



**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA
KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA
CABANG PAYAKUMBUH**

TESIS

*Ditulis Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister (S-2)
Program Studi Ekonomi Syariah*

Oleh:

SONITA YULIANTI
2002042020

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAHMUD YUNUS
BATUSANGKAR
2022M/1443H**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing tesis atas nama **Sonita Yulianti, NIM: 200202020 Program Pascasarjana Prodi Ekonomi Syariah dengan judul “PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA CABANG PAYAKUMBUH”** Setelah dilakukan bimbingan terhadap tesis yang bersangkutan, telah memenuhi persyaratan untuk diagendakan mengikuti sidang Munaqasah.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Batusangkar, 26 Juni 2022

Pembimbing I



Dr. Syukri Iska, M.Ag.
NIP: 19631019 199203 1 004

Pembimbing II



Dr. Himyar Pasrizal, SE., MM.
NIP: 19780524 200501 1 004

ABSTRAK

SONITA YULIANTI, NIM 2002042020, Judul Tesis “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia cabang Payakumbuh”. Program studi Ekonomi Syariah konsentrasi manajemen sumber daya insani Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Batusangkar (IAIN Batusangkar).

Pokok permasalahan dalam penelitian ini dilatar belakangi oleh sebuah permasalahan bahwa etos kerja karyawan dapat mempengaruhi berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. Dalam hal ini, peneliti menguji pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap Bank Syariah Indonesia cabang Payakumbuh.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Seberapa besar pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan BSI cabang Payakumbuh? (2) Seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan BSI cabang Payakumbuh? (3) Seberapa besar pengaruh secara bersama-sama latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan BSI cabang Payakumbuh?.

Penelitian ini dilakukan dari bulan Agustus 2021 sampai Juni 2022 dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner pernyataan yang diberikan kepada responden. Sampel yang digunakan sebanyak 25 responden. Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *total sampling*. Teknik analisis data dengan menggunakan regresi berganda, uji t, uji f, uji R^2 dan uji asumsi klasik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan. Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap etos kerja karyawan.

Kata kunci : Latar belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Etos Kerja

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji Syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan Tesis yang berjudul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia cabang Payakumbuh”** shalawat beriringan salam semoga senantiasa Allah curahkan kepada junjungan alam yakni Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya.

Penulisan Tesis ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar magister pada Jurusan Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Insani Program Pascasarjana UIN Mahmud Yunus Batusangkar.

Dengan hidayah dan pertolongan Allah SWT penulis dapat menyelesaikan tesis ini, dalam penulisannya, penulis menemukan berbagai macam tantangan dan kesulitan, akan tetapi kesemuanya itu dapat teratasi berkat bantuan dari berbagai pihak. oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang mendalam dan setulus-tulusnya, yang istimewa kepada kedua orang tua tercinta Yusnita dan Putra Edison, dan Adik-adik tersayang, seluruh keluarga besar penulis yang selalu memberi semangat, dan memberikan motivasi serta memberikan dukungan moril dan materil kepada penulis, sehingga menjadi motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan program magister ini yang sampai saat ini penulis masih sangat mengharapkan dukungan dan bimbingan moral dan material dari semuanya sampai akhirnya penulis bisa menjadi seorang yang berguna bagi kedua orang tua, masyarakat dan negara. *Aamiin ya Rabbal Alamin*

Selanjutnya ucapan terima kasih yang mendalam penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Marjoni Imamora, M.Sc selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar.
2. Ibu Dr. Suswati Hendriani, M.Pd., M.Pd selaku Direktur Pascasarjana Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar.
3. Bapak Dr. Himyar Pasrizal, SE., MM. selaku ketua jurusan Ekonomi Syariah sekaligus Pembimbing II, yang sangat banyak meluangkan waktu untuk

mengarahkan dan memberikan nasehat, masukan, kritikan dan saran dalam penyelesaian kuliah dan penulisan Tesis, beserta Staf Jurusan Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar.

4. Bapak Dr. Syukri Iska, M.Ag selaku Pembimbing I yang sangat banyak meluangkan waktu untuk mengarahkan dan memberikan nasehat, masukan, kritikan dan saran dalam penyelesaian penulisan tesis.
5. Ibu Dr. Farida Arianti, M.Ag selaku penasehan akademik yang telah memberikan masukan kepada penulis dalam penyelesaian tesis ini.
6. Bapak ibu dosen yang banyak memberikan pengetahuan sehingga membuka dan memperluas keilmuan penulis.
7. Kepala perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar dan karyawan yang telah memberi bantuan dan pinjaman buku dan literatur yang diberikan untuk penulisan skripsi ini.
8. Seluruh staff program Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar yang telah membantu penulisan tesis.
9. Semua pihak terkait dalam membantu penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya penulis menyadari bahwa karya ilmiah ini sangat jauh dari kesempurnaan sebagaimana yang diharapkan. Untuk itu, sangat diharapkan sumbangan saran dan kritikan yang konstruktif dari semua pihak untuk kesempurnaannya, dengan harapan karya ilmiah ini dapat menambah khazanah keilmuan/ilmu pengetahuan kepada. Allah SWT jugalah penulis mohon ampun, tanpa hidayah-Nya dan Petunjuk-Nya, semua ini Tidak Akan Terlaksana

Batusangkar, Agustus 2022



Sonita Yulianti
Nim. 2002042020

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi masalah	8
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat dan Luaran Penelitian.....	9
G. Defenisi Operasioanal	9
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Kajian teori	12
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2. Latar Belakang Pendidikan.....	15
3. Pengalaman Kerja	22
4. Etos Kerja	25
B. Kajian Penelitian yang Relevan.....	45
C. Kerangka Berpikir.....	51
D. Hipotesis.....	51
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis penlitian	52
B. Tempat dan waktu.....	52
C. Populasi dan sampel.....	53
D. Pengembangan instrumen.....	53
E. Teknik pengumpulan data	54
F. Teknik analisis data.....	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	58

B. Deskripsi Data	60
C. Uji Hipotesis	65
D. Pembahasan	69

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	73
B. Saran.....	73
C. Implikasi.....	74

DAFTAR PUSTAKA

DATAR TABEL

Tabel 1.1	Data Kehadiran Karyawan	5
Tabel 1.2	Latar Belakang Pendidikan	6
Tabel 2.1	Penelitian Relevan	46
Tabel 3.1	Rancangan Waktu Penelitian	52
Tabel 3.2	Skor Penilaian Skala Likert.....	53
Tabel 4.1	Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	61
Tabel 4.2	Deskripsi responden berdasarkan umur	61
Tabel 4.3	Deskripsi responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
Tabel 4.4	Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja.....	62
Tabel 4.5	Hasil Uji Multikolinearitas.....	63
Tabel 4.6	Hasil Uji Hetersokedastisitas	64
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas	64
Tabel 4.8	Hasil Regresi Linear Berganda.....	65
Tabel 4.9	Hasil Uji t	66
Tabel 4. 10	Hasil Uji f.....	68
Tabel 4.11	Hasil Uji R ²	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berfikir	51
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berkembangnya teknologi pada saat ini mendorong setiap prospek kehidupan yang terkait dengan masalah-masalah baru yang sangat kompleks. Perkembangan ini erat kaitannya dengan organisasi pemerintahan dan swasta. Hal ini terlihat dari munculnya alur kerja baru, alat kerja modern, dan kebutuhan kerja baru yang menuntut organisasi untuk senantiasa tanggap dan waspada sehingga dapat organisasi dalam menyesuaikan diri. Pembangunan mengacu pada upaya-upaya untuk meningkatkan kehidupan suatu organisasi, termasuk di dalamnya peningkatan kualitas kerja, antara lain keterampilan yang dipunyai. Pertumbuhan organisasi yang mana bermacam faktor yang mempengaruhi, namun faktor *human resources* masih menjadi faktor yang begitu penting.

Sumber daya manusia yaitu suatu peran yang sangat diperlukan perusahaan, karena SDM merupakan tonggak bagi perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan organisasi itu sendiri (Setiawan, Suharsono dan Tripalupi, 2016). Mutu *human resources* dalam suatu perusahaan merupakan faktor penentu baik atau buruknya dalam suatu organisasi, tidak terlepas dari organisasi perbankan syariah. Sumber daya manusia yang lemah dapat menghambat perkembangan suatu organisasi, etos kerjanya, dan tidak mampu bersaing ditingkat lokal, regional maupun global. Mengenai situasi tersebut, lembaga perbankan syariah harus menerapkan bermacam langkah untuk memperoleh SDM yang berkualitas, etos kerja yang efektif, pengetahuan dan kreativitas, profesionalisme, dan disiplin, serta kemampuan menguasai sekaligus pengembangan teknologi.

Etos Kerja dapat diartikan sebagai pandangan bagaimana melakukan kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil atau mencapai kesuksesan. Etos kerja ini perlu dibahas, karena bagi umat Islam sangat diperlukan. Bagaimana umat Islam bisa berhasil dan sukses dalam kehidupan di dunia dan di akhirat

manakala tidak adanya jembatan untuk meraih ke arah itu, karena bekerja di dunia, bagi umat Islam merupakan bekal di akhirat kelak. Hidup di surga merupakan tujuan dan impian kesuksesan setiap umat Islam. Kesuksesan di akhirat tersebut juga tidak terlepas dari kesuksesan di dunia melalui ibadah dan amalan sebagaimana diajarkan Islam. (Sriyanti dkk, 2007) Karakteristik etos kerja yang Islami digali dan dirumuskan berdasarkan konsep iman sebagai fondasi dan amal shalih sebagai bentuk yang terbangun di atasnya, dengan memberi prioritas penekanan pada etos kerja beserta prinsip-prinsip dasarnya. Etos kerja apapun menurut pemahaman Qur'ani tidak dapat menjadi Islami bila tidak dilandasi konsep iman dan amal shalih, sebab sekalipun kerja itu bermanfaat dan bersifat keduniaan bagi banyak orang, tanpa dasar iman tidak akan membuahkan pahala di akhirat kelak (Dochak Latief, 2004).

Sumber daya insani merupakan konsepsi dimana seharusnya diterapkan di dunia pekerjaan yang mengatas namakan lembaga-lembaga syariah. al-qur'an dan hadist mengatur segala sistem keuangan syariah sekaligus prinsip tabi'i yang merupakan hasil dari tafsiran akal manusia dalam kesiapannya menghadapi segala permasalahan ekonomi (Burhanudin, 2015). Fenomena yang semakin berkembang di lingkungan masyarakat saat ini, banyaknya terlahir lembaga-lembaga keuangan syari'ah yang dimana menerapkan prinsip syariah Islam seperti lembaga keuangan asuransi syariah, pegadaian syariah serta adanya sekarang BSI (Bank Syariah Indonesia), bank syariah sah dan legal yang berpegang teguh kepada prinsip syariat Islam dan sumber daya manusia yang mengelolah hal tersebut harus paham terkait prinsip tersebut.

