

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kehidupan sehari-hari, manusia tidak dapat dipisahkan dari aktivitas berorganisasi karena pada hakikatnya manusia adalah makhluk sosial yang senantiasa hidup dalam suatu komunitas. Keterlibatan tersebut tampak mulai dari lingkungan keluarga, kelompok masyarakat, hingga ketika individu memasuki dunia kerja. Dalam konteks ini, setiap orang akan berinteraksi dan menjadi bagian dari organisasi tempat ia menjalankan tugas dan fungsinya.

Di dalam sebuah organisasi, terdapat lima unsur utama yang harus dikelola secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Unsur pertama adalah *man* atau sumber daya manusia yang berperan sebagai pelaksana kegiatan. Kedua, *money* yaitu dana atau modal yang diperlukan untuk mendukung operasional organisasi. Ketiga, *mechanics* yang merujuk pada penggunaan mesin atau peralatan teknis. Keempat, *materials* yaitu berbagai bahan atau perlengkapan kerja. Kelima, *methods* yang mencakup metode, prosedur, atau tata cara kerja yang digunakan dalam menjalankan aktivitas organisasi.

Dari seluruh faktor yang telah disebutkan, sumber daya dapat dipahami sebagai kemampuan untuk melakukan suatu tindakan, memanfaatkan peluang yang tersedia, serta kapasitas untuk mengatasi berbagai kesulitan. Manusia,

yang dikaruniai akal, perasaan, dan kehendak, memiliki potensi untuk keluar dari situasi yang menantang serta berupaya memperoleh manfaat dari setiap kesempatan yang muncul di sekitarnya.

Dalam upaya mencapai keunggulan kompetitif, suatu perusahaan perlu menyediakan produk atau layanan berkualitas tinggi dengan harga yang tetap bersaing. Pencapaian tersebut sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan produktif. Hal ini dikarenakan, selain aspek pemasaran, manajemen sumber daya manusia merupakan komponen manajemen yang memegang peranan penting dalam sektor perbankan.

Dengan demikian, kualitas kinerja karyawan yang baik akan memberikan kontribusi positif terhadap pertumbuhan dan perkembangan bisnis suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam lembaga perbankan harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pemenuhan kompetensi tersebut menjadi penting untuk menghasilkan kinerja karyawan yang optimal dan berkualitas.

Pengembangan karier karyawan merupakan salah satu strategi yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa tenaga kerja yang memiliki kemampuan unggul serta motivasi tinggi berpotensi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara perkembangan karier individu dan pencapaian kinerja dalam pekerjaan.

Menurut *Society for Human Resource Management*, karyawan yang merasa diberdayakan serta memperoleh peluang untuk mengembangkan diri cenderung memiliki motivasi lebih tinggi untuk berkontribusi pada kemajuan organisasi, merasa lebih puas terhadap pekerjaannya, dan mampu menunjukkan kinerja yang optimal (Sinha, 2020).

Pengembangan karier juga dipandang sebagai aspek penting yang ingin dicapai individu sekaligus menjadi sasaran organisasi. Penyediaan jenjang karier yang selaras dengan fleksibilitas bisnis merupakan salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia, yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan maupun organisasi (Krismiyati, 2017).

Pandangan tersebut sejalan dengan tujuan Bank Syariah Indonesia untuk mencapai posisi sebagai “*Top 10 Global Islamic Bank*.” Salah satu misi Bank Syariah Indonesia adalah menjadi perusahaan yang menjadi kebanggaan dan pilihan bagi talenta terbaik di Indonesia. Tujuan ini selaras dengan upaya mewujudkan visi perusahaan. Sebagai bagian dari komitmen tersebut, Bank Syariah Indonesia menerapkan kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang terstruktur dan disesuaikan dengan setiap jenjang fungsional. Langkah ini merupakan bagian dari implementasi strategi pengembangan yang telah ditetapkan.

Pelaksanaannya melalui 2 (dua) jenjang, yaitu pengembangan karier jalur pelaksana dan jalur pimpinan. Pengembangan karier karyawan pelaksana

untuk menjadi karyawan pimpinan dilakukan melalui proses seleksi Staff Development Program (SDP). Sementara pengembangan karier karyawan pimpinan dilakukan melalui promosi, rotasi, dan penugasan Karyawan (Project Assignment), seperti penugasan ke Kementerian BUMN atau ke induk perusahaan (BSI, 2022).

Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki karyawan yang produktif, profesional, bekerja dengan penuh tanggung jawab dan lebih baik agar perusahaan dapat berkembang lebih cepat dengan kualitas yang lebih baik sehingga perusahaan tersebut mampu menjaga eksistensinya dalam persaingan bisnis, akan tetapi perusahaan tidak bisa hanya mengandalkan kecanggihan teknologi dan prasarana yang ada tanpa di tunjang dengan sumber daya manusia yang handal.

Pembentukan sumber daya manusia yang handal di dalam perusahaan dimulai sejak proses penerimaan karyawan (rekrutmen), proses seleksi karyawan, klasifikasi karyawan, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian, dan keterampilan, hingga pengembangan kariernya.

Pengembangan karier umumnya mengacu pada kemajuan dalam suatu posisi berdasarkan kinerja, masa kerja, dan peluang. Menurut Caroline dan Susan (2014), pemimpin yang ingin memaksimalkan kinerja dalam organisasinya wajib melihat faktor-faktor yang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Satu diantara faktor tersebut ialah pengembangan karier.

Pengembangan karier dikenal dengan istilah kemajuan karier, karyawan

tidak hanya diberikan kesempatan untuk memajukan kariernya dengan memberikan kesempatan untuk itu, namun mereka juga diberikan tanggung jawab tambahan dan pujian atas usaha yang telah mereka lakukan. Kinerja dan produktivitas karyawan akan meningkat, pergantian tenaga kerja akan berkurang, dan peluang promosi bagi karyawan akan ditingkatkan melalui penerapan program pengembangan karier oleh organisasi.

Seorang karyawan perlu memiliki pemahaman yang jelas tentang jenjang karier yang tersedia baginya serta dampak yang ditimbulkan dari jenjang karier tersebut baginya, yang mungkin berupa tanggung jawab atau kewajiban serta imbalan yang akan diperolehnya. Arahkan yang jelas dalam menjalankan karier dan pekerjaannya diberikan kepada seorang karyawan apabila ia mempunyai kesadaran yang jelas mengenai hal-hal seputar jenjang karier dan upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk mencapainya. Karyawan juga perlu menyadari upaya yang mungkin mereka laksanakan guna meraih jenjang karier yang lebih tinggi.

Pengembangan karier profesional seseorang juga dianjurkan dalam Islam, selaras dengan apa yang termuat pada surah Al- An'am ayat ke-132:

لِكُلِّ دَرَجَتٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ (٢٣١) : 6 /5

Terjemahnya: *“Masing-masing orang ada tingkatannya, (sesuai) dengan apa yang mereka kerjakan. Tuhanmu tidak lengah terhadap apa yang mereka kerjakan”* (Al- An'am/6:132)

Ayat ini menegaskan bahwa perbuatan orang atau kelompok (organisasi, badan usaha, badan lembaga, dan sebagainya) adalah mengembangkan diri semaksimal mungkin. Ayat ini relevan dengan topik pengembangan karier (career development).

Oleh karena itu, dikatakan bahwa setiap orang akan menerima sesuatu sebagai akibat dari apa yang sudah dilakukannya, sehingga pentingnya manusia mengembangkan dan memperluas potensi yang mereka miliki dijelaskan dalam bagian ini.

Dalam hal memastikan bahwa karyawan yang bekerja di suatu perusahaan memiliki kualifikasi, kemampuan, dan pengalaman yang tepat bila diperlukan, pengembangan karier berfungsi sebagai teknik formal yang diadopsi oleh perusahaan.

Untuk memastikan produktivitas karyawan tetap terjaga, karyawan dapat didorong untuk terus melakukan yang terbaik, dan frustrasi kerja akibat menurunnya kinerja karyawan dapat dihindari, maka perusahaan perlu mengelola karier dan mengembangkan sumber daya manusianya secara efektif.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh pendidikan pengalaman dan prestasi kerja terhadap pengembangan karier pada kinerja karyawan yang bekerja di PT Bank Syariah Indonesia KC Tanjung. Bank Syariah Indonesia didirikan dengan asumsi bahwa pengoperasian perbankan berdasarkan prinsip margin keuntungan dan bagi hasil yang mendukung terciptanya stabilitas perekonomian. Alhasil, PT Bank Syariah

Indonesia KC Tanjung dipilih sebagai tempat penelitian karena konsep tersebut.

