

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara dengan penduduk beragama islam terbesar di dunia. Hal ini seharusnya mendukung untuk lembaga keuangan syariah mendominasi di industri keuangan Indonesia. Pertumbuhan lembaga keuangan syariah yang terus meningkat menjadi bukti nyata perkembangan pesat di sektor ini. Ekspansi perbankan syariah menjadi salah satu faktor kunci pendorong pertumbuhan tersebut.

Perbankan syariah terdiri dari Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS), ataupun Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) (Delvianti dkk., 2023). Pertumbuhan perbankan syariah di Indonesia berdasarkan data Statistik Perbankan Syariah melalui website resmi Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mengalami pertumbuhan yang signifikan pada jumlah Bank Umum Syariah (BUS) dari tahun 2023 per Desember dengan tahun 2024 per Juli.

Tabel 1. 1 Jumlah Bank Umum Syariah

	2023	2024 –Juli
KPO/KC	393	426
KCP/UPS	1.574	1.582

Sumber: (*Statistik Perbankan Syariah, t.t.*)

Berdasarkan pada tabel 1.1 diketahui bahwa pada tahun 2023 per bulan Desember jumlah Kantor Pusat Operasional (KO) / Kantor Cabang (KC) sebanyak 393 kantor dan Jumlah Kantor Cabang Pembantu / Unit Pelayanan Cabang (UPC) sebanyak 1.574 kantor. Sedangkan pada tahun 2024 per bulan Juli jumlah Kantor Pusat Operasional (KO) / Kantor Cabang (KC) sebanyak 426 kantor dan Jumlah Kantor Cabang Pembantu / Unit Pelayanan Cabang (UPC) sebanyak 1.582 kantor. Hal ini menunjukkan adanya perkembangan

yang signifikan dari dunia perbankan syariah khususnya pada Bank Umum Syariah.

Persaingan yang kompetitif antar perbankan syariah tentunya akan menimbulkan perubahan lingkungan bisnis, yang ditandai dengan perusahaan saling berlomba untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabahnya. Perusahaan berusaha untuk mencari dan memaksimalkan kualitas sumber daya manusia demi memberikan pelayanan yang terbaik bagi nasabah dan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Terdapat 14 Bank Umum Syariah di Indonesia, dan salah satu yang terbesar adalah Bank Syariah Indonesia (BSI). Bank Syariah Indonesia (BSI) ini dulunya adalah gabungan dari Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah. Pada tanggal 1 Februari 2021 menjadi penanda sejarah bergabungnya 3 bank syariah tersebut menjadi satu entitas, yang sekarang bernama Bank Syariah Indonesia (BSI).

Tidak membutuhkan waktu yang lama untuk menjadi salah satu bank terbaik, pada tahun 2022 sampai tahun 2024 Bank Syariah Indonesia sudah memperoleh penghargaan dari Top Brand Award. Survei Top Brand melibatkan lebih dari 12.000 responden dan dilaksanakan serentak di 15 kota besar Indonesia (*Top Brand Award*, t.t.) .

Tabel 1. 2 Top Brand Award

No.	Nama Bank	2022	2023	2024
1.	Bank Muamalat	9.70 %	4.10 %	5 %
2.	Bank Syariah Indonesia, Tbk	61.50 %	60.10 %	61.20 %
3.	BCA Syariah	-	-	16.60 %
4.	Bank Jabar Banten Syariah, Tbk	-	-	3.20 %
5.	BTN Syariah	-	-	4.60 %

Sumber: (*Top Brand Award*, t.t.) .

Pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa hasil survei *top brand award* menunjukkan Bank Syariah Indonesia memiliki persentase tertinggi di setiap tahunnya kemudian disusul oleh Bank Muamalat, BCA Syariah, BTN Syariah, dan yang terakhir Bank Jabar Banten Syariah. Hal ini disebabkan karena mergernya tiga bank tersebut sehingga kelebihan dari ketiga bank syariah tersebut menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik.