Bank syariah mempunyai landasan hukum yaitu diatur oleh UU No. 21 tahun 2008 (Hasibuan, 2014). Undang-undang tersebut diharapkan bahwa perkembangan perbankan syariah sesuai dengan jalur yang sudah ditentukan tentunya sesuai dengan prinsip-prinsip syariat Islam.

Pendidikan yang dimiliki oleh SDM kebanyakan mereka yang bekerja di perbankan syariah yaitu pendidikan formal yang beragam. Dalam tayangan

Islamic Economics Education pada 28 Oktober 2021 di CNBC TV diungkapkan bahwa data dari Bank Indonesia sekitar 90% karyawan perbankan syariah berlatar belakang pendidikan yang beragam. Sebagaimana diketahui, SDM begitu sangat pentingnya bagi sebuah perusahaan karena SDM lah tonggak sukses atau tidaknya suatu sasaran yang sudah menjadi tujuan dari perusahaan itu sendiri.

Secara umum, tingkat pendidikan pekerja dapat mencerminkan jenis kemampuan intelektual dan keterampilan yang dimiliki para pekerja. Sifat karyawan serta tingkat pendidikan biasanya digunakan untuk mengukur dan menilai keterampilan dari pegawai tersebut. Bukan tidak mungkin seseorang dengan tingkat intelektualitas yang cukup tinggi tidak mengenyam pendidikan yang tinggi, karena faktor selain tingkat pendidikan juga dapat mempengaruhi kemampuan pekerja.

Kualifikasi kerja yang dibutuhkan dalam penerimaan pegawai untuk menempati suatu jabatan, seperti tingkat pengalaman, pendidikan, serta tingkat keterampilan yang dimiliki pegawai, wawasan serta pengetahuan yang dimiliki oleh seorang pegawai ditandai dengan tingkat pendidikan serta dukungan dari pengalaman kerjanya, dengan begitu, karyawan sudah memiliki nilai lebih saat menjalankan tugas.

Dari berbagai uraian di atas, dalam rangka mencapai tujuan pengembangan bisnis sebagai bank syariah, maka dari itu penting adanya strategi pengembangan SDM yang dapat menimbulkan sikap tanggung jawab pegawai kepada perusahaannya. Etos kerja sering digambarkan sebagai sikap dari seorang SDM dimana sikap tersebut terpaku kepada semangat, tanggung jawab, kedisiplinan, dan kejujurnya karyawan serta ketekunannya.

Oleh karena itu, individu atau kelompok harus memiliki etos kerja dan hati nurani yang dapat saling bekerjasama dan mendukung kepentingan strategi perusahaan dalam rangka memenuhi segala kebutuhan perusahaan. Hal ini dikarenakan etos kerja tidak bisa dipisahkan dari kualitas SDM. Pendidikan yang adil dan berkualitas mewujudkan peningkatan kualitas pekerja, meningkatkan dan memperluas pendidikan, pengetahuan dan

keterampilan, serta meningkatkan aktivitas dan produktivitas pekerja sebagai pelaku ekonomi.

Sumber daya manusia diharapkan dapat berkontribusi berdasarkan pendidikan dan pengalaman sesuai dengan spesialisasi dan keterampilan yang dimiliki oleh SDM. Kesesuaiannya antara latar belakang pendidikan dengan pengalaman kerja berdampak positif bagi perkembangan perusahaan kedepannya. Keterkaitan etos kerja dengan sumber daya manusia sangatlah erat kaitannya, karena etos kerja menentukan sikap kerja dan tujuan kerja setiap tenaga kerja. Meningkatnya kualitas karyawan dapat tercapai berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai, dimana jika karyawan memiliki latar belakang pendidikan formal yang baik termasuk sesuai dengan bidang pekerjaan maka karyawan kompeten dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga tujuan dari perusahaan tersebut tercapai.

Boatwigt dan Slate mengatakan bahwasanya semangat kerja serta kedisiplinan karyawan yang tinggi menggambarkan etos kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja dimana latar belakang pendidikan sesuai dengan pekerjaan yang dimiliki oleh seorang pekerja (Adibah, 2014).

Tidak hanya pendidikan pengalaman kerjapun juga menjadi faktor pentingnya sebuah etos kerja. Pengalaman kerja diperoleh karyawan yang menghabiskan banyaknya waktu dan mengharapkan solusi untuk berbagai jenis masalah tergantung pada keterampilan individu pegawai. Hal tersebut sesuai dengan teori Boatwigt dan Slate yang menunjukkan bahwasanya tenaga kerja yang bekerja selama satu atau dua tahun mempunyai etos kerja tinggi dibandingkan pekerja yang bekerja kurang dari satu tahun. Lamanya seseorang dalam bekerja akan menunjukkan suatu keahlian serta keterampilan yang dimiliki dapat dikembangkan serta akan menjadi peluang bagi jenjang karirnya.

Irvan (2017) menyatakan bahwasanya latar belakang pendidikan formal yang sesuai dengan pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang pada lembaga keuangan syariah maka ilmu yang diperoleh sinkron sehingga seseorang

memiliki semangat kerja serta kedisiplinan yang tinggi otomatis etos kerja menjadi baik. Selanjutnya Irvan juga mengungkapkan semakin banyak pengalaman selama bekerja maka akan berdampak pada peningkatan etos kerja. Pernyataan Boatwight dan Slata serta Irvan dapat disimpulkan selain pendidikan yang mempengaruhi etos kerja. Pengalaman kerja juga berperan penting untuk meningkatkan etos kerja dari seorang karyawan serta juga baik untuk pengembangan diri dan kemampuan seorang karyawan.

Bank Syariah Indonesia cabang Payakumbuh, karyawan di bank tersebut memiliki etos kerja baik dimana memiliki semangat kerja tinggi, serta mempunyai disiplin yang tinggi. (Wawancara, Wahyuni Silvia, 07 April 2022).

Tabel 1.1
Data Kehadiran Karyawan
Bank Syariah Indonesia Cabang Payakumbuh Mei 2021 – Mei 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan yang Terlambat
1	Mei	3
2	Juni	-
3	Juli	-
4	Agustus	1
5	September	2
6	Oktober	-
7	November	-
8	Desember	1
9	Januari	-
10	Februari	-
11	Maret	1
12	April	-
13	Mei	-

Sumber : Bank Syariah Indonesia Cabang Payakumbuh 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui pada umumnya pegawai di Bank Syariah Indonesia cabang Payakumbuh memiliki disiplin yang tinggi, karyawan jarang yang terlambat, bahkan pada tahun 2021 bulan Juni, Juli, Oktober, dan November, pada tahun 2022 bulan Januari, Februari, April dan Mei karyawan tidak ada yang terlambat.

Observasi yang penulis lakukan di Bank Syariah Indonesia cabang Payakumbuh ditemukan beberapa masalah terkait sumber daya insani yaitu mengenai latar belakang pendidikan dan latar belakang pengalaman karyawan. Hasil observasi menyebutkan bahwasanya pada Bank Syariah Indonesia cabang Payakumbuh umumnya karyawan mempunyai pendidikan formal yang beragam, karena standar perekrutan karyawan di Bank Syariah Indonesia cabang Payakumbuh hanya tertuju pada lulusan sarjana (Wawancara, Wahhyuni Silvia, 19 Agustus 2021). Sehingga pada bank syariah Indonesia cabang Payakumbuh untuk karyawannya ada dari lulusan seperti Sarjana Teknik, Sarjana Hukum, Sarjana Perternakan yang direkrut oleh Bank Syariah Indonesia cabang Payakumbuh. Dapat diketahui pada tabel 1.2

Tabel 1.2
Latar Belakang Pendidikan
Karyawan BSI Cabang Payakumbuh

No.	Jurusan	Pendidikan	Jumlah
1	S1 Dakwa	Imam Bonjol Padang	1
2	D4 Manajemen Produksi Pertanian	UNAND	1
3	S1 Akuntansi	Imam Bonjol Padang	1
4	S1 Sistem Informasi	Gunadarma	1
5	D3 Perternakan	UNAND	1
6	S1 Manajemen	STIE H. Agus Salim	1
7	D3 Teknik Komputer	STTP Payakumbuh	1
8	S1 Ekonomi	Bung Hatta	1

9	S1 Manajemen	STIE Persada Bunda	1
10	S1 Manajemen	STIE H. Agus Salim	1
11	S1 Manajemen Agribisnis	IPB	1
12	D3 Teknologi inormatika	AMIK Payakumbuh	1
13	S1 Sistem Informasi	UPI	1
14	D3 Manajemen Perbankan Syariah	UIN Imam Bonjol	1
15	S1 Hukum	UNAND	1
16	S1 Administrasi Negara	Fakultas Ilmu Sosial dan politik	1
17	S1 Hukum	UNAND	1
18	S1 Ekonomi Pembangunan	UNAND	1
19	S1 Teknik Industri	Fakultas Teknik	1
20	S1 Matematika	Fakultar MiPA	1
21	S1 Teknik Mesin	Bung Hatta	1
22	S1 Hubungan Internasional	UNRI	1
23	S1 Hukum	UMSU	1
24	S1 Menejemen	UNP	1
25	S1 Ekonomi	STIE H. Agus Salim Bukittinggi	1

Sumber: Data PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Payakumbuh 2022

Data tersebut terlihat jelas bahwasanya karyawan Bank Syariah Indonesia cabang Payakumbuh memiliki karyawan yang berpendidikan formal yang beragam.

Selain faktor pendidikan yang mempengaruhi sikap kerja karyawan, faktor pengalaman kerja juga menjadi kendala karyawan dalam bekerja, seorang yang telah memiliki pengalaman kerja selama beberapa tahun disektor perbankan syariah tentu berkompeten dibanding dengan seorang yang belum memiliki pengalaman selama bekerja. Hal tersebut menjadi tolak ukur dalam menentukan etos kerja seseorang karyawan yang bekerja di perbankan, apakah karyawan tersebut mempunyai etos kerja yang baik atau malah sebaliknya dapat dilihat berdasarkan latar belakang pendidikannya

serta pengalaman selama bekerja yang pernah ditempuh selama bekerja di perbankan. Bank Syariah Indonesia cabang Payakumbuh yang pada umumnya pegawai pada Bank Syariah Indonesia cabang Payakumbuh memiliki pengalaman kerja diatas dua tahun. Hal tersebut dapat mempengaruhi serta meningkatkan etos kerja karyawan yang berdampak pada tercapainya tujuan operasional bank. Akan tetapi, karyawan yang masa kerjanya masih dibawah dua tahun masih memerlukan pelatihan ataupun motivasi kerja agar bisa menjalankan setiap tugas kerja bidang perbankan syariah demi tercapainya tujuan operasional perbankan.

