bank Syariah yang beroperasi di wilayah tersebut dengan letak geografisnya sangat strategis, tepatnya berada di kawasan pasar Arjawinangun dan dekat dengan pasar Sandang Tegalgubug.

Hal ini memberikan peluang kepada BSI KCP Arjawinangun untuk meningkatkan profitabilitas keuangan dan keunggulan layanan. Diketahui, kawasan pasar ini memiliki volume transaksi perdagangan yang tinggi, sehingga pedagang dan pembeli cenderung berinisiatif menyetorkan simpanannya ke BSI KCP Bank Arjawinangun tanpa harus jauh-jauh ke bank lain.

Latar belakang pendidikan pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Arjawinangun pun beragam, mulai dari lulusan Ekonomi Islam hingga lainnya. Karyawan dengan latar belakang ekonomi, baik konvensional

maupun Islam, tidak selalu dianggap lebih produktif dibandingkan mereka yang berspesialisasi dalam bidang keilmuan lainnya.

Menurut pegawai cabang operasi BSI KCP Arjawinangun, BSI KCP Arjawinangun mempunyai 20 pegawai yang masing-masing mempunyai latar belakang pendidikan dan jurusan universitas yang berbeda, bahkan lebih banyak pegawai di BSI KCP Arjawinangun yang memiliki latar belakang pendidikan bukan dari perbankan atau bukan jurusan di bidang ekonomi syariah (Riza, Wawancara, 25 September 2023).

Terlihat dari wawancara diatas, permasalahannya yaitu karyawan BSI KCP Arjawinangun di dominasi oleh pegawai yang berlatar belakang pendidikan dari non-perbankan syariah atau ekonomi syariah, latar belakang utamanya sangat beragam dan tidak jarang terdapat para pegawai Bank BSI KCP Arjawinangun yang memiliki latar belakang pendidikan selain perbankan dan ekonomi syariah.

Sementara menurut Rusdiana mengatakan bahwasannya latar belakang pendidikan dilihat dari dua sudut pandang yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dan jenjang pendidikan, kedua aspek tersebut menjadi tolok ukur dari latar belakang pendidikan (Prof. DR. H. A. Rusdiana, 2021).

Hal ini tidak sesuai dengan apa yang terjadi pada BSI KCP Arjawinangun yang mana karyawan pada BSI Arjawinangun di dominasi oleh karyawan yang berlatar belakang pendidikan dari non-ekonomi syariah.

**Tabel 1. 1**  
**Latar belakang pendidikan karyawan BSI KCP Arjawinangun**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah Responden</b>
S1- Ekonomi Syariah	2
S1- Perbankan Syariah	2
S1- Ekonomi	2
S1- Statistika	2
S1- Kehutanan	1
S1- Pertanian	1
S1- Manajemen	1
S1- Keguruan	2
S1- Matematika	1
S1- Manajemen Informatika	2
SMA	4
<b>Jumlah</b>	<b>20</b>

Sumber: Wawancara karyawan BSI KCP Arjawinangun, 23 September 2023

Selanjutnya mengenai pengalaman kerja, *sales force* dan karyawan CBR BSI KCP Arjawinangun menyatakan bahwa sebelum bekerja sebagai *sales force* dan CBR di BSI, mereka menduduki posisi sebagai teller dan menduduki posisi baru sebagai *sales force* dan CBR di BSI kurang dari 1 tahun (Niki dan Ilham, wawancara, 23 September 2023).

Dapat lihat dari wawancara di atas, beralih dari posisi teller ke posisi marketing mungkin terdapat job desk pekerjaan yang berbeda dan mereka baru memasuki *job desk* barunya dalam masa kerja yang minim

yaitu kurang dari satu tahun. Sehingga masih butuh pelatihan-pelatihan maupun motivasi untuk lebih meningkatkan kualitas karyawan.

Sementara menurut Ranupanjudo pengalaman kerja karyawan diukur dari lama waktu atau masa kerja yang telah di tempuh karyawan untuk memahami dan melaksanakan tanggungjawab yang menyertai pekerjaannya (Paais, 2020).