Bank Syariah Indonesia KCP Siliwangi merupakan salah satu Bank Syariah Indonesia yang pertama hadir di Kota Cirebon, dulunya merupakan kantor cabang dari BRI Syariah. Setelah dilakukan merger maka BRIS KC Cirebon Siliwangi berganti nama menjadi BSI KCP Cirebon Siliwangi. BSI KCP Siliwangi beralamat di Jl. Siliwangi No.181, Kejaksan, Cirebon, Jawa Barat.

Pada roadmap perbankan syariah yang dikeluarkan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) yang dilansir pada website resmi OJK mengatakan 90% sumber daya manusia di bank syariah tidak memiliki latar belakang pendidikan ekonomi syariah/perbankan syariah hal ini akan menghambat perkembangan bagi bank syariah.

Sumber daya manusia adalah pondasi penting dalam sebuah perusahaan. Mereka berperan sebagai perencana, pelaku, dan pengambil keputusan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan (Pitriyani & Halim, 2020).

Menurut Schuler et al, tujuan sumber daya manusia adalah meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, meningkatkan produktivitas, dan memastikan perusahaan telah mematuhi persyaratan peraturan. Oleh karena itu, agar semua kegiatan organisasi dapat berfungsi secara harmonis, sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara. Manajemen sumber daya manusia (SDM)

adalah inti dari keberhasilan organisasi, karena semua kegiatan SDM ditujukan untuk mencapai tujuan perusahaan (Alaâ, 2023).

Kunci utama dari kesuksesan suatu perusahaan atau lembaga dalam mencapai tujuannya memiliki peran penting dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya yang lain yang dimiliki perusahaan untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki etos kerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Etos kerja adalah ciri khas atau karakter suatu bangsa atau kelompok etnis tertentu. Etos kerja di sebuah perusahaan tidak terjadi secara otomatis, melainkan harus diusahakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terencana dengan melibatkan sumber daya manusia dalam sistem dan alat pendukung. Perusahaan yang ingin terus berkembang akan melibatkan karyawannya untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka (Widodo & Susanti, 2019).

Karyawan dituntut untuk memperlihatkan etos kerja yang baik. Seorang karyawan yang memiliki etos kerja yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Etos kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya yang dimiliki di dalam perusahaan tersebut. Dalam hal ini, jika etos kerja karyawan tinggi maka akan mempengaruhi perusahaan atau organisasi tersebut untuk selalu berkembang. Etos kerja karyawan ini dapat dilihat berdasarkan karakter setiap individu yang memiliki keinginan untuk bekerja dengan baik.

Menurut Novliadi (2009) dalam (Ariani dkk., 2020) Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja adalah Pendidikan. Pendidikan merupakan

proses dimana sekelompok orang memperoleh pembelajaran, pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan yang kemudian ditransmisikan dari generasi ke generasi melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian (Davakhos, 2023).

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat sekarang. karena tinggi rendahnya pendidikan menentukan baik buruknya kualitas sumber daya manusia. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh sumber daya manusia maka semakin baik pula kualitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut. karena pendidikan dapat memberikan dampak baik seperti nilai-nilai kognitif, afektif dan psikomotorik kepada setiap sumber daya manusia.

Pendidikan seseorang merupakan investasi penting dalam pengembangan diri dan peningkatan produktivitas. Perusahaan sangat memperhatikan latar belakang pendidikan calon karyawan karena hal ini berkaitan erat dengan kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, pendidikan menjadi salah satu faktor penentu bagi perusahaan dalam proses rekrutmen. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang calon karyawan, semakin besar potensi kontribusi dan kinerja yang dapat mereka berikan kepada perusahaan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada keberlangsungan perusahaan.