Berdasarkan pemaparan tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti hal ini lebih dalam lagi dan penulis memberi judul dengan “**Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Cabang Payakumbuh**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas, maka permasalahan pokok dibatasi adalah :

1. Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia cabang Payakumbuh
2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia cabang Payakumbuh
3. Pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia cabang Payakumbuh

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus, maka peneliti membahas masalah pada sumber daya manusia yaitu latar belakang pendidikan, pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan bank syariah Indonesia cabang Payakumbuh.

D. Perumusan Masalah

Seberapa besar pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan bank syariah Indonesia cabang Payakumbuh?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan bank syariah Indonesia cabang Payakumbuh

F. Manfaat dan Luaran Penelitian

1. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Akademik

Dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dan untuk menambah ilmu terkait etos kerja.

b. Manfaat Ilmiah

Diharapkan dapat menjadi bahan untuk pengembangan ilmu sumber daya insani.

c. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian dapat dijadikan pedoman bagi pihak BSI untuk menentukan strategi terkait masalah etos kerja karyawan kedepannya.

2. Luaran Penelitian

Dalam penelitian ini dapat dicantumkan luaran penelitian yaitu agar dapat diterbitkan di jurnal ilmiah nantinya.

G. Defenisi Operasionnal

Defenisi operasional adalah penjelasan singkat tentang terminologi yang digunakan didalam penelitian, tujuannya agar terhindar dari kesalah

pahaman dalam memahami judul penelitian ini. Maka penulis menjelaskan istilah-istilah sebagai berikut :

Dalam penelitian ini variabel yang penulis operasionalkan adalah variabel latar belakang pendidikan (X_1), pengalaman kerja (X_2) dan etos kerja adalah variabel (Y), penulis mengambil penelitian di Bank Syariah Indonesia cabang Payakumbuh yang berperan sebagai objek disini adalah karyawan di bank tersebut.

Latar belakang pendidikan, merupakan kualifikasi kerja yang ditentukan untuk menempatkan di posisi pekerjaan yang sejalan dengan pendidikan yang ditempuh, dengan begitu semakin baik pendidikan seorang individu maka wawasan serta kemampuan yang dipunyai semakin luas (Nuryadin, Yunida, & Febiyansari, 2019).

Indikator indikator yang terdapat dari latar belakang pendidikan adalah (Adibah, 2014)

1. Pendidikan yang ditempuh
2. Bidang keilmuan yang dikuasai

Pengalaman kerja, merupakan Pengalaman Kerja yaitu suatu pengetahuan serta kepandaian yang dimiliki oleh seorang individu melalui masa kerja yang dimiliki oleh individu tersebut sehingga dapat memperluas wawasan seseorang (Manulang, 2016: 15).

Indikator indikator yang terdapat dari pengalaman kerja adalah (Foster, 2012)

1. Lamanya masa bekerja
2. Pengetahuan serta pemahaman kerja
3. Penguasaan alat dan wewenang

Etos kerja, yang dimiliki setiap individu berkaitan erat dengan produktivitas, baik itu produktivitas individu dan produktivitas perusahaan. Dimana etos kerja yang berhubungan dengan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan (Payaman 1985).

Adapun indikator-indikator dalam etos kerja itu sendiri sebagai berikut (Sinamo, 2019) :

1. Penuh tanggung jawab
2. Semangat kerja yang tinggi
3. Berdisplin
4. Tekun dan serius
5. Menjaga martabat dan kehormatan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Teori

1) Pengertian Manajemen SDM

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang tata cara mengatur manusia sebagai tenaga kerja yang bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebagai penggerak roda organisasi atau perusahaan, jika SDM tidak dikelola dengan baik dan benar untuk dapat bekerja sama dan bersinergi sesamanya, maka tidak mungkin organisasi atau perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik dan maksimal sesuai dengan yang diharapkan, akan tetapi yang harus di mengerti dan di pahami bahwa manusia tidak seperti mesin yang bekerja tanpa perasaan dan dianggap semata-mata sebagai energi sumber bisnis, namun manusia sebagai makhluk yang memiliki rasa, cipta dan karsa yang sempurna sebagai makhluk ciptaan Tuhan, sehingga di dalam pengkajian Manajemen SDM harus menggabungkan beberapa ilmu yang terkait, seperti ilmu sosiologi, ilmu psikologi dan nilai-nilai religi lainnya.

Dalam Manajemen SDM juga membahas tentang desain dan implementasi dari fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan, yang didalamnya bagaimana dalam pengaturan karyawan, pengembangan karyawan peningkatan karier karyawan, evaluasi kinerja karyawan, kompensasi karyawan dan hubungan dalam ketenagakerjaan yang baik, maka manajemen SDM harus melibatkan semua unsur dalam manajemen sumber daya manusia tersebut.

Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia (sumber daya manusia). Terminologi sumber daya manusia (human resources) merujuk kepada orang-orang yang bekerja dalam

organisasi. Tatkala para manajer terlibat dalam aktivitas sumber daya manusia (SDM) sebagai bagian dari pekerjaannya, mereka berupaya memfasilitasi kontribusi yang disodorkan oleh orang-orang untuk mencapai rencana atau strategi organisasi. Signifikansi upaya sumber daya manusia bermuara pada kenyataan bahwa manusia merupakan elemen senantiasa ada di dalam setiap organisasi.

Sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Pentingnya sumber daya manusia bukanlah hal yang menjadi kesadaran baru dari manusia. Peradaban manusia berpangkal pada usaha mengolah dan memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan dan mempertahankan hidupnya. Manusia 13 mengidentifikasi sumber daya alam dengan substansi tertentu. Akan tetapi, di balik semua itu yang lebih penting ialah akal budi manusia, kemerdekaan, dan keteraturan sosial.

Menurut Hadari Nawawi dalam Sunyoto yang dimaksud dengan sumber daya manusia meliputi tiga pengertian yaitu:

- a. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi, disebut juga personel, tenaga kerja, pegawai atau karyawan.
- b. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non materil) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi

Pengertian manajemen menurut (Elbadiansyah, 2018:1) adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja sama dengan orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya, sedangkan sumber daya manusia yang di gerakkan dan dipekerjakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sebagai sumber penggerak, pemikir dan perencana untuk

mencapai tujuan organisasi itu. dalam Wikipedia Indonesia, ensiklopedia bebas menjelaskan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Selanjutnya pengertian Manajemen SDM menurut (Hasibuan,2015) yaitu ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar bekerja efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sedangkan Manajemen SDM menurut (Sofyan, 2014) didefinisikan sebagai suatu cara dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, actuating, and controlling*, dalam setiap gerak aktifitas atau fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, dan transfer, penilaian kerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja (PHK), yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Dari beberapa pengertian di atas jelas bahwa Manajemen SDM adalah bertujuan untuk mengatur manusia dalam organisasi atau perusahaan, karena manusia berfungsi sebagai penggerak utama dalam suatu organisasi yang harus diolah dengan sebaik-baiknya. Manajemen SDM adalah sebuah ilmu atau cara untuk mengatur bagaimana hubungan serta peranan tenaga kerja manusia yang harus diberdayakan secara maksimal, efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan bersama. Dimana manajemen SDM memiliki konsep dasar yaitu menempatkan semua karyawan sebagai manusia yang memiliki hati nurani dan perasaan yang perlu pengayoman dan perhatian, akan tetapi harus mengikuti aturan manajemen dan mekanisme yang berlaku, artinya setiap karyawan atau pekerja bukan hanya dianggap sebagai mesin penggerak

dan prndukung, tetapi juga di butuhkan perhatian dalam bentuk lain. Oleh karena itu dalam manajemen SDM juga menggunakan lain seperti disiplin ilmu sosiologi, ilmu psikologi dan ilmu agama yang dapat memahami sisi kemanusiaanya, dengan demikian hubungan SDM atau pekerja dengan organisasi atau perusahaan tempat bekerja terjalin harmonisasi yang saling mendukung dan menguntungkan antara keduanya

2) Latar Belakang Pendidikan

a. Pengertian Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan berkaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia. SDM yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang akademik yang gelutinya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat. Disamping itu, latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihinya dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan, dimana tenaga kerja seharusnya melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang menjadi pertimbangan bukan saja prestasi pada jenjang pendidikan terakhir, tetapi lebih dari itu dengan melihat perkembangan prestasi akademis sebelumnya.

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting untuk memajukan suatu bangsa. Melalui pendidikan yang baik, diperoleh hal-hal baru sehingga dapat digunakan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Suatu bangsa apabila memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya mampu

membangun bangsanya menjadi lebih maju. Oleh karena itu, setiap bangsa hendaknya memiliki pendidikan yang baik dan berkualitas.

Menengenai pengertian pendidikan ada beberapa ahli yang mendefinisikan pendidikan sebagai berikut :

1) Prof Lodge

Pendidikan memiliki dua defenisi, yaitu defenisi pendidikan secara luas dan defenisi pendidikan secara sempit. Dalam arti luas pendidikan itu adalah pengalaman. Pendidikan itu segala yang terjadi dalam menjalani kehidupan. Sedangkan dalam arti sempit, pendidikan adalah identik dengan sekolah yang berlangsung dengan jangka waktu tertentu (Darayanti,2014)

2) Siswanto

Pendidikan merupakan modal utama yang harus dimiliki oleh seseorang sebelum bekerja. sebab, dengan adanya pendidikan seseorang akan mampu meningkatkan pengetahuannya, sehingga mereka akan lebih mudah beradaptasi dengan lingkungannya (Malik, 2016)

3) Soedarmayanti

Pendidikan adalah bekal bagi seorang dalam mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari (Malik,2016)

4) Yuniarsih

Pendidikan merupakan suatu proses yang dilakukan oleh seseorang untuk mengembangkan ilmu pengetahuan (Malik, 2016)

5) Ranupandojo

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang, termasuk didalamnya adalah peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan

terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut dengan kegiatan untuk mencapai tujuan (Darayanti,2014)

6) John S. Brubacher

Pendidikan adalah proses pengembangan potensi, kemampuan, dan kapasitas manusia yang mudah dipengaruhi oleh kebiasaan, kemudian disempurnakan dengan kebiasaan-kebiasaan yang baik, didukung dengan alat (media) yang disusun sedemikian rupa sehingga pendidikan dapat digunakan untuk menolong orang lain atau dirinya sendiri dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (Helmawati, 2014)

Undang-Undang Republik Indonesia nomor 12 tahun 2012 Pasal 1 (1) Tentang Pendidikan Tinggi bahwasanya pendidikan merupakan suatu upaya yang telah direncanakan buat menciptakan kondisi belajar dan sistim pembelajaran supaya para siswa dimana dapat menumbuhkan segala potensi yang dimiliki (Rijanto, 2020). Pendidikan merupakan suatu untuk menambah atau mendalami ilmu pengetahuan serta mengasah kepandaian yang dipunyai oleh setiap individu guna untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan (Mufidah, 2017).