Salah satu karyawan CBR mengatakan bahwa pengalaman kerja pasti memengaruhi etos kerja karyawan karena karyawan yang lebih berpengalaman akan lebih memahami dan tanggap atas pekerjaan yang akan dilakukan, dan karyawan yang lebih terlatih dan berpengalaman akan dipilih untuk posisi yang lebih tinggi (Ilham, Wawancara, 2023).

Kemudian dalam hal lingkungan kerja, salah satu karyawan mengatakan bahwa lingkungan kerja sangat penting untuk meningkatkan etos kerja karyawan, jadi perusahaan berusaha semaksimal mungkin untuk membuat lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Dengan menyediakan lingkungan kerja yang layak, perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawannya.

Meskipun kondisi fisik kantor Bank KCP BSI Arjawinangun sudah baik, akan tetapi masih ada beberapa area yang perlu diperbaiki. Data menunjukkan bahwa area pelayanan pelanggan di bagian depan bersih dan rapi; suhu ruangan cukup tinggi dan bersih; namun, dalam segi tata letak ruangan masih kurang, dimana ruangan *back office* dengan ruangan para marketing cukup berjauhan.

Komputer di ruang kerja marketing dan *back office* sudah memadai, tetapi perangkat print-an di bagian depan CS tidak berfungsi atau rusak. Apabila ingin mengeprint berkas, CS harus pergi ke lantai atas. Hal ini sangat memakan waktu dan memperlambat layanan.

Hubungan antara *front office* dan marketing di BSI KCP Arjawinangun tampaknya tidak begitu menyatu. Ini terlihat dari cara mereka berkomunikasi yang terpecah menjadi beberapa kelompok tertentu. Ini mungkin disebabkan oleh jarak ruangan yang cukup berjauhan antara ru-

ang kerja bagian *back office* berada dilantai bawah, sedangkan bagian marketing berada dilantai atas.

Sementara menurut Winata lingkungan kerja yang baik di ukur dari kondisi kerja yang baik dan nyaman serta tata letak ruangan yang tepat; ketersediaan fasilitas kerja yang memadai; serta mempunyai hubungan baik antar rekan kerja, hal ini yang menjadi tolok ukur dari lingkungan kerja (Winata, 2022).

Yang unik dari KCP BSI Arjawinangun walaupun di dominasi oleh karyawan yang berlatar belakang pendidikan non ekonomi syariah, serta masih terdapat karyawan yang memiliki masa kerja yang minim yaitu kurang dari satu tahun dan juga terbatasnya lingkungan kerja yang dimiliki akan tetapi etos kerja yang dimiliki karyawan BSI KCP Arjawinangun sangat tinggi serta etika ke syariahan-nya pun sangat bagus, hal ini terlihat dari sopan santun dalam melayani nasabah, dimulai dengan selalu menyapa dengan mengucapkan salam terlebih dahulu. Dari segi produk juga sangat lengkap, mulai dari usaha kecil dan mikro, tabungan, Kredit Usaha Rakyat (KUR) yang memang membantu perekonomian pedesaan.

Kekuatan Bank Syariah KCP Arjawinangun tidak hanya tercermin pada produk dan harga yang ditawarkan, namun juga pada kualitas dan talenta pegawainya yang bertugas melayani setiap nasabah yang datang ke Bank Syariah secara profesional dan amanah. Berdasarkan observasi awal BSI cabang Arjawinangun, pegawainya mempunyai etos kerja yang tinggi. Hal ini dibuktikan banyaknya penghargaan-penghargaan yang didapatkan salah satunya yaitu penghargaan *The Best Cap Plan Achievement Mikro*.

Dari uraian latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian pada BSI KCP Arjawinangun untuk mengkaji dan mengetahui lebih dalam menyangkut adanya pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja di BSI KCP Arjawinangun terhadap etos kerja para karyawan BSI KCP Arjawinangun dan menuangkannya dalam bentuk penelitian yang berjudul ***"Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan BSI KCP Arjawinangun"***.

