

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perbankan di Indonesia sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 pasal 1 ayat 1, dijelaskan bahwa perbankan adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Sedangkan pengertian perbankan syariah dijelaskan dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2008, yakni segala sesuatu yang menyangkut tentang Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya.(Jahroni , 2023, hlm. 20)

Bank Syariah mulai didirikan di Indonesia, dikarenakan masyarakat Indonesia mayoritas beragama muslim. Badri (2017) menjelaskan bahwa Indonesia termasuk kedalam sepuluh besar negara yang memiliki indeks keuangan Syariah di pasar global. Pada tanggal 18-20 Agustus 1990 Majelis Ulama Indonesia (MUI) mengadakan lokakarya. Pada tahun 1991 dibuatlah akta pendirian PT. Bank Muamalat Indonesia sebagai bank Syariah pertama Indonesia. Indonesia sempat mengalami krisis ekonomi, pada saat itu bank Muamalat mampu bertahan, sehingga setelah krisis berlalu berdirilah bank Syariah kedua di Indonesia dengan nama Bank Syariah Mandiri. Pemerintah membuat undang-undang baru (UU) no.7 Tahun 1992, dijelaskan tentang prinsip bagi hasil, atas dasar inilah Bank Syariah Indonesia memulai dual banking system di Indonesia. Pada tahun 1992 sampai 1998 hanya satu bank syariah di Indonesia, yaitu Bank

Umum Syariah (BUS) dengan 78 Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) yang beroperasi. Pada tahun 1998 pemerintah membuat amandemen UU No. 10 Tahun 1998 untuk memperkuat keberadaan system perbankan Syariah di Indonesia, sehingga bank Syariah di Indonesia dapat berjalan sesuai dengan prinsip Syariah dan berdampak pada perkembangan perbankan syariah yang berkembang pesat. Bank Syariah yang terbentuk memiliki peran dalam menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan dana kepada masyarakat dengan prinsip-prinsip Syariah, dengan tujuan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat (Frena Fardillah, 2021, hlm.4-5). Bank Syariah dengan bank konvensional tentunya memiliki perbedaan. Pada pelaksanaannya bank Syariah menggunakan asas pembagian untung (profit and loss sharing principle) sehingga prinsip ini meniadakan bunga. Meski bank Syariah meniadakan bunga, namun berbagai transaksi keuangan yang dilakukan oleh bank konvensional tetap bisa dilakukan. Sehingga tujuan dari perbankan Syariah adalah menciptakan kemaslahatan masyarakat, khususnya umat muslim.

Ayat Al-Quran yang paling sering dikutip berkenaan dengan riba menyebutkan perbedaan antara keuntungan yang diperoleh dari hasil usaha dan keuntungan dari riba. Sebagaimana firman Allah SWT dalam (QS Al-Baqarah : 275)

الَّذِينَ يَأْكُلُونَ الرِّبَا لَا يَقُومُونَ إِلَّا كَمَا يَقُومُ الَّذِي يَتَخَبَّطُهُ الشَّيْطَانُ مِنَ الْمَسِّ ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ قَالُوا إِنَّمَا الْبَيْعُ مِثْلَ الرِّبَا وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا فَمَنْ جَاءَهُ مَوْعِظَةٌ مِنْ رَبِّهِ فَانْتَهَى فَلَهُ مَا سَلَفَ وَأَمْرُهُ إِلَى اللَّهِ وَمَنْ عَادَ فَأُولَئِكَ أَصْحَابُ النَّارِ هُمْ

فِيهَا خَالِدُونَ

Artinya ; “Orang-orang yang makan (mengambil) riba tidak dapat berdiri melainkan seperti berdirinya orang yang kemasukkan syaitan lantaran tekanan penyakit gila. Keadaan mereka yang demikian itu, adalah disebabkan mereka berkata (berpendapat), sesungguhnya jual beli sama dengan 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 urusanya terserah kepada Allah. Orang yang mengulangi (mengambil riba), maka orang itu adalah penghuni-penghuni neraka; mereka kekal di dalamnya”.