Pendidikan yaitu suatu capital yang seharusnya dipunyai oleh setiap orang dengan tujuan supaya orang tersebut mampu dalam beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya. Pendidikan juga dikatakan bekal bagi seseorang dalam mempelajari serta mengembangkan segala metode untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi serta memecahkan masalah dikemudian hari (Jauharudin, 2018)

Dari pengertian pendidikan yang sudah dipaparkan dapat disimpulkan bahwasanya pendidikan itu sendiri yaitu suatu perjalanan akademik maupun non akademik yang ditempuh untuk menjalani kehidupan serta proses dalam pendewasaan diri dan mempersiapkan diri untuk dunia kerja. Dengan pendidikan yang dijalani maka seseorang tersebut sudah

memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang dapat memberikan dampak terhadap etos kerja mereka nantinya.

Latar belakang pendidikan merupakan kualifikasi kerja yang ditentukan untuk menempatkan di posisi pekerjaan yang sejalan dengan pendidikan yang ditempuh, dengan begitu semakin baik tinggi pendidikan seorang individu maka wawasan serta kemampuan yang dipunyai semakin luas (Nuryadin, Yunida, & Febiyansari, 2019).

Latar belakang pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh sumber daya manusia. Sumber daya yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat. Disamping itu, latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihinya dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan, dimana tenaga kerja seharusnya melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab (Ummah, 2017).

Jalur pembelajaran berkaitan dengan kecukupan bidang ilmu yang dikuasai dan jenjang pendidikan serta menjadi indikator dalam penelitian ini (Adibah, 2014).

1) Pendidikan yang ditempuh

Dalam konteks ini jenjang pendidikan formal terdiri dari :

a) Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan dan ketrampilan dasar.

Pendidikan dasar pada prinsipnya merupakan pendidikan yang memberikan bekal dasar bagaimana kehidupan, baik untuk pribadi maupun untuk masyarakat.

b) Pendidikan Menengah.

Pendidikan menengah yang lamanya 3 tahun sesudah pendidikan dasar diselenggarakan di SLTA atau satuan pendidikan yang sederajat. Pendidikan menengah dalam hubungan kebawah berfungsi sebagai lanjutan dan perluasan pendidikan dasar dan dalam hubungan keatas mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan tinggi maupun memasuki lapangan kerja. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, dan pendidikan keagamaan.

c) Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian. Satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi disebut perguruan tinggi yang berbentuk akademik, politeknik, sekolah tinggi, institut atau universitas.

2) Bidang keilmuan yang dikuasai

Bidang ilmu yang dikuasai adalah sebelum karyawan direkrut perusahaan lebih dulu menganalisis tingkat pendidikan dan bidang ilmu yang dikuasai karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya. Dengan begitu karyawan dapat memberikan kualitas kerja yang baik bagi perusahaan. (Dehotman, 2016). Dengan kata lain bidang pekerjaan yang

sesuai akan berdampak positif terhadap perkembangan perusahaan nantinya.

Dalam upaya meningkatkan etos kerja maka dibutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan dan pengalaman kerja. Pendidikan memiliki pengaruh etos kerja karyawan, tinggi rendahnya pendidikan seorang karyawan akan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan. Agar etos kerja karyawan baik, maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. (Setiawan, 2015)

b. Fungsi Pendidikan

Menurut Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional pasal 3, dinyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan merupakan akar untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan memiliki fungsi bagi masyarakat diantaranya yaitu meliputi segala upaya yang menyangkut transformasi budaya yang relevan bagi kelangsungan dan kemajuan manusia dan mengembangkan serta meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia. Bertujuan untuk berembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Helmawati, 2014)

Fungsi pendidikan terhadap masyarakat setidaknya ada dua bagian besar, yaitu preventif dilakukan dengan melestarikan tata sosial dan tata nilai yang ada dalam masyarakat, sedangkan fungsi direktif dilakukan oleh pendidikan sebagai agen pembaharuan sosial sehingga dapat mengantisipasi masa depan. Selain itu pendidikan mempunyai fungsi sebagai berikut :

- 1) Menyiapkan sebagai manusia
- 2) Menyiapkan tenaga kerja
- 3) Menyiapkan warga negara yang baik.

Dituliskan dalam fungsi pendidikan adalah menyiapkan tenaga kerja, hal ini dapat mengerti karena dalam hidup manusia pasti harus memiliki dan melakukan suatu karya demi berjalannya kehidupan. Untuk dapat berkarya maupun bekerja, maka manusia tersebut haruslah dipersiapkan. Melalui pendidikan baik itu disekolah maupun diluar sekolah (Sisyowo,2007)

c. Tujuan Pendidikan

Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Tujuan pendidikan adalah keberhasilan dari produk atau hasil pendidikan yang diharapkan. Minimal ada dua kategori kompetensi yang sekitarnya harus dimiliki lulusan pendidikan, yaitu kompetensi akademik dan kompetensi karakteristik. (Helmawati, 2013)

Mengenai pendidikan terdiri atas empat tujuan ialah :

- 1) Tujuan dari pendidikan nasional adalah untuk membangun manusia pancasila.
- 2) Tujuan institusional adalah tujuan yang harus dicapai oleh lembaga pendidikan tertentu.
- 3) Tujuan kurikuler adalah tujuan dari bidang studi.
- 4) Tujuan instruksional adalah tujuan materi kurikulum yang berbentuk bidang studi, yang terdiri atas pokok bahasan dan sub pokok bahasan.

3. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Beberapa ahli yang mendefinisikan pengalaman kerja sebagai berikut :

1) Marihot Hariandja

Pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan maupun jabatan yang sebelumnya pernah di duduki pada kurun waktu tertentu.

2) Sutrisno

Pengalaman kerja merupakan sebuah titik atau acuan seorang karyawan dapat memposisikan diri dengan tepat keadaan, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dan rintangan dengan penuh tanggung jawab serta bisa berkomunikasi dengan bijak terhadap berbagai macam pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan serta menghasilkan individu yang bereisiensi dalam bidangnya.

3) Nitisemito yang dikutip oleh Cut Yunita bahwa Senioritas, umumnya dikenal sebagai "*Lenght of Service*" atau senioritas, ialah jumlah waktu seorang karyawan mencurahkan energi mereka. Melihat tenaga kerja dapat bekerja dengan memuaskan di tempat kerja tergantung pada keterampilan, dan kompetensi yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

Pengalaman kerja yaitu suatu pengetahuan serta kepandaian yang dimiliki oleh seorang individu melalui masa kerja yang dimiliki oleh individu tersebut sehingga dapat memperluas wawasan seseorang (Manulang, 2016)

Marwansyah berpendapat bahwasanya pengalaman selama bekerja adalah pengetahuan, kepandaian serta kompetensi yang dikuasai karyawan supaya dapat menjalankan tanggung jawab dari bidang kerja sebelumnya, Melayu Hasibuat mengatakan bahwa pengalaman kerja yaitu pegawai yang siap dipakai (Ramadhani & Simanjuntak, 2020)

Pengalaman kerja yaitu sebuah gambaran yang disandang oleh seorang berdasarkan tingkat pengetahuan dan kemampuan yang dikuasai dapat terukur dari seberapa lama pengalaman yang dimiliki (Pitriyani & Halim, 2020).

Maksud dari pengalaman kerja dalam studi adalah kemampuan bekerja yang telah dipunyai atau diperoleh oleh seorang karyawan selama bekerja di sektor lembaga keuangan syariah. Dimana pengalaman tersebut ikut membantu karyawan dalam menganalisa dan menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik dan benar. Faktor pengalaman kerja yang dimaksud disini juga berkaitan dengan kinerja seorang karyawan, hal tersebut dikarenakan pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan secara langsung bisa meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan tergantung kepada bagaimana karyawan tersebut menjadikan pengalaman kerja tersebut sebagai keunggulan dari pada karyawan lainnya.

Pengalaman kerja juga diartikan sebagai masa bukti karyawan terhadap suatu organisasi atau perusahaan dengan mendedikasikan seluruh tenaga dan pemikirannya kepada organisasi atau perusahaan tersebut demi tercapainya tujuan, kemajuan dan keberlangsungan organisasi atau perusahaan tersebut (Nurrofi, 2012).

Dari penjelasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya pengalaman selama bekerja merupakan sebuah pengetahuan maupun kepandaian yang dimiliki seseorang melalui masa kerja yang dimiliki. Dengan sejumlah pengalaman selama bekerja yang dilalui seorang karyawan, dengan begitu karyawan tersebut lebih menguasai dan memahami bidang pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut kompeten dalam melaksanakan pekerjaannya, hal tersebut juga menunjukkan bahwasanya karyawan tersebut memiliki efektifitas kerja yang baik (Sulaeman, 2014).

b. Tujuan Pengalaman Kerja

Ada beberapa tujuan seseorang dalam memperoleh pengalaman kerja, menurut (Armita 2020) adapun tujuan pengalaman kerja ialah sebagai berikut :

- 1) Mendapatkan rekan kerja dan menambah pengalaman kerja dari bermacam bidang.
- 2) Mencegah dan mampu menghadapi persaingan yang biasa terjadi dalam dunia pekerjaan.

c. Manfaat Pengalaman Kerja

Selain pendidikan pengalaman kerja juga merupakan faktor yang sangat penting apabila manusia hendak menempuh dunia pekerjaan. Oleh karena itu, pengalaman kerja ini sangat berguna sebagai berikut:

- 1) Pengalaman kerja dapat mempengaruhi ketepatan persepsi individu.
- 2) Ketika karyawan meningkatkan pengalaman kerja, kualitas teknis, dan keterampilan, mereka dapat meningkatkan produktivitas kerjanya (Ekowati, 2016) .

d. Faktor-faktor Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Foster mengemukakan beberarapa hal menjadi faktor mempengaruhi pengalaman selama bekerja seseorang, sekaligus menjadi indikator dalam pengalaman kerja:

- 1) Lama waktu/masa kerja

Lamanya seseorang dalam menggeluti dunia pekerjaan akan membuat seseorang tersebut paham akan pekerjaan yang diberikan atasan, atau siap dalam menghadapi segala tantangan yang ada di perusahaan.

- 2) Pengetahuan dan keterampilan

Pengetahuan terdiri atas potensi yang dipunyai oleh setiap orang untuk memahami serta mengamalkan segala bentuk informasi yang diterima. Sedangkan keterampilan berfokus pada potensi fisik yang

diperlukan dalam memperoleh serta mengerjakan pekerjaan yang sudah diberikan.