Budaya perusahaan yang berkaitan dengan sikap akhlaqul karimah (akhlak mulia) 6 konsep akhlak yang telah dibentuk oleh Bank Syariah Indonesia (BSI), yaitu bank yang menerapkan operasionalnya berdasarkan aturan syariat Islam. Kemajuan besar terlihat pada kondisi PT Bank Syariah Indonesia KC Tanjung sekarang. Namun didasarkan hasil wawancara peneliti bersama *Branch Office Service Manajer* Bank Syariah Indonesia KC Tanjung di tanggal 30 Juni 2025, ada permasalahan belum optimalnya sistem pengembangan karier yang ditentukan pada karyawan, sebab terdapat beberapa karyawan yang sudah bekerja kurang lebih selama 3 tahun namun belum di mutasi ataupun dipromosikan.

Kenyataan nya bahwa dipromosikan ataupun mutasi merupakan bagian penting dari pengembangan karier karena dapat mempermudah karyawan untuk tumbuh, berkembang, dan mencapai potensi penuh mereka. Hal ini konsisten dengan berbagai indikator pengembangan karier, termasuk peningkatan keterampilan, kemajuan karier, kepuasan kerja, dan mobilitas karier.

Oleh karena itu, karyawan yang siap menghadapi perubahan ini cenderung lebih sukses dalam kariernya dan berkontribusi lebih besar terhadap keberhasilan organisasi ataupun perusahaannya.

Hal tersebut tidak bisa terjadi terus-menerus karena akan berdampak pada masa mendatang, untuk menghadapi permasalahan yang dihadapi oleh PT

Bank Syariah Indonesia KC Tanjung dimasa yang akan datang, dengan semakin meningkatnya persaingan dalam perindustrian perbankan, maka PT Bank Syariah Indonesia KC Tanjung diberikan tuntutan agar dapat mengoptimalkan pengembangan karier serta melaksanakan pengelolaan pada tenaga kerja yang profesional, guna mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dan siap dipromosikan atau dimutasi sewaktu-waktu.

Berdasarkan pemaparan diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait apakah ada pengaruh pendidikan, pengalaman kerja dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan. Oleh karena itu, penulis akan menyusun sebuah karya tulis ilmiah yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“PENGARUH PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA KC TANJUNG KABUPATEN TABALONG”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, perumusan masalah dalam penelitian adalah bagaimana pengaruh pendidikan, pengalaman kerja dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Tanjung Kabupaten Tabalong.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan

penelitian adalah sebagai berikut untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Tanjung Kabupaten Tabalong.

D. Signifikasi Penelitian

Kegunaan penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh penulis khususnya akademisi perbankan syariah umumnya, untuk mengetahui bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, manfaat tersebut ialah:

1. Signifikasi 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. Signifikasi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan pengembangan karir karyawan.

E. Definisi Operasional

Bertujuan untuk memperjelas maksud dari judul dalam proposal ini sertamenghindari penafsiran yang keliru dalam memahami tujuan penelitian ini maka penulis mengemukakan definisi operasional agar lebih terarah penelitian ini, berikut definisi operasional:

1. Pendidikan (X1)

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

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 kerjakaryawan Bank Syariah Indonesia KC Tanjung Tabalong.

3. Prestasi kerja (X3)

Menurut Sunyonto (2015)pPrestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja

yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Tanpa adanya prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh karyawan menunjukkan rendahnya prestasi kerja karyawan yang akan mengakibatkan proses pencapaian tujuan di Bank Syariah Indonesia KC Tanjung Tabalong.

4. Pengembangan karir karyawan (Y)

Menurut Stone dalam Kadarisman (2013) Pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan di masa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan selama bekerja. Pengembangan karir karyawan yang dimaksud merupakan pengembangan karir karyawan Bank Syariah Indonesia KC Tanjung Tabalong.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dari peneliti skripsi ini 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, pengetahuan pendidikan, pengertian prestasi kerja, pengertian pengalaman kerja, dan pengembangan karir 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, pengalaman kerja dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan (studi kasus Bank Syariah Indonesia KC Tanjung Tabalong).

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