

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat di Jawa Barat akan layanan bank berbasis syariah, PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. mendirikan Unit Usaha Syariah pada 20 Mei 2000, yang menjadi langkah awal pembentukan Bank BJB Syariah. Setelah beroperasi selama satu dekade, manajemen PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk., atas persetujuan dari Rapat Umum Pemegang Saham, memutuskan untuk memisahkan Unit Usaha Syariah ini menjadi sebuah entitas independen sebagai Bank Umum Syariah. Keputusan tersebut juga bertujuan mendukung program Bank Indonesia yang berfokus pada peningkatan pangsa pasar perbankan syariah.

Seiring dengan meningkatnya minat masyarakat untuk memakai jasa bank BJB Syariah KCP Sumber dan Bank BJB Syariah KCP Arjawinangun, bank terus berupaya meningkatkan kualitas karyawan. Hal ini memungkinkan bank untuk memaksimalkan kualitas kerja karyawan yang di berikan kepada nasabah dan mendukung keberhasilan layanan yang berkualitas tinggi serta tempat usaha yang menarik dan menguntungkan. Peningkatan kualitas tenaga kerja dapat dilakukan melalui pemberian pendidikan yang adil dan bermutu, serta peningkatan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan untuk mendukung peningkatan aktivitas dan produktivitas karyawan sebagai pelaku ekonomi (Afwandi et al. 2022).

Etos kerja karyawan sering kali menjadi indikator yang baik untuk mengetahui kualitas mereka. Etos kerja ialah watak dan karakter karyawan. Karyawan dengan etos kerja yang kuat ialah karyawan yang melakukan tugas dan aktivitas di tempat kerja dengan penuh semangat, ketekunan, dan kegigihan, serta berpegang pada standar moral tertinggi. Menurut Boatwight dan Slate, tingkat etos kerja terendah terlihat di sekolah menengah atas (SMA), sementara tingkat tertinggi ditemukan

pada sarjana mengenai latar belakang pendidikan (*educational background*) (Solekhah 2022).

Latar belakang pendidikan seseorang secara sederhana dapat diartikan sebagai riwayat atau pengalaman pendidikannya. Mulai dari pendidikan dasar (SD), menengah (SMP, SMA), dan pendidikan tinggi (D3, S1, S2, S3), mencakup seluruh jenjang pendidikan formal yang telah diselesaikan (Irma,2018).

Tingkat pengetahuan yang tepat diperlukan untuk mengelola lembaga dan mengoptimalkan kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Karena tujuan pendidikan ialah untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui sumber daya manusia di dalam organisasi, maka kualitas pekerjaan yang dilakukan juga akan meningkat. Saat membangun sebuah perusahaan, kesesuaian jurusan dalam perekrutan sangat penting. Perusahaan dan organisasi sering kali menginginkan karyawan yang kompeten dan sesuai dengan jurusan mereka (Ramadhani, 2023).

Tabel 1.1

Latar Belakang Pendidikan Karyawan BJB Syariah KCP Sumber dan BJB Syariah KCP Arjawinangun

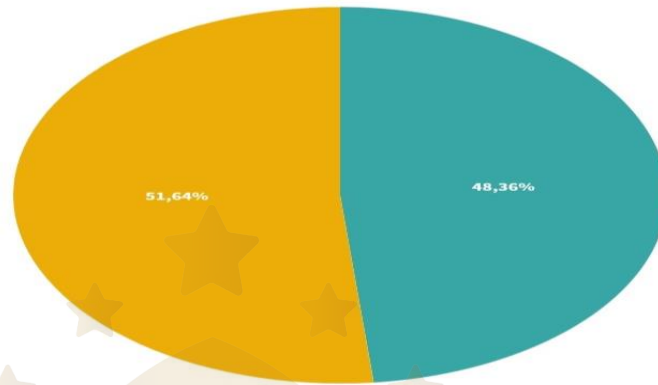
Latar Belakang Pendidikan	Jumlah
Ekonomi	5
Ekonomi / Perbankan Syariah	1
Non-ekonomi	7

Sumber: BJBS KCP Sumber dan BJBS KCP Arjawinangun (2023)

Menurut Nadiem Makarim dalam siaran pers Universitas Sumatera (USU) pada 02 November 2021 menyatakan bahwa 80% mahasiswa bekerja tidak sesuai dengan jurusannya dan di antara mahasiswa lulusan hanya 20% yang bekerja sesuai dengan program studinya. (Aisyah, 2021).