Tabel 1. 3 Latar Belakang Pendidikan Karyawan BSI KCP Siliwangi

No	Nama	Posisi	Pendidikan
1.	Rudi Rianto	Branch Manager	S1-Akuntansi
2.	Ika Hartika	Brach Operation Service Manager	S1-Manajemen
3.	Vika Yuniar	Consumer Banking Relation Manager	S1-Hukum
4.	Mia Winda A	Consumer Business staff	S1-Ekonomi
5.	Lulu Nuryani	Customer Sales Executive	S1-Ekonomi

6.	Cepy Sapari	Micro Relation Manager	S1-Ekonomi
7.	Gendis Dwi P	Pawning	S1-Akuntansi
8.	Febi Bayu D	Pawning Operasional	S1-Manajemen
9.	Nurhasanah	Penagihan	S1-Perbankan
10.	Meisya Dwi R	Teller Kriya	S1-Akuntansi
11.	Rizki Magfirah	Operational Staff	S1-Hukum Keluarga Islam
12.	Wulandari	Marketing Outsourcing	S1-Komunikasi
13.	Cahya	Marketing Outsourcing	S1-Komunikasi
14.	Afif	Marketing Outsourcing	S1-Pendidikan
15.	Furqon	Marketing Outsourcing	S1-Ekonomi
16.	Akmal	Marketing Outsourcing	S1-Perbankan
17.	Rizal	Marketing Outsourcing	S1-Manajemen
18.	Rio	Pramubhakti	SMA-IPS
19.	Juherdi	Pramubhakti	SMA-IPS
20.	Rozak Subarzat	Security	SMA-IPS
21.	Cecep Saepu R	Security	SMA-IPA
22.	Dandy	Driver	SMA-IPA
23.	Amirulah	Driver	SMA-IPS

Berdasarkan Tabel 1.3 banyak sekali karyawan yang tidak memiliki latar belakang pendidikan ekonomi/perbankan syariah tentunya hal ini akan menghambat dari perkembangan bank syariah.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, penelitian ini didukung oleh *Research Gap* pendidikan terhadap etos kerja karyawan, yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Nasution, dkk (2024) menyatakan bahwa Pendidikan terbukti berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan, sedangkan dalam penelitian (Kariola dkk., 2021) menyatakan bahwa Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan.

Selain pendidikan, Budaya Organisasi juga dapat mempengaruhi etos kerja karyawan. Budaya organisasi merupakan suatu aktivitas sosial yang terbentuk dan telah dilaksanakan oleh para anggotanya. Budaya organisasi adalah suatu

tradisi, nilai, pedoman, serta perilaku yang berpengaruh pada cara kerja para anggota (Wijaya, 2022).

Budaya organisasi yang baik dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap etos kerja karyawan. Budaya memberikan pandangan bagi karyawan karena hal tersebut merupakan ciri atau identitas yang sudah biasa terjadi di suatu perusahaan. Budaya organisasi dapat menjadi pondasi penting dalam penerapan etos kerja. Budaya organisasi dapat mempengaruhi sikap mental, disiplin, tekad, dan semangat kerja karyawan.

Bank Syariah Indonesia ialah merger dari 3 (tiga) bank syariah yang meliputi Bank Syariah Mandiri, BRI Syariah, dan BNI Syariah. Pada tanggal 27 Januari 2021 Otoritas Jasa Keuangan (OJK) meresmikan merger 3 (tiga) bank 7 syariah melalui surat Nomor SR/-3/PB.1/2021. Kemudian Presiden RI Joko Widodo meresmikan kembali Bank Syariah Indonesia pada 1 Februari 2021.

Ketiga bank syariah tersebut memiliki nilai inti (core values) yang berbeda-beda sebelumnya. Bank Syariah Mandiri menerapkan nilai inti ETHIC (Excellence, Teamwork, Humanity, Integrity, Customer Focus), sementara BRI Syariah memiliki nilai inti PASTI OKE (Profesional, Antusias, Penghargaan SDM, Tawakal, Integritas, Orientasi Bisnis, dan Kepuasan Pelanggan). Di sisi lain, BNI Syariah berpegang pada nilai inti Amanah dan Jamaah.

Namun, setelah ketiga bank ini bergabung menjadi Bank Syariah Indonesia, nilai inti mereka disatukan menjadi AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif). AKHLAK menjadi pedoman yang wajib diikuti oleh seluruh pegawai Bank Syariah Indonesia dalam menjalankan tugas dan meningkatkan kinerja mereka, sehingga setiap pegawai diharapkan berpatokan pada nilai-nilai tersebut.

