

# **BAB I**

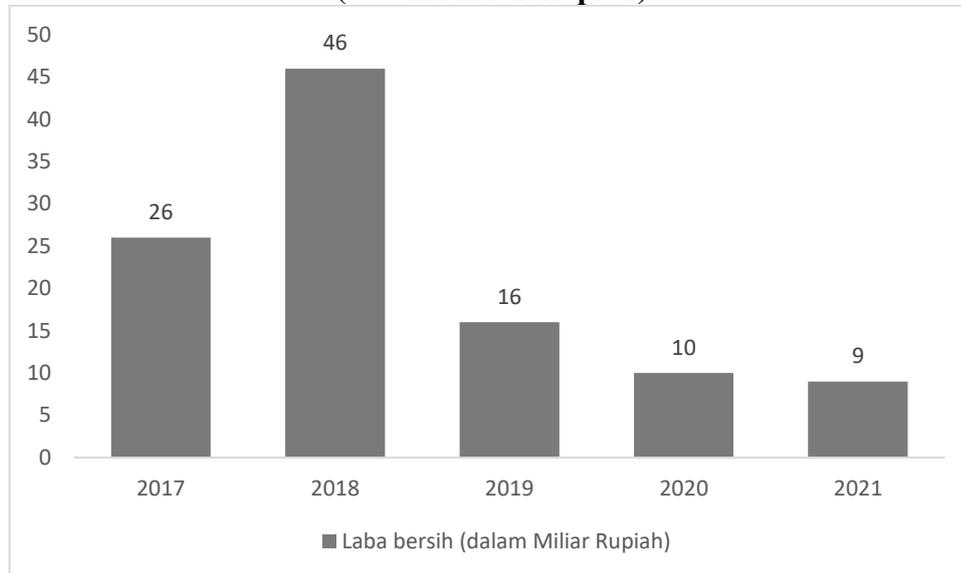
## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Bank syariah adalah entitas komersial yang beroperasi di sektor jasa dan aturannya sesuai dengan syariah Islam. Layanan perbankan syariah di Indonesia telah diintegrasikan ke dalam salah satu sistem perbankan baru. Secara umum, lembaga perbankan syariah telah memantapkan peran dan kehadirannya dalam sejarah perbankan global selama tiga tahun terakhir dan juga dapat menunjukkan pertumbuhan yang sangat tinggi. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan tujuan mereka dan meningkatkan kohesi ekonomi nasional. Pertumbuhan layanan perbankan syariah di Indonesia tercermin dari pertumbuhan jumlah bank atau lembaga keuangan syariah itu sendiri.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 menetapkan bahwa perbankan syariah adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan perbankan syariah dan unit usaha syariah, termasuk kelembagaan, kegiatan niaga, dan tata cara pelaksanaan kegiatan. Bank syariah adalah bank yang melakukan kegiatan komersial sesuai dengan prinsip syariah Islam, dan menurut jenisnya, bank syariah meliputi BUS (Bank Umum Syariah), UUS (Unit Usaha Syariah), dan BPRS (Bank Pembayaran Rakyat Syariah). Bank syariah harus dipandu dalam pelaksanaan tugasnya oleh Al-Qur'an dan Sunnah Nabi. Bank syariah dilarang menetapkan harga produk dengan bunga karena bagi bank syariah bunga adalah riba (Ayuk Wahdanfiari dan Adiba, 2014, hlm. 1).

**Tabel 1.1.**  
**Laba Bersih PT. Bank Muamalat Indonesia**  
**Periode 2017-2021**  
**(dalam Miliar Rupiah)**



Sumber: laporan keuangan Bank Muamalat Indonesia, 2022

Jumlah laba bersih PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. pada tahun 2018 mengalami peningkatan sebesar 76,92%, namun pada tahun 2019-2021 terus mengalami penurunan untuk tahun 2019 laba bersih menurun sebesar 65,22%, tahun 2020 laba bersih menurun sebesar 37,50% dan tahun 2021 laba bersih menurun sebesar 10,00%. Ada kemungkinan perusahaan perbankan mengalami sedikit penurunan kinerja perusahaan. Kinerja perbankan syariah meliputi seluruh aktivitas pegawai di perbankan syariah berupa pengelolaan sumber daya perusahaan perbankan dan proses pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi seperti mutu, penghematan dan kriteria efektif lainnya (James dan kawan-kawan dalam Arifin, 2018, hlm. 2). Kinerja adalah keluaran yang

dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu yang diukur melalui hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan (Wirawan, 2009, hlm. 101). Kinerja karyawan merupakan nilai total yang diharapkan organisasi dari ciri-ciri perilaku individu pegawai yang melakukan suatu pekerjaan pada waktu tertentu yang telah ditetapkan yang memberikan kontribusi pada kinerja organisasi (Walter et.al dalam Arifin, 2018, hlm. 34).