## B. Perumusan Masalah

### 1. Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Pegawai BSI KCP Arjawinangun di dominasi oleh karyawan yang berlatar belakang pendidikan di luar ilmu ekonomi dan perbankan syariah.
2. Masih terdapat karyawan BSI KCP Arjawinangun yang masih memiliki masa kerja yang belum lama
3. Masih terdapat perangkat kantor yang kurang memadai bagi keberlangsungan kerja pada karyawan di BSI KCP Arjawinangun
4. Hubungan antara rekan kerja pada BSI KCP Arjawinangun tidak terlalu menyatu, ini terlihat dari cara mereka berkomunikasi yang terdapat kelompok-kelompok tertentu. Ini mungkin disebabkan oleh jarak ruangan yang cukup berjauhan antara ruang kerja bagian *back office* dengan ruangan karyawan marketing.

### 2. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan masalah yang terlalu luas dalam penelitian ini, peneliti membatasi permasalahan pada cakupan yang lebih sempit agar pembahasan lebih terfokus pada permasalahan yang sedang dihadapi. Batasan masalah penelitian ini membatasi penelitian pada kualifikasi latar belakang pendidikan pegawai dengan gelar akademik ekonomi syariah dan non ekonomi dan pengalaman kerja pegawai yang bekerja di Bank Syari'ah Indonesia KCP Arjawinangun kurang dari 1 tahun dan lebih dari 3 tahun, serta masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja yang ada di BSI Arjawinangun, yang hanya menyangkut dengan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

### 3. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan BSI KCP Arjawinangun?

2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan BSI KCP Arjawinangun?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan BSI KCP Arjawinangun?
4. Bagaimana latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap etos kerja karyawan BSI KCP Arjawinangun?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan BSI KCP Arjawinangun
2. Untuk menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan BSI KCP Arjawinangun
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan BSI KCP Arjawinangun
4. Untuk menguji pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap etos kerja karyawan BSI KCP Arjawinangun.

### **D. Manfaat Penelitian**

Diharapkan bahwa temuan penelitian ini akan menghasilkan manfaat atau kegunaan. Berikut adalah beberapa manfaat yang diharapkan dari penelitian ini:

#### **1. Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan pembaca dan penulis tentang manajemen tenaga kerja, khususnya tentang etos kerja karyawan yang dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja karyawan di perbankan syariah.

#### **2. Kegunaan Praktis**

##### **a. Bagi Praktisi**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu Bank Syariah Indonesia untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi problem tentang etos kerja karyawan, khususnya di Bank Syariah Indonesia KCP Arjawinangun.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini secara ilmiah, diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang etos kerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis atau sebagai dasar untuk pengembangan penelitian lebih lanjut. Selain itu, penelitian ini juga memberikan informasi tentang bagaimana latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja memengaruhi etos kerja karyawan..

**E. Sistematika Penulisan**

Penelitian ini berisi 5 bab dimana isi setiap sub-sub bab yaitu:

**BAB 1 PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang masalah penelitian, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan serta kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab ini akan diuraikan landasan teori penelitian terkait dengan pengetahuan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan, indikator latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja serta indikator etos kerja. Pada bab ini juga diuraikan beberapa penelitian-penelitian terdahulu yang masih bersangkutan dengan topik penelitian sebagai tinjauan pustaka. Dan juga kerangka pemikiran serta hipotesis.

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai jenis penelitian dan pendekatan, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode penentuan sampel, metode pengambilan sampel, operasional variabel dan teknik analisis data.

**BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi mengenai gambaran umum hasil analisis data penelitian dan pembahasan mengenai hasil hasil didapat dari analisis data yang dilakukan.

## **BAB V PENUTUP**

Pada bab terakhir ini berisi mengenai kesimpulan jawaban rumusan masalah dan saran-saran yang diajukan sebagai bahan pertimbangan penelitian selanjutnya.