3) Menguasai pekerjaan dan peralatan

Bagaimana penguasaan individu tersebut terkait pekerjaan serta teknik-teknik peralatan yang digunakan dalam bidang pekerjaan (Foster, 2012)

e. Pengukuran pengalaman kerja

Dalam mengukur pengalaman selama bekerja seseorang ada beberapa yaitu :

- 1) Gesit, setiap individu ketika sudah banyak pengalaman dalam bekerja maka orang tersebut akan tanggap dalam melakukan segala pekerjaan yang diberikan.
- 2) Geraknya beirama, gerakan ini akan tercipta dari suatu kebiasaan-kebiasaan lama yang sering dilakukan.
- 3) Cepat tanggap, jika telah mempunyai pengalaman selama bekerja seseorang akan sigap dalam menanggapi suatu keadaan.
- 4) Berorientasi kedepannya, dengan menduga hal hal yang mungkin akan menimbulkan kesusahan.
- 5) Tenang dalam bekerja, jika pegawai mempunyai pengalaman yang cukup dalam bekerja akan percaya diri setiap melaksanakan tugasnya (Marwan, 2012).

4. Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Etos kerja adalah “*ethos*” yaitu istilah Yunani yang merupakan semangat kebiasaan dan karakter. (Timbuleng, 2015). Etos kerja terbentuk dari kebiasaan yang sudah berulang-ulang, etos merupakan semangat seseorang untuk melakukan sesuatu tanpa adanya kerusakan. (Hadiansyah, 2017)

Setiap organisasi atau perusahaan yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggotanya untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Mengenai pengertian etos kerja ada beberapa ahli yang mendefinisikan etos kerja sebagai berikut :

1) Chaplin

Etos kerja ialah watak dan karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu.

2) Tasmara

Etos kerja ialah suatu hal yang terkait sikap dari individu dimana antusias dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan.

3) Usman Pelly

Etos kerja ialah kesadaran yang muncul dari diri individu untuk melakukan suatu tugas dengan sikap bagaimana seseorang pekerja yang baik.

Dalam etos kerja terdapat semangat dan motivasi seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan sangat baik dan dapat mencapai kualitas dalam bekerja. etos memiliki konsep dimana apapun yang dilakukan atau pekerjaan yang dilakukan apakah sudah baik atau belum (Hadiansyah,2017)

Kata etos kerja juga berkaitan dengan sifat yang dimiliki seorang nabi, diantaranya *Shiddiq, Amanah, Fathanah*, dan *tabligh*. Etos kerja yang harus dimiliki seorang manusia juga harus berpedoman kedalam sifat kenabian tersebut. Sedangkan etos kerja merupakan seperangkat perilaku yang positif yang dimiliki oleh setiap orang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan ataupun pekerjaan sesuai dengan nilai-nilai yang sudah di atur (Jansen, 2011).

Soerjono Soekanto mendefinisikan etos antara lain: a) Nilai-nilai dan ide-ide dari suatu kebudayaan, dan b) Karakter umum suatu

kebudayaan. Nurcholis Madjid memberikan definisi etos ialah karakter dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seorang individu atau sekelompok manusia. Dari kata etos terambil pula perkataan "etika" yang merujuk pada makna "akhlaq" atau bersifat *akhlaqiy*, yaitu kualitas esensial seseorang atau suatu kelompok manusia termasuk suatu bangsa. Etos juga berarti jiwa khas suatu kelompok manusia yang daripadanya berkembang pandangan bangsa itu sehubungan dengan baik dan buruk, yakni etika.

Menurut Usman Perry, etos kerja ialah suatu sikap yang lahir dari kemauan dan kesadaran seseorang dan didasarkan pada suatu sistem nilai budaya untuk bekerja (Nyoman, 2013). Anogara juga mengungkapkan sikap yang harus dimiliki oleh pekerja ialah :

- 1) Bekerja merupakan hakekat kehidupan manusia
- 2) Pekerjaan adalah suatu berkat Tuhan
- 3) Pekerjaan ialah penghasilan yang halal tidak amoral
- 4) Pekerjaan ialah sarana pelayanan dan perwujudan kasih
- 5) Pekerjaan adalah suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti.

Etos kerja adalah karakter, pandangan, kebiasaan, yang dipunyai oleh seseorang untuk melaksanakan bagaimana cara bekerja setiap orang. Etos kerja yaitu berupa semangat yang timbul dari setiap orang, untuk memotivasi melakukan suatu pekerjaan (Hardiansyah & Yanwar, 2017).

Penting adanya etos kerja dalam suatu organisasi, karena jika seorang pegawai mempunyai semangat dalam bekerja, maka karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerja perusahaan, ketika dalam melakukan pekerjaan karyawan tidak kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, sehingga kinerja dalam organisasi tersebut meningkat (Hertanto & Abdul, 2021)

Etos kerja yang dimiliki setiap individu berkaitan erat dengan produktivitas, baik itu produktivitas individu dan produktivitas perusahaan. Produktivitas mengandung pengertian filosofis dan kuantitatif. (Heranto & Abdul, 2021). Etos kerja erat hubungannya dengan perilaku yang dimiliki oleh seorang karyawan yang tidak sama pada setiap karyawannya. (Ramadhani,2020).

Ditinjau dari definisi etos kerja, terdapat unsur evaluasi, sehingga evaluasi secara garis besar dapat dibagi dengan kategori, yaitu evaluasi positif dan negatif. menurut Sinamo (2011) tanda tanda seseorang mempunyai etos kerja tinggi diantaranya :

- 1) Hasil kerja dihasilkan manusia mempunyai penilaian yang sangat positif
- 2) Melihat pekerjaan sebagai suatu hal yang mulia bagi manusia.
- 3) Pekerjaan dipersepsikan sebagai aktivitas yang bermakna dalam kehidupan manusia.
- 4) Pekerjaan hidup sebagai proses yang membutuhkan kesabaran dan sebagai sarana penting untuk mencapai cita-cita.
- 5) Bekerja merupakan bentuk dari ibadah.

Sedangkan etos kerja yang terdapat dari dalam individu ataupun masyarakat yang dimana menunjukkan rendahnya etos kerja yang dimiliki, terdapat ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang sebagai bentuk beban bagi diri sendiri
- 2) Hasil kerja yang dihasilkan oleh manusia kurang menghargai
- 3) Kerja diartikan suatu bentuk hambatan untuk menghasilkan suatu kegemaran.

b. Karakteristik Etos Kerja

Petty dalam (Sinamon, 2011) menyatakan terdapat tiga aspek karakteristik, ialah :

1) Keahlian interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain dilingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan individu pada berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi.

Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal seorang pekerja adalah meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam performansi kerja seseorang, dimana kerjasama merupakan suatu hal yang sangat penting. Terdapat 17 sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal seorang pekerja yaitu: sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras kemauan. bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain.

2) Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan situasi di tempat kerja yang tidak lancar. Hal-hal seperti penundaan pekerjaan, hasil kerja yang buruk, kehilangan kesempatan karena tidak dimanfaatkan dengan baik dan kehilangan pekerjaan, dapat muncul jika individu tidak memiliki inisiatif dalam bekerja.

Terdapat 16 sifat yang dapat menggambarkan inisiatif seorang pekerja yaitu: cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih dan teratur.

3) Dapat diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seorang pekerja dan merupakan suatu perjanjian implisit pekerja untuk melakukan beberapa fungsi dalam kerja. Seorang pekerja diharapkan dapat memuaskan harapan minimum perusahaan, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan terhadap pekerjanya.

Terdapat 7 sifat yang dapat menggambarkan seorang pekerja yang dapat diandalkan yaitu: mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur dan tepat waktu.

c. Tujuan Etos Kerja

Setelah menjelaskan pengertian etos kerja, langkah selanjutnya ialah tujuan etos kerja. Memiliki etos kerja yang tinggi merupakan suatu hal yang harus dituntut dari masing masing tenaga kerja. Berikut tujuan dari etos kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Mencari nafkah
- 2) Menjamin masa depan anak cucu
- 3) Mendapatkan tempat di masyarakat
- 4) Menyatakan jati diri, pandangan-pandangan serta prinsi-prinsip yang ada dalam dirinya.

Mengenai pendapat islam etos kerja memiliki tujuan diantaranya :

- 1) Mardhatila Sebagai Tujuan Luhur

Kerja keras ialah kerja untuk mengharapkan keridhaan Allah SWT.

- 2) Memenuhi Kebutuhan Keluarga

Kewajiban dan tanggung jawab memaksa kepala rumah tangga untuk bangun dan pergi bekerja.

3) Kepentingan Amal Sosial

Maksud dari pekerjaan tersebut antara lain agar hasil karyanya dapat digunakan untuk kepentingan keagamaan dan lain-lain.

4) Menolak kemungkar

Tujuan ideal bekerja keras mencakup banyak keburukan yang bisa menimpa mereka yang pengangguran. Bekerja dan berusaha berarti menghilangkan salah satu ciri kemalasan dan pengangguran. Karena ada kesempatan kerja yang dibuktikan dengan kondisi negatif tersebut (Sinamon, 2011)

d. Faktor Mempengaruhi Etos Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja itu sendiri adalah sebagai berikut :

1) Pengalaman Kerja

Faktor yang mempengaruhi etos kerja salah satunya yaitu pengalaman kerja, pengalaman kerja ialah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sumber daya manusia untuk melaksanakan tanggung jawab terhadap pekerjaan (Asifudin, 2004). Pada umumnya pengalaman selama bekerja mempengaruhi etos kerja sehingga menghasilkan etos kerja yang baik, dan setiap orang melakukan pekerjaannya tanpa kesulitan. Pengalaman kerja dilakukan adanya dorongan dari rasa tanggung jawab, rasa tanggung jawab merupakan indikator penting dari etos kerja, apabila seseorang tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya maka ia belum bisa dikatakan memiliki etos kerja yang baik. Rasa tanggung jawab yang dimaksud disini adalah apabila seorang melakukan pekerjaan dengan tekun dan sungguh-sungguh. Selain itu,

pengalaman juga menjadi parameter bagi seorang karyawan tentang pengalaman masa lalunya serta orientasi kedepannya (Prasada, Sunarsi & Teriyan, 2020).

2) Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat dicapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktifitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi (Anogara dalam Kariola, 2021).

Sama halnya dengan penelitian ini dimana meningkatnya kualitas karyawan dapat tercapai berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dipunyai oleh pegawai, dimana jika karyawan memiliki bidang keilmuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan maka karyawan kompeten dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga tujuan dari perusahaan tersebut tercapai.

3) Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

4) Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara

operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

5) Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

6) Kondisi Fisik Lingkungan

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

7) Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

8) Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

Jadi dalam penelitian ini bahwasanya etos kerja dipengaruhi oleh pendidikan dan pengalaman selama bekerja yang dimiliki seorang pekerja, Pengalaman kerja yang memiliki masa kerja yang sudah lama mempunyai etos kerja yang baik, dari pada karyawan yang bekerja dengan masa kerja yang sedikit, jadi dalam hal ini dijelaskan bahwa pengalaman selama bekerja merupakan factor yang paling berpengaruh etos kerja, begitupun dengan pendidikan jika seorang karyawan memiliki bidang keilmuan sesuai dengan pekerjaan yang dimiliki maka karyawan akan bisa menghasilkan etos kerja yang lebih baik. (Saleh & Utomo, 2018).

e. Indikator Etos Kerja

Adapun indikator etos kerja itu sendiri sebagai berikut (Sinamo, 2019) :

1) Penuh tanggung jawab

Tanggung jawab ialah komitmen pekerja untuk memaksimalkan kemampuan dan keterampilan. Tanggung jawab adalah aktivitas yang ditugaskan untuk para pekerja. Bertanggung jawab tercermin dalam semangat dan kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan baik untuk mendapatkan hasil terbaik dari pekerjaan.