Berdasarkan polling kumparan yang beredar pada 20 Maret sampai 4 April 2023. Sebanyak 51,64% orang bekerja tidak sesuai dengan jurusan. Total responden pada polling tersebut sebanyak 2.527 dengan keterangan

1.305 (51,64%) orang bekerja tidak sesuai jurusan dan sebanyak 1.222 (48,36%) orang yang bekerja sesuai dengan jurusannya (Jayanti, 2023)



Sumber: Periode 20 Maret – 4 April 2023, olah data tim kumparan

Gambar 1.1.
Poling Kesesuaian Pekerjaan Dengan Jurusan Kuliah

Selain tingkat pendidikan, rendahnya pengalaman kerja pada perusahaan merupakan faktor lain yang menurunkan efektivitas karyawan. Selain itu, etos kerja seseorang juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja mereka. Hal ini sangat diperlukan untuk mendorong etos kerja yang lebih kuat (Widyanata, 2022).

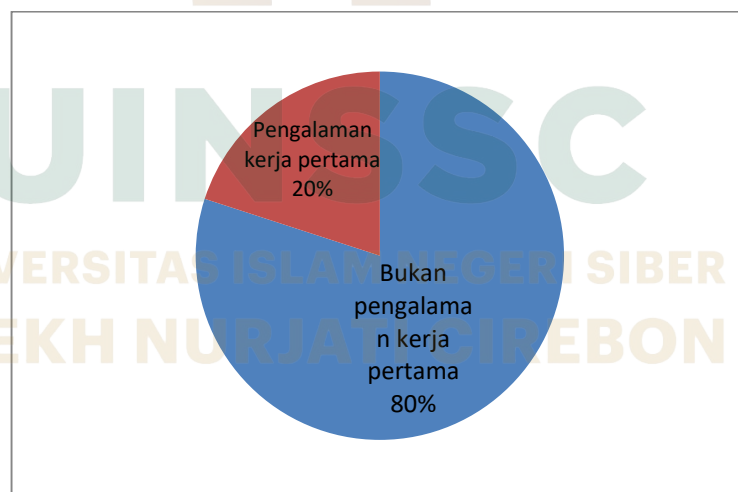
Etos kerja karyawan yang memiliki berpengalaman dapat menyelesaikan berbagai masalah yang dapat menghambat tujuan perusahaan dan memberikan optimisme yang luar biasa untuk kemajuan dan kesuksesan perusahaan (Mardiana, 2024).

Pada tahun 2022 bank BJB Syariah memperoleh beberapa penghargaan diantaranya; mendapatkan penghargaan dari BP TAPERAs sebagai peringkat 1 kategori bank dengan capaian diatas komitmen awal tahun, kemudian mendapatkan tiga penghargaan dari acara Annual Meeting dan BPKH Sustainable Banking Award (BPS BPIH pertumbuhan pendaftaran haji milenial 2022 – kategori BPD terbaik 1, BPS BPIH pertumbuhan pendaftaran haji terbaik 2022 – kategori BPD terbaik 1), selain itu bank bjbs berhasil mendapatkan penghargaan dalam acara tempo *financial award* 2022 yang diselenggarakan di Jakarta, kemudian bank bjbs juga

mendapatkan penghargaan lain yaitu *best islamic retail banking brand* 2022 dan penghargaan tabungan syariah terbaik dalam acara Anugerah Syariah Republika (ASR) 2022. Sedangkan pada tahun 2023 bjb syariah berhasil meraih 4 penghargaan dalam acara *resilience excellence (HCRE) award 2023; the best CEO focus on HC, the best in crisis management & recovery, the best in retention strategy, the best company of culture and emplyoyee experience*.