Perubahan budaya organisasi yang terjadi setelah merger Bank Syariah Mandiri, BRI Syariah, dan BNI Syariah menjadi PT Bank Syariah Indonesia. Sebelum merger, masing-masing bank memiliki budaya perusahaan yang berbeda. Namun, setelah bergabung, budaya perusahaan tersebut disatukan menjadi budaya baru di bawah naungan Kementerian BUMN dengan nilai inti AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif).

Dengan adanya perubahan budaya organisasi tersebut mengharuskan para pegawai Bank Syariah Indonesia untuk beradaptasi dengan mengintegrasikan nilai-nilai sebelumnya ke dalam nilai AKHLAK, yang kini menjadi pedoman utama dan diterapkan oleh PT Bank Syariah Indonesia.

Selain itu, penelitian ini didukung oleh *Research Gap* budaya organisasi terhadap etos kerja, yaitu meskipun menurut Novliadi, (2009), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja salah satunya adalah budaya organisasi tetapi yang meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan baru sedikit, hal ini membuat peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan kondisi yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Pendidikan dan Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Bank Syariah KCP Siliwangi”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Banyaknya karyawan yang memiliki background pendidikan diluar ekonomi/perbankan syariah.
2. Perubahan Budaya Organisasi karena merger 3 bank menjadi Bank Syariah Indonesia.

C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini memiliki batasan-batasan yang diperlukan untuk menjaga agar penelitian tetap terarah dan sistematis, serta tidak keluar dari ruang lingkup permasalahan yang telah ditetapkan. Adapun fokus penelitian ini adalah Pengaruh Pendidikan dan Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Siliwangi Cirebon. Objek penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Siliwangi Cirebon.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang dijadikan bahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Pendidikan terhadap Etos Kerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Siliwangi Cirebon?
2. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Siliwangi Cirebon?
3. Bagaimana pengaruh Pendidikan dan Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Siliwangi Cirebon?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan terhadap Etos Kerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Siliwangi Cirebon.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Siliwangi Cirebon.

- c. Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Siliwangi Cirebon.

2. Kegunaan Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan literatur referensi, informasi, dan pengetahuan yang bermanfaat bagi pembaca mengenai kepentingan keilmuan yang berkaitan dengan pengaruh Pendidikan dan Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja pada Bank Syariah Indonesia KCP Siliwangi Cirebon.

b. Manfaat Praktis

1) Manfaat Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan wawasan dan pengalaman dalam meneliti tentang Pendidikan, Budaya Organisasi dan Etos Kerja Karyawan.

2) Manfaat Bagi Akademik

Bagi Akademisi, penelitian ini bisa dijadikan sebagai salah satu bahan bacaan, referensi, maupun sumber informasi bagi mahasiswa ataupun pihak lain yang tertarik untuk mengetahui dan mempelajari mengenai Pendidikan dan Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja Karyawan pada Bank Umum Syariah di Kuningan.

3) Manfaat Bagi Bank

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi pemikiran yang berguna bagi Bank Syariah Indonesia KCP Siliwangi Cirebon dalam menentukan langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan etos kerja karyawan.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan merupakan kerangka skripsi yang dimaksudkan untuk memberi petunjuk mengenai pokok-pokok permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini. Proposal skripsi ini terdiri dari lima bab yang terstruktur, dengan setiap babnya memiliki sub-bab yang membahas topik spesifik namun tetap berkaitan satu sama lain. Untuk mempermudah pemahaman dan penulisan, proposal ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka serta sistematika pembahasan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menyajikan landasan teori yang mencakup konsep dan indikator relevan terkait Pendidikan, Budaya Organisasi, dan Etos Kerja. Teori-teori ini akan digunakan sebagai kerangka analisis untuk memahami permasalahan yang diteliti.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan, bagaimana menentukan populasi dan sampel penelitian, sumber data yang relevan, variabel penelitian dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan

data yang sesuai beserta instrumen penelitian yang digunakan, serta metode analisis data yang akan diterapkan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai deskripsi obyek penelitian, pengujian hipotesis, hasil analisis serta pembahasan secara mendalam hasil temuan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir dari skripsi yang membahas mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan dan memberikan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan.

Bagian akhir laporan penelitian ini berisi daftar rujukan, dan lampiran-lampiran.