2) Semangat kerja yang tinggi

Semangat kerja tinggi ialah suatu kegairahan yang terdapat pada seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan penuh semangat.

3) Berdisiplin

Disiplin adalah kemampuan untuk bersikap tenang dan patuh, mengelola pekerjaan, dan menjalankan komitmen dengan hati-hati dan penuh tanggung jawab, bahkan dalam situasi yang penuh tekanan.

Disiplin diri dapat dipahami sebagai penggunaan upaya yang mendesak untuk mencapai suatu tujuan, karena disiplin sangat penting dalam membantu mencapai tujuan. Disiplin merupakan bentuk sikap: ketepatan waktu dalam bekerja, penggunaan alat yang cermat, kerja yang baik dan menghargai proses kerja.

4) Tekun dan serius

Tekun dan serius adalah salah satu aspek dengan keinginan untuk mencapai sesuatu dengan serius dan biasa disebut pekerja keras dan merupakan bentuk pengembangan kepercayaan diri, meskipun melakukan ketekunan tidak mudah putus asa.

5) Menjaga martabat dan kehormatan.

Kerja merupakan kehormatan untuk itu sebagai pekerja diharapkan mampu untuk menjaga martabat dan kehormatan kerja. Karena dengan bekerja individu yang mengembangkan hasil karyanya akan mendapatkan sebuah kehormatan.

f. Aspek-aspek Etos Kerja

Jansen, 2011 mengatakan aspek-aspek dari etos kerja itu sendiri terdiri dari :

- 1) Kerja merupakan rahmad, dimana pekerjaan merupakan rahmad yang diberikan oleh Allah SWT, maka sebagai manusia atau pekerja bekerjalah dengan ketulusan.

- 2) Amanah dalam bekerja, pekerjaan adalah sebuah titipan yang diberikan kepada seseorang, agar seseorang tersebut bertanggung jawab terhadap tugasnya.
- 3) Panggilan kerja, kerja merupakan panggilan jiwa seseorang yang tergerak hatinya untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab.
- 4) Aktualisasi dalam bekerja, dimana seseorang memanfaatkan berbagai potensi yang ada di dalam diri untuk mencapai tingkat yang lebih tinggi.
- 5) Kerja merupakan ibadah, bekerja merupakan ibadah dimana bentuk ketaatan individu menjalankan segala apa yang diperintahkan oleh sang mahakuasa.
- 6) Seni dalam bekerja, kerja dapat meningkatkan kreativitas seseorang, yang menciptakan inovasi-inovasi dan kreasi baru.
- 7) Kerja ialah kehormatan, pekerjaan yang dimiliki dapat mempertahankan harga diri seseorang, karena orang yang bekerja dapat menciptakan keunggulan terhadap dirinya.
- 8) Kerja adalah pelayan, sebagai pekerja tidak hanya memenuhi kebutuhan pribadi semata, melainkan melayani segala kebutuhan yang ada pada lingkungan sekitar, seperti masyarakat dengan berendah hati.

g. Etos Kerja yang Baik

Islam senantiasa mengajarkan kepada umatnya agar berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, tidak dibenarkan seorang muslim berpangku tangan saja atau berdoa mengharapkan rizki datang dari langit tanpa pengiringnya dengan usaha. Namun demikian, tidak dibenarkan pula terlalu mengandalkan kemampuan diri sehingga melupakan pertolongan Allah SWT. Dan tidak mau berdoa kepada-Nya .

Dalam surat Al-Qashash ayat 77 Allah berfirman yang artinya: *”Dan carilah pada apa yang Telah dianugerahkan Allah kepadamu*

(kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah Telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.

Oleh karena itu, seorang muslim selayaknya mengeluarkan segala kemampuannya untuk mencari rezeki dengan sekuat tenaga. Akan tetapi, rezeki yang diusahakannya untuk mencari rezeki haruslah halal, tidak mengutamakan penghasilan yang banyak semata, tanpa mengindahkan antara yang telah ditetapkan, tentu saja, pekerjaan apapun tidak dilarang selama tidak bertentangan dengan syari'at Islam. Dalam bekerja, ia menggunakan tangannya atau kemampuannya serta sesuai pula dengan keahliannya. (Sohari, 2016)

h. Implementasi Etos Kerja dalam Islam

Impelementasi etos kerja islam adalah setiap pribadi muslim mampu dan memiliki etos kerja yang sesuai dengan tuntunan al quran dan al hadist, sehingga ia menjadi pribadi yang profesional, handal dan produktif.

Pada hakikatnya setiap muslim diminta untuk bekerja meskipun hasil pekerjaannya belum dapat dimanfaatkan olehnya, oleh keluarganya atau oleh masyarakat, juga meskipun tidak satu pun dari makhluk Allah, termasuk hewan dapat memanfaatkannya. Ia tetap wajib bekerja karena bekerja merupakan hak Allah dan salah satu cara mendekatkan diri kepada-Nya. Bekerja diminta dan dibutuhkan, walaupun hasil kerja itu tidak bisa dimanfaatkan oleh seorang pun.

Islam tidak meminta penganutnya sekedar bekerja, tetapi juga meminta agar mereka bekerja dengan tekun dan baik yakni dapat menyelesaikannya dengan sempurna. Untuk mencapai ketekunan dalam bekerja, salah satu pondasinya adalah amanah dan ikhlas dan

berusaha semaksimal mungkin dengan prinsip melakukan yang terbaik dan bertawakkal serta dibentengi oleh etika mulia dan hanya berharap mendapatkan keberkahan Allah swt. atas usaha yang dilakukannya di dunia dan kelak di akhirat mendapat ganjaran pahala. (Yusuf Qardawi, 1997:164)

Dalam bekerja seorang muslim harus mempunyai etos kerja islami yang antara lain adalah:

- 1) Profesional, Setiap pekerjaan yang dilakukan seorang muslim harus dilakukan dengan sungguh-sungguh untuk memperoleh hasil yang terbaik. Tentu saja untuk mencapai profesionalisme harus didukung dengan sarana yang ilmiah, modern dan canggih.
- 2) Tekun. Seorang muslim tidak hanya sekedar bekerja, tetapi juga menekankan agar bekerja dengan tekun dan baik yaitu dapat menyelesaikannya dengan sempurna karena itu merupakan kewajiban setiap muslim.
- 3) Jujur dalam bekerja bukan hanya merupakan tuntutan melainkan juga ibadah. Seorang muslim yang dekat dengan Allah akan bekerja dengan baik untuk dunia dan akhirat.
- 4) Amanah dalam bekerja adalah suatu perbuatan yang sangat mulia dan utama.
- 5) Kreatif. Orang yang hari ini sama dengan hari kemarin dianggap merugi, karena tidak ada kemajuan dan tertinggal oleh perubahan. Terlebih lagi orang yang hari ini lebih buruk dari kemarin dianggap orang yang celaka, karena berarti akan tertinggal jauh dan sulit lagi mengejar. Orang yang beruntung hanyalah orang yang hari ini lebih baik dari kemarin, berarti selalu ada penambahan. Inilah sikap perubahan yang diharapkan selalu terjadi pada setiap muslim, sehingga tidak akan pernah tertinggal, dia selalu antisaifatif terhadap perubahan, dan selalu siap menyikapi perubahan. (Didin, 2000:34)

Sedangkan menurut Toto Tasmara dalam bukunya etos kerja pribadi muslim ada 14 karakter etos kerja seorang muslim,(Toto Tasmara, 1995:61) karakter tersebut adalah:

1) Memiliki jiwa kepemimpinan

Manusia adalah khalifah di bumi, dan pemimpin berarti mengambil peran secara aktif untuk mempengaruhi orang lain, agar orang lain tersebut dapat berbuat baik sesuai keinginannya. Sekaligus kepemimpinan berarti kemampuan untuk mengambil posisi sekaligus memainkan peran (role), sehingga kehadiran dirinya memberikan pengaruh pada lingkungannya. Seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai personalitas tinggi. Dia larut dalam keyakinannya tetapi tidak segan untuk menerima kritik, bahkan mengikuti yang terbaik.

2) Selalu berhitung

Rasulullah bersabda ‘bekerjalah untuk duniamu seakan hidup selamanya dan beribadahlah untuk akhiratmu seakan engkau akan mati besok, senada dengan hadist sayidina umar berkata: maka hendaklah kamu menghitung dirimu sendiri, sebelum datang hari dimana engkau akan diperhitungkan. Hal senada juga terdapat dalam firman allah hendaklah kamu menghitung diri hari ini untuk mempersiapkan hari esok (Qs: 59:18).Seorang muslim harus melihat resiko dan memplaning apa yang akan dilakukan agar konsisten, tepat waktu dan bisa mendapatkan hasil yang memuaskan.

3) Menghargai waktu

Kita sangat hafal dengan ayat al-quran tentang makna dan pentingnya waktu, sebagaimana dalam surat al-ash ayat 1-3. Waktu adalah rahmat yang tiada terhitung nilainya, dan konsekwensi logisnya adalah menjadikan waktu sebagai wadah produktivitas. Ada semacam bisikan dalam jiwa jangan lewatkan sedetik pun kehidupan ini tanpa memberi arti.

Ajaran islam adalah ajaran yang riil, bukan sebagai ajaran yang mengawang-ngawang, bukan pula bahan konsumsi diskusi konsep lapuk di atas meja seminar. Tetapi dia merupakan ayat-ayat amaliyah, suatu agama yang menuntut pengamalan ayat – ayat dalam bentuk yang nyata-nyatanya, melalui gerakan bil haal. Oleh sebab itulah disadari oleh setiap muslim bahwa memang apa yang akan di raih pada waktu yang akan datang ditentukan oleh caranya mengada pada hari ini *what we are going tomorrow we are becoming today*.

- 4) Tidak pernah merasa puas dengan berbuat baik (positif improvement)

Merasa puas di dalam berbuat kebaikan adalah tanda kematian kreatifitas. Sebab itu sebagai konsekwensi logisnya, tipe seorang muslim akan tampak dari semangat juangnya, yang tak mengenal lelah, tidak ada kamus menyerah pantang surut apalagi terbelenggu dalam kemalasan yang nista. Dengan semangat ini, seorang muslim selalu berusaha untuk mengambil posisi dan memainkan peranya yang dinamis dan kreatif.