Informasi tentang tinggi rendahnya kinerja karyawan perusahaan dapat diperoleh melalui proses performance appraisal. Penilaian kinerja adalah proses yang digunakan perusahaan untuk menilai atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Evaluasi dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar kerja. Apabila hasil kerja yang dicapai memenuhi atau melebihi standar untuk pekerjaan tersebut, maka kinerja pegawai tersebut dapat dikatakan dalam kategori Baik. Sementara itu, jika hasil kerja karyawan tidak sesuai dengan level pekerjaannya, maka akan dihitung sebagai kinerja yang buruk atau kinerja yang rendah.

Salah satu sumber daya perusahaan yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting perusahaan dan harus dikelola dengan baik untuk memberikan kontribusi terbaik bagi kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kinerja perusahaan. Kualitas dan produktivitas sumber daya manusia saat ini menjadi pusat upaya peningkatan kinerja yang berdampak pada efisiensi dan efektifitas perusahaan.

Oleh karena itu, dalam menjalankan bisnis, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif. Tentunya kinerja suatu perusahaan perbankan dapat dilihat dari beberapa faktor yang mempengaruhinya, salah satunya dapat dilihat dari segi kompetensi pimpinan dan pegawainya. Setiap proses seperti sumber daya manusia, pemilihan personel, manajemen kinerja, perencanaan, dll. Memerlukan efisiensi. Semakin banyak kapabilitas yang diperhatikan dalam proses sumber daya manusia maka semakin baik kinerja perusahaan. Oleh karena itu, kemampuan ini sangat bermanfaat dalam membantu perusahaan perbankan mencapai kinerja yang tinggi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat pendidikannya, sehingga dapat menciptakan profesionalisme sebagai karyawan yang mempunyai tingkat kompetensi yang baik dalam perusahaan. Menurut (Sudirman, 2002, hlm. 12). pendidikan yang merupakan salah satu usaha yang bersifat sadar dengan tujuan yang dimana dengan sistematis terarah pada perubahan tingkah laku menuju kedewasaan karyawan. Oleh karena itu, pendidikan berperan sangat penting bagi manusia dan sekaligus sebagai bukti bahwasanya pendidikan itu tidak hanya akan berhenti pada satu generasi saja melainkan akan terus berkelanjutan mulai dari generasi masa lalu, generasi masa kini sampai generasi yang akan datang nantinya.

Latar belakang pendidikan sangat erat kaitannya dengan potensi karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan, dengan fokus pada pengembangan kapabilitas yang komprehensif dari calon karyawan. Oleh karena itu, pendidikan merupakan salah satu aspek kepegawaian yang sangat penting bagi suatu perusahaan untuk

menerima calon karyawan baru. Semakin tinggi latar belakang calon karyawan, maka semakin besar pula kontribusi atau kinerja calon karyawan terhadap perusahaan. Dan dengan demikian berpengaruh baik terhadap kelangsungan hidup perusahaan.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan bagi manajemen karena manajemen dikatakan berhasil apabila dapat menjaga kualitas sumber daya manusianya. Jika sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berfungsi secara efisien, maka bank akan beroperasi secara efisien. Dengan kata lain, keberlangsungan suatu bank bergantung pada kinerja karyawannya. Kinerja karyawan adalah hasil dari bekerja dengan standar yang ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang menjadi tanggung jawab karyawan tersebut. Yang diketahui dalam proses pembelajaran adalah pengetahuan, dan semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka semakin banyak pula pengetahuan yang dikuasainya.

Islam menyuruh umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal tersebut berkaitan dengan surah Al-Qashash pada potongan ayat ke 26 yang berbunyi:

إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيَ الْأَمِينُ

Artinya: “*Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya*”. (<https://tafsirweb.com/7076-surat-al-qashash-ayat-26.html>)

Hadis yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah bahwa Rasulullah bersabda:

عن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم إذا ضيقت الأمانة فانتظر الساعة. قال كيف إضاعتها يا رسول الله؟ قال إذا أسند الأمر إلى غير أهله فانتظر الساعة.