Kualitas Sumber daya manusia berperan penting dalam mengelola maupun memajukan perusahaan atau organisasi, sehingga kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) ini harus kita perbaiki secara terus-menerus sehingga mendapatkan kualitas SDM yang handal dan tepat dalam melakukan pekerjaan di bidangnya. Perusahaan atau organisasi dapat melakukan strategi-strategi untuk karyawannya guna meningkatkan kualitas SDM, misalnya seperti mengundang narasumber dalam memberikan pembicaraan yang menarik khusus di bidang peningkatan kualitas. Selain itu juga dapat melakukan pelatihan bagi karyawan yang benar-benar berperan penting dalam perusahaan atau organisasi, sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi bisa tercapai semaksimal mungkin dan memperoleh hasil kinerja karyawan secara memuaskan bagi organisasi yang dikelolanya (I Putu Agus Adnyana, 2020, hlm. 8). Dalam penelitian ini peneliti mengambil tiga variabel yang digunakan sebagai landasan dalam mengetahui variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Variabel pertama adalah latar belakang Pendidikan, kedua pengalaman kerja dan ketiga

produktivitas kerja. Latar belakang pendidikan mempengaruhi produktivitas kerja seseorang karena mampu memberikan wawasan yang lebih luas dalam berinisiatif dan berinovasi dalam berpengaruh terhadap kinerja. Semakin tinggi tingkatan Pendidikan seseorang karyawan, maka akan mempunyai wawasan yang lebih luas dan didukung oleh pengalaman kerja yang dipunyai, maka karyawan itu mempunyai nilai lebih dalam melaksanakan tanggung jawab. Secara umum tingkat Pendidikan seorang karyawan dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Sudah menjadi kebiasaan tingkat Pendidikan seorang karyawan bisa digunakan dalam mengukur ataupun menilai kemampuan seorang karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nurhaziza Pardede (2019) Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpun, mengenai Pengaruh latar belakang Pendidikan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsimpun, menyatakan bahwa latar belakang Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Diah Ayu Eko Wati (2016) yang menyatakan bahwa latar belakang tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, berdasarkan ketidak konsisten hasil penelitian yang dilakukan dari Nurhaziza Pardede (2019) dan Diah Ayu Eko Wati (2016) maka peneliti ingin meneliti kembali bagaimana pengaruh variabel latar belakang Pendidikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kedua adalah pengalaman kerja. Seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja lebih banyak maka akan lebih memahami apa yang harus dilakukan ketika mengatasi sebuah permasalahan. Selain itu karyawan tersebut akan lebih cepat dalam bekerja

dan tidak harus beradaptasi dengan tanggung jawab yang dijalankan karena sudah mempunyai pengalaman kerja. Sehingga organisasi akan lebih muda mencapai tujuan organisasi karena didukung oleh karyawan yang berpengalaman di bidangnya. BTN Kantor Cabang Syariah Banjarmasin merupakan salah satu partisipan perbankan syariah di Banjarmasin. Visi utama BTN Syariah adalah menjadi The Best Mortgage Bank di Asia Tenggara pada tahun 2025. Maka dari itu BTN Kantor Cabang Syariah Banjarmasin akan selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang kompeten merupakan faktor pengungkit untuk keunggulan bersaing BTN Kantor Cabang Syariah Banjarmasin, sehingga pengembangan kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi BTN Kantor Cabang Syariah Banjarmasin. Variabel ketiga adalah produktivitas kerja. Produktivitas kerja adalah kemampuan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang pegawai/karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang ataupun jasa yang sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang tepat. Produktivitas memiliki dua dimensi, pertama efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja menjadi maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan berkualitas, kuantitas, dan waktu. Kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. (Darmadi, 2018) Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dirumuskanlah permasalahan penelitian ini, yaitu:

1. Apakah latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Tabungan Negara Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin
2. Apakah latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Tabungan Negara Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas ada beberapa tujuan dilakukanya penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Tabungan Negara Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin
2. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Tabungan Negara Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin

D. Signifikansi Penelitian

Penelitian mampu sangat baik jika bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan, maupun dalam kehidupan bermasyarakat. Maka dari itu, penelitian ini memiliki kemampuan secara teoritis maupun praktis.