- 5) Hidup berhemat dan efisien

Hidup berhemat dan efisien adalah dua sifat yang bagus bagi seorang muslim, orang yang berhemat adalah orang yang mempunyai pandangan jauh kedepan (future outlook), bukan hemat selalu di identikkan dengan menumpuk harta kekayaan, sedangkan orang yang efisien di dalam mengelola setiap *resources* yang di milikinya, dia menjauhkan dari sifat yang tidak produktif dan mubazir.

- 6) Memiliki jiwa wiraswasta (*entrepreneurship*)

Memiliki semangat wiraswata yang tinggi, tahu memikirkan segala fenomena yang ada di sekitarnya, merenung dan kemudian bergelora semangatnya untuk mewujudkan setiap

perenungan hatinya dalam bentuk yang nyata dan realistis, nuraninya sangat halus dan tanggap terhadap lingkungan dan setiap tindakannya diperhitungkan dengan laba rugi, manfaat dan mudharatnya (entrepreneurship). Dalam sabda Rasulullah sesungguhnya Allah sangat cinta kepada seorang mukmin yang berpenghasilan.

7) Memiliki jiwa bertanding dan bersaing

Semangat bertanding merupakan sisi lain bagi seorang muslim yang tangguh, melalui lapangan kebajikan dan meraih prestasi. Harus disadari dengan penuh keyakinan yang mendalam bahwa keuletan dan kegigihan adalah fitrah diri setiap pribadi manusia, sehingga sikap malas dan kehilangan semangat berkompetisi adalah kondisi melawan fitrah kemanusianya, dan mengkhianati misi sebagai seorang khalifah di dunia ini.

8) Memiliki kemandirian (independent)

Keyakinan akan nilai tauhid penghayatannya terhadap ikrar *iyiyaka na'budu*, menyebabkan setiap pribadi muslim yang memiliki semangat jihad sebagai etos kerjanya, adalah jiwa merdeka. Semangat semacam ini melahirkan sejuta kebahagiaan yang diantaranya adalah kebahagiaan untuk memperoleh hasil dan usaha atas karsa dan karya yang dibuahkan dari dirinya sendiri. Dia merasa risih apabila memperoleh sesuatu dengan gratis, merasa tidak tak bernilai apabila menikmati sesuatu tanpa bertegang otot bermandikan keringat. Kemandirian bagi dirinya adalah lambang perjuangan sebuah semangat yang mahal harganya.

9) Haus untuk memiliki sifat keilmuan

Setiap pribadi muslim diajarkan untuk mampu membaca environment dari yang mikro (dirinya sendiri) sampai pada yang makro (universe) dan bahkan memasuki ruang yang lebih hakiki

yaitu metafisik. Dari rasa haus keilmuan ini akan menimbulkan sifat kritis, semangat membara dan selalu belajar lebih baik.

10) Berwawasan Makro – Universa

Dengan memiliki wawasan makro, seorang muslim menjadi manusia yang bijaksana. Mampu membuat pertimbangan yang tepat, serta setiap keputusannya lebih mendekati tingkat presisi (ketepatan) yang terarah dan benar. Seorang muslim tidak hanya berkewajiban pada ibadah-ibadah yang mahdoh saja tetapi dia juga memiliki tanggung jawab yang lain dari ekonomi, sosial, kemasyarakatan lain yang bersifat kesalihan sosial. Salah satu hadist Rasulullah tidak beriman seseorang yang tidur kekenyangan sementara tetangganya kelaparan (HR. Bukhari). Inilah salah satu hadist dalam sosial ekonomi.

11) Memperhatikan kesehatan dan gizi

Menjaga kesehatan badan adalah salah satu cara untuk menjaga kekuatan, karena semangat yang membara juga membutuhkan tubuh yang sehat dan kuat. Etos kerja pribadi muslim adalah etos yang sangat erat kaitannya dengan cara dirinya memelihara kebugaran dan kesegaran jasmaninya. Dalam Alquran banyak ditemukan ayat tentang perintah menjaga makanan, bahkan bukan hanya sekedar yang halal tapi juga bervitamin yang akan memberikan asupan gizi bagi tubuh manusia.

12) Ulet, Pantang menyerah.

Keuletan merupakan modal yang sangat besar di dalam menghadapi segala macam tantangan atau tekanan, sebab sejarah telah banyak membuktikan, betapa banyak bangsa-bangsa yang memiliki sejarah kelam akhirnya dapat keluar dengan inovasi dan keuletan yang mereka miliki.

13) Berorientasi pada produktivitas

Seorang muslim itu seharusnya sangat menghayati makna yang difirmankan Allah dengan sangat tegas melarang sikap mubazir karena sesungguhnya itu adalah perilaku syetan. Dari ayat ini jiwa seorang muslim akan terarah pada etos kerja yang baik. Sikap seperti ini merupakan modal dasar dalam upaya untuk menjadikan dirinya sebagai manusia yang selalu berorientasi kepada nilai-nilai produktif.

14) Memperkaya jaringan silaturahmi.

Kualitas silaturahmi, yang dinyatakan dalam bentuk sambung rasa yang dinamis dapat memberikan dampak yang sangat luas. Apalagi dunia bisnis adalah dunia relasi sebuah jaringan yang membutuhkan lebih banyak informasi dan komunikasi. Sebab itu tidak ada alasan sedikitpun bagi seorang muslim untuk mengisolasi diri dari tatanan sosial.

i. Dampak Positif Etos Kerja

Etos kerja ialah suatu hal yang diharapkan nantinya dapat mencapai visi dan misi perusahaan. Perusahaan harus sangat fleksibel dalam budaya kerja mereka yang "dapat diandalkan". Tujuannya adalah untuk membangun reputasi yang kredibel di masyarakat bahwa budaya kerja perusahaan dipraktikkan dengan etos kerja yang beretika yang menganut sistem, proses, dan kebijakan. Pengukuran memiliki kesadaran sosial perusahaan yang konsisten dan memberikan nilai optimal sesuai kebutuhan individu. (Cinamo, 2011). Etos kerja yang baik merupakan hasil dari pengakuan tulus perusahaan dalam mengelola segala kemungkinan positif guna memberikan nilai tertinggi bagi setiap individu. Di sebuah perusahaan tidak menutup kemungkinan seseorang bekerja tidak hanya dari hasil pencapaiannya, tetapi juga dari proses yang berlangsung di lingkungannya. Dari segi psikologis, karyawan

menunjukkan bahwa mereka memiliki etos kerja yang positif, terutama ketika mereka fokus pada pekerjaannya untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya. Etos kerja juga dapat mengantarkan individu menjadi lebih produktif, termotivasi dan produktif dalam berhasil mencapai tujuannya dalam organisasi. Semakin tinggi etos kerja seseorang, semakin baik mereka akan menggunakan waktu yang tersedia untuk mendapatkan hasil maksimal dari pekerjaannya. Etos kerja sebenarnya mengajarkan hampir setiap orang untuk mengembangkan kebiasaan positif yang membantu mereka memberikan layanan berkualitas dari lubuk hati mereka. Oleh karena itu, sangat penting untuk memberikan contoh perilaku etos kerja teladan yang ingin dicapai perusahaan untuk upaya manajemen yang berkelanjutan. Nilai-nilai positif selalu memberikan wawasan yang berdampak signifikan terhadap peningkatan kualitas talenta untuk menemukan etos kerja terbaik dari perspektif positif. (Iskandar, 2002)

Etos kerja yang diciptakan oleh individu-individu positif yang siap menjadi anggota organisasi yang bersedia mencapai visi dan misi perusahaan dengan nilai-nilai positif tidak akan lagi mendobrak pilar. Nilai positif berarti segala pikiran dan tindakan selalu ditujukan untuk memberikan pelayanan yang berkualitas. Menghasilkan kualitas tinggi membutuhkan pengetahuan, kemampuan, dan kemauan untuk berbuat baik sepanjang waktu. Selain bisnis yang berkualitas tinggi, kita juga membutuhkan etos kerja yang dapat mendukung praktik non-budaya yang efektif menciptakan cahaya kesejahteraan, kenyamanan dan keselamatan. Semua prinsip pelayanan positif harus dipatuhi secara optimal oleh seluruh karyawan perusahaan.

Selain itu, efek positif dari etos kerja menunjukkan bahwa semakin tinggi semangat kerja, semakin produktif, mempengaruhi terciptanya disiplin, stabilitas mental dan tekad, dan kemajuan kerja.

Etos kerja dapat dilihat dari fokus SDM dalam menyelesaikan pekerjaan (Septian, 2014).

B. Kajian Penelitian Yang Relevan

Penelitian yang mengkaji tentang latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya tetapi objek, waktu, tempat dan jenis penelitiannya yang berbeda. Pada penelitian ini dilakukan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) cabang Payakumbuh. Berangkat dari penelitian sebelumnya secara keseluruhan penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya namun ada beberapa variabel yang sama-sama digunakan. Berikut ringkasan penelitian yang relevan. Penelitian relevan dengan peneliti dapat dilihat pada tabel 2.1

Tabel 2.1
Penelitian Relevan

No	Peneliti (Tahun)	Variabel	Variabel X2	Variabel X3	Variabel Y	Hasil Penelitian/Perbedaan
1	Rinisti Apri Yan (2014)	Pengalaman Kerja,			Etos kerja karyawan	Etos kerja dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir.
	Penelitian Peneliti	Latar Belakang Pendidikan	Pengalaman Kerja		Etos kerja karyawan BSI cabang Payakumbuh	Perbedaan variabel penelitian Rinisti Apr Yan dengan peneliti yaitu peneliti menambahkan variabel latar belakang pendidikan.
2	Dian Muzerika	Latar Belakang Pendidikan	Kepemimpinan		Etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP	Hasil penelitian (1) etos kerja tidak dipengaruhi signifikan oleh latar belakang pendidikan. (2) etos kerja dipengaruhi signifikan oleh kepemimpinan.