Pengalaman ialah banyaknya jenis pekerjaan atau posisi yang dipegang dan durasi waktu yang dihabiskan dalam setiap pekerjaan (Pitriyani 2020). Akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaan jika karyawan memiliki pengalaman bekerja, karyawan baru dan karyawan berpengalaman tidak dapat dibandingkan. Keuntungan yang didapat seseorang dari peningkatan pengalaman kerja juga akan lebih besar, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan keterampilan dan pemahaman yang lebih luas tentang bidang keahliannya (Jumawan, 2021).

Berdasarkan temuan peneliti yang didapatkan berdasarkan hasil wawancara beberapa pegawai bank BJB Syariah memang benar bahwa apa yang dikatakan oleh pak Nadiem pegawai bank BJB Syariah memiliki pengalaman kerja yang tidak linier dengan bidang sebelumnya.



Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Gambar 1.2
Survei pengalaman kerja karyawan BJBS KCP Sumber dan BJBS KCP Arjawinangun

Dari hasil survey yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 30 Oktober – 13 November 2023 mengatakan bahwa 80% karyawan BJBS KCP Sumber bekerja di bank BJBS bukanlah pengalaman kerja yang pertama dan 20% lainnya mengatakan bahwa BJBS merupakan pekerjaan pertama mereka.

Pengalaman kerja merupakan tolak ukur kecakapan dan kompetensi seorang karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Memenuhi tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nofianti, 2023). Pengalaman kerja juga dapat ditentukan oleh pengalaman atau lamanya seseorang bekerja di suatu instansi. Seseorang akan lebih mahir dalam melakukan pekerjaannya jika memiliki pengalaman yang lebih banyak. Tingkat pengetahuan dan kemampuan yang telah dikuasai oleh seorang karyawan dapat dipakai untuk mengukur jumlah pengalaman yang dikuasai oleh seorang pekerja. Penguasaan bakat akan meningkat seiring dengan bertambahnya pengalaman (Safitri, 2020).

Saat melamar pekerjaan di suatu perusahaan biasanya perusahaan akan lebih memilih kandidat yang memiliki gelar sarjanah minimal pada tingkat S1. Selain itu tidak jarang perusahaan akan lebih mempertimbangkan kandidat yang memiliki pengalaman bekerja satu hingga dua tahun dibandingkan dengan yang lulusan *fresh graduate*, hal ini dikarenakan perusahaan dapat melihat kinerja antara seseorang yang sudah memiliki pengalaman dan yang belum punya pengalaman. Alhasil, orang yang punya pengalaman bekerja akan mendapatkan nilai tambah bagi perusahaan (Astuti, 2023).

Terlepas dari seberapa penting pendidikan atau pengalaman untuk sebuah pekerjaan, *fresh graduate* dapat mengambil lebih banyak kursus yang terakreditasi. Oleh karena itu, *fresh graduate* akan mendapat nilai tambah juga bagi perusahaan dari kursus yang telah dilaksanakan sebagai pengganti pengalaman kerja dan tentunya lulusan *fresh graduate* memiliki peluang untuk bersaing dengan seseorang yang memiliki pengalaman (Prayesti, 2022).

Dari penjabaran latar belakang masalah diatas, alhasil penguji menginginkan guna mendalami lebih lengkap terkait pengaruh latar belakang pendidikan dan pengaruh pengalaman kerja pegawai bank syariah. Kemudian mengangkatnya menjadi sebuah judul penelitian, yaitu: **Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BJB Syariah KCP Sumber dan Bank BJB Syariah KCP Arjawinangun.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini yaitu:

1. Menurut Nadiem Makarim dalam siaran pers Universitas Sumatera (USU) menyatakan bahwa 80% mahasiswa bekerja tidak sesuai dengan jurusannya, dan di antara mahasiswa lulusan hanya 20% yang bekerja sesuai dengan program studinya.
2. Berdasarkan polling kumparan menunjukkan sebanyak (1.305) 51,64% orang bekerja tidak sesuai dengan jurusan dan sebanyak 1.222 (48,36%) orang yang bekerja sesuai dengan jurusannya.
3. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan pada tanggal 30 Oktober – 13 November 2023 mengatakan bahwa 80% karyawan BJBS KCP Sumber dan BJBS KCP Arjawinangun bekerja di bank BJBS bukanlah pengalaman kerja pertama dan 20% lainnya mengatakan bahwa BJB Syariah merupakan pekerjaan pertama mereka.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk memastikan bahwa temuan penelitian tetap sesuai dengan topik utama. Peneliti telah membatasi masalah penelitian ini dengan cara berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada karyawan BJBS KCP Sumber dan BJBS KCP Arjawinangun.

2. Penelitian ini hanya berfokus kepada Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BJBS KCP Sumber dan Bank BJBS KCP Arjawinangun.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan-batasan masalah diatas, maka pokok permasalahan yang dapat dirumuskan dalam kajian ini diantaranya:

1. Bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan Bank BJBS KCP Sumber dan Bank BJBS KCP Arjawinangun?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank BJBS KCP Sumber dan Bank BJBS KCP Arjawinangun?
3. Bagaimana latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank BJBS KCP Sumber dan Bank BJBS KCP Arjawinangun?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan Bank BJBS KCP Sumber dan Bank BJBS KCP Arjawinangun.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank BJBS KCP Sumber dan Bank BJBS KCP Arjawinangun.
- c. Untuk mengetahui apakah latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank BJBS KCP Sumber dan Bank BJBS KCP Arjawinangun.

2. Kegunaan Penelitian

Pada kajian ini pastinya wajib dapat punya kebermanfaatan baik secara teoritis juga praktis. Adapun manfaat penelitiannya yakni:

a. Manfaat secara teoritis

Kajian ini diinginkan bisa bermanfaat dan memperluas ilmu pengetahuan serta informasi untuk mahasiswa khususnya pada fakultas ekonomi dan bisnis Islam mengenai pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan serta dapat memberikan gambaran sejauh mana pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan pada Bank BJBS KCP Sumber dan Bank BJBS KCP Arjawinangun .

b. Secara Praktis

1. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan dapat membantu masyarakat umum dalam memahami latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja bisa memberi pengaruh pada etos kerja seorang karyawan.
2. Bagi akademik, kajian ini diinginkan bisa dapat memberikan pemahaman kepada para akademis tentang bagaimana etos kerja karyawan diberi pengaruh oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang di milikinya.
3. Bagi bank/lembaga terkait, penelitian ini diharapkan dapat sebagai salah satu cara guna memahami pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan bank.
4. Bagi penulis, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai hubungan antara latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja dengan etos kerja terhadap karyawan Bank BJBS KCP Sumber dan Bank BJBS KCP Arjawinangun.

E. Sistematika Penelitian

Guna memahami dan memudahkan pembahasan serta mendapat cerminan atas semua sisi dari kajian ini, maka dijelaskan sistematika penulisan skripsi yang terbagi atas 5 bab diantaranya:

BAB I Pendahuluan

Pendahuluan ialah awal dari penulisan skripsi yang menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori

Pada bab ini diuraikan mengenai teori dan hubungan latar belakang pendidikan dengan etos kerja dan hubungan pengalaman kerja dengan etos kerja. Selain itu terdapat penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan rumusan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian

Pada metode penelitian dibahas mengenai sasaran, waktu dan tempat penelitian, jenis penelitian, obyek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, operasional variabel, teknik analisa dan data

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Pada bagian ini peneliti akan membahas mengenai hasil penelitian dan analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V Penutup

Pada bagian penutup, peneliti akan menguraikan mengenai kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran yang diharapkan dapat membantu memecahkan masalah dan sebagai masukan untuk penelitian selanjutnya.