1. Kegunaan dalam teoritis Penelitian ini mampu mendapatkan kontribusi manfaat secara teoritis antara lain: Penelitian ini sebagai kontribusi pengetahuan dan pemahaman dalam menambah khazanah perpustakaan UIN Antasari Banjarmasin terkhususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan pihak yang mempunyai kepentingan dalam penelitian ini mengenai pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin
2. Manfaat secara praktis Hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan ataupun sumbangsih pemikiran bagi Bank Tabungan Negara Syariah dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan terkhusus Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Banjarmasin

E. Definisi Operasional

Dalam membatasi ataupun mengantisipasi kesalahpahaman penelitian maka perlu penjelasan terhadap definisi penelitian sebagai berikut.

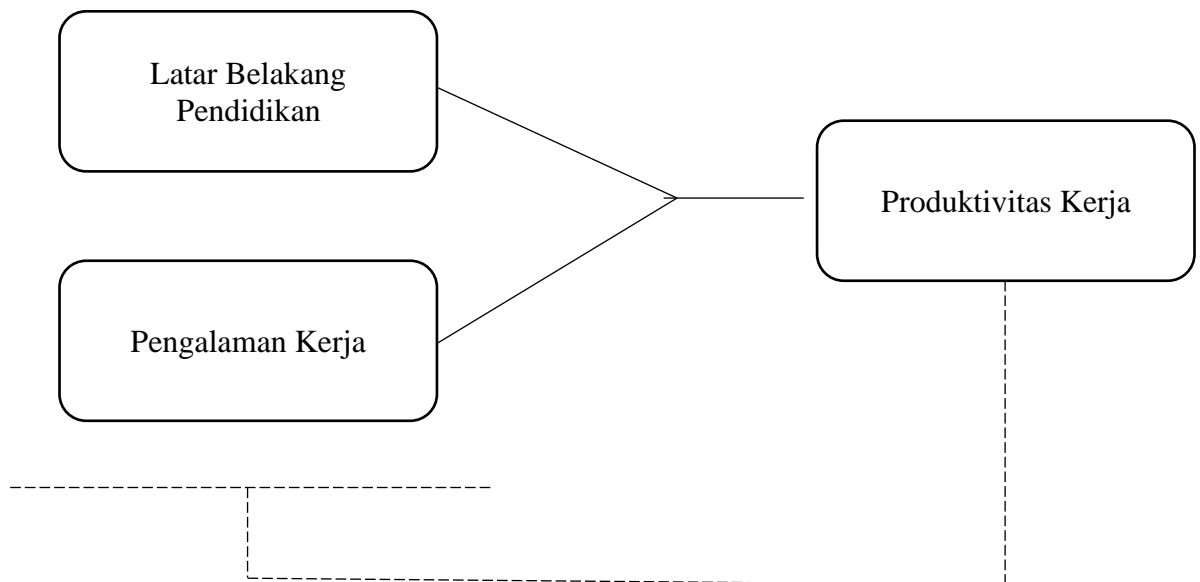
1. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang. (Pius Abdillah and Danu

Prasetya, hlm. 256) Pengaruh yang dimaksud peneliti dalam penelitian ini adalah suatu hal yang terjadi di lingkungan, disebabkan karena akibat dari perilaku baik dan buruknya masyarakat yang memiliki timbal balik terhadap masyarakat itu sendiri.

2. Menurut Notoatmodjo mengemukakan latar belakang pendidikan merupakan upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan pelaku pendidikan. (Novalasari and Tedi Pitri, 2021, hlm.69) Latar Belakang Pendidikan yang dimaksud peneliti dalam penelitian ini adalah Jenjang pendidikan, jurusan keilmuan, dan pelatihan dalam mengembangkan pelaku pendidikan.
3. Menurut Foster, pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.(Novalasari and Tedi Pitri, 2021, hlm. 73) Pengalaman Kerja yang dimaksud peneliti dalam penelitian ini adalah Masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan yang dimiliki.
4. Menurut Sutrisno, produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari hari ini kemarin, dari hari esok lebih baik dari hari ini. (Sisca, 2020, hal. 59) yang dimaksud peneliti disini adalah sebuah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor

produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

F. Kerangka Teori



Keterangan :

- = Secara Parsial
- - - - - = Secara Simultan

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis ialah sebuah jawaban yang sifatnya sementara untuk menjawab pertanyaan dari rumusan masalah yang menjadi objek penelitian. Disebut sementara, karena jawaban yang didapatkan baru dilandaskan pada teori yang sesuai, belum dilandaskan pada fakta-fakta empiris yang didapatkan dari pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris sesuai dengan data dan hasil. (Sugiyono, 2013, hlm. 64)

Berdasarkan landasan teori yang telah dijelaskan di atas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Hipotesis Simultan

H₀ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin.