Artinya: “Jika amanah telah disia-siakan, maka tunggulah hari Kiamat”. Dia (Abu Hurairah) bertanya, ‘Wahai Rasulullah, bagaimanakah menyia-nyiakan amanah itu?’ Beliau menjawab, “Jika satu urusan diserahkan kepada bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu!” [HR. al Bukhari].

Selain tingkat pendidikan, pengalaman kerja karyawan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja dapat di lihat dari masa atau lamanya bekerja pada suatu perusahaan. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil di dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan. Pengalaman kerja dapat diartikan sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Penelitian ini bertolak dari *prasurevey* yang peneliti lakukan di Bank Muamalat KC Banjarmasin. Pendidikan karyawan Bank Muamalat latar belakangnya berbeda-beda, seperti jurusan ekonomi, jurusan perbankan, dan jurusan lainnya. Karyawan dari jurusan ekonomi dan perbankan konvensional maupun syariah tidak dapat dikatakan lebih produktif dibandingkan dengan jurusan di bidang lainnya. Selain itu, banyak karyawan yang baru lulus dan belum

memiliki pengalaman kerja di perbankan sehingga hanya menguasai teori yang diperoleh di sekolah.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Banjarmasin?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Banjarmasin?
3. Apakah pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Banjarmasin?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Banjarmasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Banjarmasin.

## **D. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh penulis khususnya akademis perbankan syariah umumnya, untuk mengetahui bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Banjarmasin yang dimana manfaat tersebut ialah :

### **1. Kegunaan teoritis**

Hasil yang di peroleh diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak yang berkepentingan khususnya bagi penyusun umumnya bagi instansi yang bersangkutan dan lembaga-lembaga yang berkepentingan dalam dunia ekonomi dan bisnis islam.

### **2. Kegunaan praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

#### **a. Karyawan**

Sebagai bahan masukan untuk karyawan yang bekerja di Bank Muamalat KC Banjarmasin.

#### **b. Bagi peneliti**

Bagi peneliti tentunya untuk memperoleh data guna memenuhi kewajiban akhir dalam penulisan skripsi guna memperoleh gelar kesarjanaan Universitas Negeri Antasri Banjarmasin dan juga sangat bermanfaat bagi penulis untuk dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta pengalaman baik dalam bidang penelitian maupun penulisan karya ilmiah.

## **E. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah definisi yang menganggap variabel atau struktur konstruk dengan menetapkan makna yang akan diberikan, atau mendefinisikan aktivitas, atau menyediakan operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel itu.

#### 1. Pendidikan (X1)

Pendidikan adalah usaha membina dan mengembangkan kepribadian manusia baik di bagian rohani atau dibagian jasmani. Ada juga para beberapa orang ahli mengartikan pendidikan itu adalah suatu proses perubahan sikap dan tingkah laku seseorang atau sekelompok orang dalam mendewasakan melalui pengajaran dan latihan. Pendidikan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pendidikan formal dari karyawan Bank Muamalat Banjarmasin.

#### 2. Pengalaman kerja (X2)

Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Pengalaman kerja yang dimaksud merupakan pengalaman kerja karyawan Bank Muamalat KC Banjarmasin. Menurut Poster dalam (Wirawan, dkk, 2009, hlm. 15). ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja, yaitu:

- a. Lama waktu/masa bekerja
- b. Tingkat pengetahuan yang dimiliki
- c. Keterampilan yang dimiliki

- d. Penguasaan terhadap pekerjaan
- e. Penguasaan terhadap peralatan

### 3. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan. Jika kinerja dari pegawai di perusahaan tidak baik, maka akan berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan dari perusahaan itu sendiri. Menurut Mc Cormick & Tiffin, kinerja seorang karyawan adalah waktu dan jumlah yang perusahaan butuhkan untuk menjalankan kegiatannya. Kinerja karyawan yang dimaksud merupakan kinerja karyawan Bank Muamalat Banjarmasin. Adapun indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah:

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Penggunaan waktu dalam kerja
- d. Ketangguhan
- e. Sikap

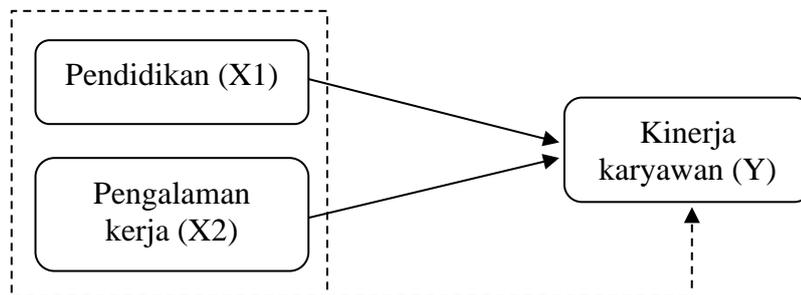
### **F. Kerangka Pemikiran**

Kerangka berpikir merupakan suatu yang disusun secara terperinci tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting (Sugiyono, 2017). Penelitian ini digunakan

untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat KC Banjarmasin).

Variabel dalam penelitian ini ada dua yaitu variabel dependen dan variabel independen. Kinerja karyawan sebagai variabel dependen dilambangkan dengan huruf (Y), sedangkan variabel independen dilambangkan dengan huruf (X) yaitu pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2). Pemikiran penulis dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 1.1.**  
**Kerangka Pemikiran**



### G. Kajian Pustaka/Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang peneliti rasa sangat relevan dengan penelitian ini sebagai bahan perbandingan, yaitu

**Tabel 1.1.**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Dian Muzerika (2018)	Pengaruh Latar Belakang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial latar belakang pendidikan tidak	- Variabel bebas yang digunakan adalah variabel	Adanya tambahan variabel

		Pendidikan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP	berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Jantho. Secara simultan latar belakang pendidikan dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP. Jantho.	pendidikan - Alat analisis yang digunakan	bebas pengalaman kerja dan lokasi penelitian adalah pada Bank Muamalat KCP Banjarmasin
2	Ayu lestari (2016)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada BNI Syariah Cabang Cirebon.	Angka t hitung variabel pendidikan sebesar -0,206, hal ini menunjukkan t hitung lebih kecil dari t tabel 1,669, dari angka tersebut dapat diartikan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh positif signifikan antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja. Angka t hitung variabel pengalaman kerja sebesar 4,649, hal ini menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel 1,669, dari angka tersebut dapat diartikan secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja. Hasil secara simultan atau bersama-sama antara latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, dapat dilihat dari angka F hitung (17,554) > F tabel 3,14.	- Variabel bebas yang digunakan adalah variabel pendidikan dan pengalaman kerja - Alat analisis yang digunakan	Lokasi penelitian adalah pada Bank Muamalat KCP Banjarmasin
3	Yesi Fitriani (2017)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel kompensasi berpengaruh	- Alat analisis yang digunakan	Adanya tambahan variabel bebas pendidikan pengalaman kerja. Lokasi

		Bank Syariah (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Ciputat	signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama atau simultan variabel motivasi, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.		penelitian adalah pada Bank Muamalat KCP Banjarmasin
4	Mohy ud Din (2018)	Effects of Employees Experience on Employees Performance on Textile Sector	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di sektor tekstil di Faisalabad.	- Variabel bebas yang digunakan adalah variabel pengalaman kerja - Alat analisis yang digunakan	Lokasi penelitian adalah pada Bank Muamalat KCP Banjarmasin
5	Shaman Ali (2020)	Employee performance in light of education diversity, religious diversity, work experience diversity, and language diversity	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan, pengalaman kerja dan keragaman agama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	- Variabel bebas yang digunakan adalah variabel pendidikan dan pengalaman kerja - Alat analisis yang digunakan	Lokasi penelitian adalah pada Bank Muamalat KCP Banjarmasin
6	Rosmi (2020)	The influence of integrity and work experience on employee performance	Hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan.	- Variabel bebas yang digunakan adalah variabel pengalaman kerja - Alat analisis yang digunakan	Adanya tambahan variabel bebas pendidikan dan lokasi penelitian adalah pada Bank Muamalat KCP Banjarmasin

## H. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Karena sifatnya masih sementara, maka

perlu dibuktikan kebenarannya melalui data yang terkumpul. Hipotesis pada penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub> : Ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KC Banjarmasin

H<sub>2</sub> : Ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KC Banjarmasin

## **I. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dari penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

Bab I Merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan.

Bab II Merupakan landasan teoritis yang berisikan tentang Pengertian Bank Syariah, pengertian pendidikan, pengertian pengalaman kerja, kinerja karyawan.

Bab III Merupakan metode penelitian yang memaparkan hal yang terkait dengan metode penelitian.

Bab IV Merupakan bagian analisis dan pembahasan yang berisi tentang pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus bank muamalat KC Banjarmasin).

Bab V Merupakan bab penutup. Pada bagian ini berisikan kesimpulan dari penelitian disertai rekomendasi dalam bentuk saran-saran yang relevan.