2. Hipotesis Parsial

H₀ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin.

H. Penelitian Terdahulu

Sebaiknya dalam melakukan penelitian, peneliti akan melakukan telaah pustaka dalam karya ilmiah lainnya. Ataupun karya-karya ilmiah yang terkait dalam topik untuk diangkat peneliti, antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nurhaziza Pardede (1440100108) Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan, tahun 2019 dengan judul “Pengaruh latar belakang pendidikan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsimpuan”. Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah metode kuantitatif. Hasil dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan dan motivasi a terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Padangsimpuan. Persamaan penelitian Nurhaziza Pardede dengan peneliti adalah sama-sama membahas pengaruh latar belakang pendidikan. Adapun perbedaannya terletak dalam memilih variable dependent yaitu membahas motivasi terhadap kinerja karyawan. Nurhaziza Pardede menggunakan variabel Kinerja Karyawan dan Motivasi sedangkan peneliti menggunakan variabel Latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan Produktivitas Kerja.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Ayuk Wahdanfiari Adibah (3223103015) Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung tahun 2014 dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri”. Penelitian ini dilatarbelakangi karyawan yang berbeda latar belakang Pendidikan dan pengalaman kerja dari beberapa karyawan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya yang berpengaruh

terhadap etos kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah metode kuantitatif, hasil dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa latar belakang Pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap etos kerja, sedangkan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri. Kesamaannya adalah ada dua variabel yang sama digunakan, yaitu Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja. Adapun perbedaannya variabel dependent Ayuk Wahdanfiari Adibah ialah etos kerja sedangkan peneliti adalah produktivitas kerja.

I. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika penulisan dalam skripsi ini akan dibagi menjadi lima bab yaitu:

1. **Bab I**, berisikan tentang pendahuluan yang memuat kerangka dasar penelitian. pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah yang memaparkan alasan peneliti meneliti masalah yang kemudian ditulis sebagai skripsi. selanjutnya rumusan masalah, dibuat untuk mengonfirmasikan permasalahan dasar yang akan dibahas, tujuan penelitian, manfaat penelitian, untuk memudahkan pemahaman dan tidak terjadi kesalahpahaman definisi maka dibuatlah definisi operational, kemudian kajian pustaka yang merupakan bahan perbandingan hasil penelitian dan sistematika penulisan sebagai kerangka acuan.

2. **Bab II**, merupakan landasan teori yang berisi penguraian masalah-masalah yang berhubungan dengan objek penelitian melalui teori yang mendukung melalui buku, literatur, dan juga sumber referensi lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti sehingga membentuk suatu pikiran yang logis dan sistematis. Pada bab ini disajikan informasi mengenai beberapa teori yang berkaitan dengan bahasan penelitian, yakni teori tentang pengaruh, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan produktivitas kerja.
3. **Bab III**, merupakan metode penelitian yang membahas tentang metode yang akan dilakukan dalam penelitian tersebut, yaitu ada beberapa meliputi jenis penelitian yaitu yang digunakan peneliti adalah kuantitatif, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, data dan sumber data, metode pengumpulan data, teknik pengumpulan data dan metode penulisan.
4. **Bab IV**, merupakan penyajian data dan analisis. Pada bab ini disajikan hasil penelitian yang telah dilakukan di bank tabungan negara kantor cabang syariah banjarmasin mengenai latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya membahas tentang analisis data dan hasil dari analisis serta pembahasannya yang disesuaikan dengan metode penelitian pada bab III, sehingga akan memberikan jawaban atas pertanyaan yang terdapat pada rumusan masalah.
5. **Bab V**, adalah penutup, yang memuat simpulan dan saran-saran. Simpulan merupakan jawaban dari rumusan masalah yang telah

dinyatakan dalam bab pendahuluan. Bagian ini berisi pemecahan terhadap apa yang dipermasalahkan dalam skripsi. Saran-saran memuat beberapa implikasi penelitian yang dapat diajukan kepada lembaga yang relevan dan terkait langsung dengan pemecahan masalah dalam skripsi.