						(3) etos kerja dipengaruhi signifikan oleh latar belakang pendidikan dan kepemimpinan.
	Penelitian Peneliti	Latar Belakang Pendidikan	Pengalaman Kerja		Etos kerja karyawan BSI cabang Payakumbuh	Sedangkan penulis melakukan penelitian di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Payakumbuh. Perbedaan variabel
3	Lutfi Khoirunnisa (2019)	Latar Belakang Pendidikan	Pengalaman Kerja	Gaya Kepemimpinan	Etos kerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri	(1) Etos kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh latar belakang pendidikan. (2) etos kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Pengalaman kerja (3) etos kerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh Gaya kepemimpinan. (4) secara

						silmutan etos kerja karyawan pada dipengaruhi secara signifikan oleh Latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan gaya kepemimpinan.
	Penelitian Peneliti	Latar Belakang Pendidikan	Pengalaman Kerja		Etos kerja karyawan BSI cabang Payakumbuh	Perbedaan dengan peneliti lakukan adalah peneliti tidak menggunakan variabel gaya kepemimpinan.
4	Adinta Erlinayanti (2016)	Latar belakang pendidikan	Pengalaman mengajar	Etos kerja	Kompetensi profesional guru	pengaruh signifikan ke tiga variable terhadap Kompetensi Profesional guru
	Penelitian Peneliti	Latar Belakang Pendidikan	Pengalaman Kerja		Etos kerja karyawan BSI cabang Payakumbuh	Perbedaan dengan peneliti lakukan adalah pada variabel Y yaitu penulis menjadikan etos kerja sebagai variabel Y
5	Yehezkiel Sutomo Andreas	Latar Belakang Pendidikan	Kompensasi		Etos kerja pegawai di Bappeda Provinsi Sulawesi Utara	Kedua varibel secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap etos kerja pada

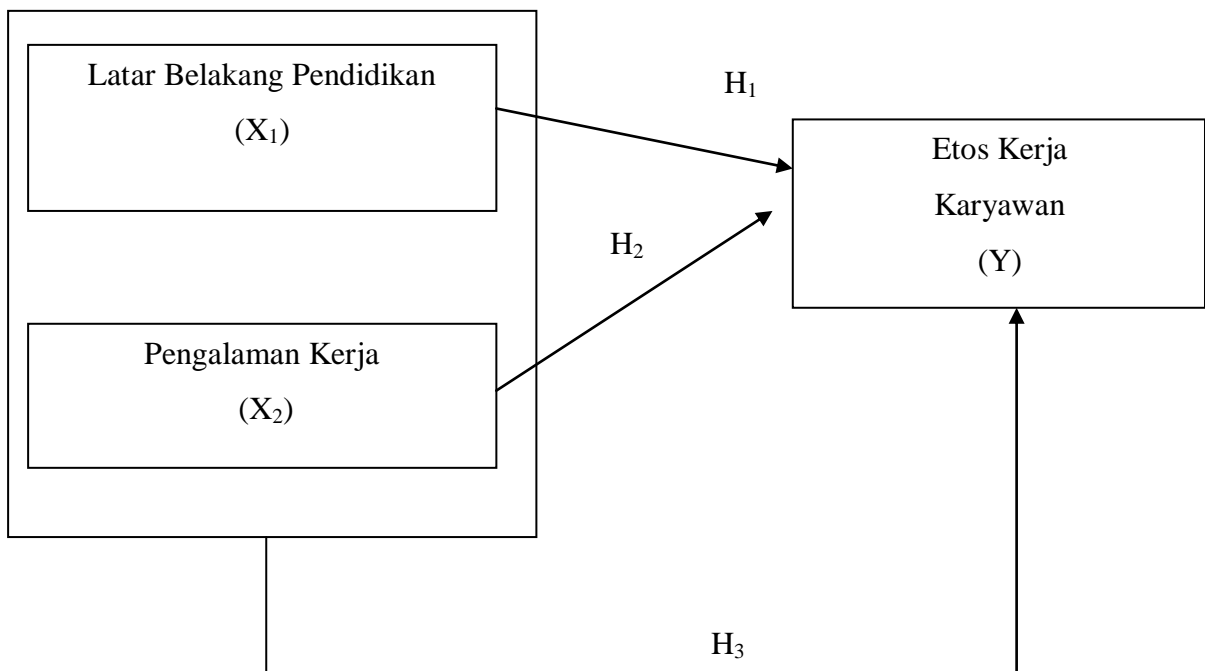
	Ginting (2021)					kantor .
	Penelitian Peneliti	Latar Belakang Pendidikan	Pengalaman Kerja		Etos Kerja Karyawan BSI cabang Payakumbuh	Perbedaan dengan peneliti lakukan adalah pada variabel X2 yaitu penulis menggunakan pengalaman kerja sebagai variabel X2
6	Lisa widyawati (2020)	Latar belakang pendidikan	Kondisi fisik lingkungan		Kerja etos kerja karyawan sewing cv puro sentosa garmino terhadap	Tidak ada pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan Sewing CV Puro Sentosa Garmino. Ada pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan Sewing CV Puro Sentosa Garmino.
	Penelitian Peneliti	Latar Belakang Pendidikan	Pengalaman Kerja		Etos kerja karyawan BSI cabang Payakumbuh	Perbedaan dengan peneliti lakukan adalah pada variabel X2 yaitu penulis menggunakan pengalaman kerja sebagai

						variabel X2, sedangkan penelitian Lisa Widyawati menggunakan variabel kondisi fisik lingkungan.
7	Irvan (2017)	Latar belakang pendidikan	Pengalaman kerja		Etos kerja karyawan bank muamalat Indonesia kantor cabang pembantu Payakumbuh	Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan bank muamalat Indonesia kantor cabang pembantu Payakumbuh.
	Penelitian peneliti	Latar belakang pendidikan	Pengalaman kerja		Etos kerja karyawan BSI cabang Payakumbuh	Perbedaan dari penelitian yang peneliti lakukan yaitu pada objek penelitian.

C. Kerangka Berpikir

Penulis membuat kerangka pemikiran untuk mempermudah memahami persoalan yang sedang diteliti:

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



D. Hipotesis

Hipotesis yang terdapat disini adalah sebagai berikut :

- H_{a1} : Etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan karyawan BSI cabang Payakumbuh
- H_{a2} : Etos kerja dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan BSI cabang Payakumbuh
- H_{a3} : Etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman karyawan BSI cabang Payakumbuh

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan metode untuk menguji beberapa teori dengan meneliti hubungan antara variabel-variabel (Juliansyah Noor, 2011). Variabel yang mempengaruhi dalam penelitian ini adalah latar belakang pendidikan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2). Variabel yang dipengaruhi yaitu etos kerja karyawan (Y). Selanjutnya variabel akan dihitung dengan menggunakan kuesioner sebagai alat penelitian.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian di BSI Cabang Payakumbuh yang beralamat di Jl. Ade Irma Suryani No. 3 D-E, Labuah Baru, Kec. Payakumbuh Utara, Kota Payakumbuh, dengan rancangan waktu :

Tabel 3.1
Waktu Penelitian
Bulan Juli 2021- Juli 2022

Uraian Kegiatan	2021						2022						
	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7
Survei Awal	√												
Bimbingan Proposal		√	√	√	√	√							
Seminar Proposal							√						
Revisi Seminar								√					
Penyusunan Instrumen									√	√			
Penelitian											√	√	
Ujian Munaqasah													√

Sumber : *Rancangan Peneliti (2022)*

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Wibisono Dermawan (2013) populasi adalah sekumpulan kesatuan yang lengkap yang terdiri dari orang, kejadian, tempat dan benda yang memiliki karakteristik yang berbeda. Sampel merupakan proses pemilihan sejumlah elemen dari populasi sehingga dengan mempelajari sampel, dapat memperkirakan sifat atau karakteristik populasi itu. Populasi dalam penelitian ini adalah Keseluruhan Karyawan dari BSI Cabang Payakumbuh yang berjumlah 25 orang.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pada BSI Cabang payakumbuh sebanyak 25 orang dijadikan sampel dengan teknik *total sampling*. Dimana dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena jumlah populasi yang terdapat pada bank syariah Indonesia cabang Payakumbuh relatif sedikit yaitu sebanyak 25 orang.

D. Instrumen Penelitian

Penyusunan Instrumen Angket

Instrumen penelitian terdapat beberapa pertanyaan atau pernyataan dengan pengukuran skala likert, berikut kategori pengukuran angket :

Tabel 3.2
Skor Penilaian Skala

No.	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2014)

Pertanyaan atau pernyataan yang dibubuhkan pada sebuah angket atau kuesioner, yang mana penelitian ini mengadopsi sepenuhnya dari kuesioner Irvan (2017).

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulann datai yangi digunakanani adalah sebagaii berikutt :

1. Kuesioner

Kuesioner adalah menyebarkan atau memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan dapat memberikan jawaban dari pernyataan yang ada dimana dilakukan penyebaran angket kepada karyawan BSI Cabang Payakumbuh.

2. Dokumentasi

Dokumentasi berupa catatan, transkrip, buku, agenda dan lain sebagainya.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya hubungan yang kuat diantara variable independen. Jika terjadi kolerasi makan dinamakan *problem Multikolinieritas*. Model regresi yang bail seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara perubah bebas. Untuk mendeteksi adanya Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*variance inflaction factor*). Apabila nilai VIF lebih kecil dari 0.10 atau lebih besar dari 10 maka terjadi Multikolinieritas, sebaliknya tidak terjadi Multikolinieritas antar variable independen apabila nilai VIF berada pada kisaran 0,10 sampai 10 (Masyhuri, 2010 :252). Dalam penelitian ini menggunakan bantuan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22 for windows*.

b. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dirancang untuk mengetahui apakah terdapat pertidaksamaan pada simpangan-simpangan deviasi dari satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi jika hasilnya tidak membentuk pola tertentu, seperti titik-titik di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable terkait dan variable bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan uji statistik dengan bantuan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22 for windows*. (Rochaety,2007:138) tes statistik yang digunakan antara lain analisis rasio *Skewness* dan *Kurtosis* . data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai rasio berada diantara -2 hingga +2.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi lenear berganda berguna untuk melihat pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lainnya.

persamannya dapat dituliskan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

dimana:

Y : Kinerja

a : Konstanta.

X₁ : Sarana

X₂ : Prasarna

b₁..b_n : Koefesien regresi

e : *error term*

hal tersebut dinyatakan apabila koefisien b nilainya positif (+) maka adanya pengaruh antara variabel independent dengan variabel

dependen. Berlaku juga sebaliknya, apabila koefisien nilai b nilainya(-), hal tersebut berarti tidak adanya pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependen. (SPSS) 22 for windows.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variable independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variable dependen. Pada penelitian ini ialah untuk mengetahui apakah variable latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan dengan menggunakan bantuan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22 for windows*.

Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikan 0,05. Jika signifikansi $<0,05$ maka H_0 diterima dan sebaliknya jika signifikansi $>0,05$ maka H_0 ditolak. Selanjutnya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak (Priyatno,2012 :117).

c. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable terikat (Asnawi & Masyhuri, 2011:182). Dalam penelitian ini menggunakan bantuan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22 for windows*. Setelah F_{hitung} regresi ditemukan hasilnya, kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} . Untuk menentukan nilai F_{tabel} , tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar $\alpha=5\%$ dengan derajat kebebasan (*Degree Of Freedom*) = $(n-k)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variable termasuk intersep. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ini berarti bahwa variable bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ ini berarti bahwa seluruh variable bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variable terikat.

d. Analisis koefisien determinasi (R^2)

R^2 yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Bank Syariah Indonesia Cabang Payakumbuh berlokasi di Jl. Ade Irma Suryani No. 3 D-E, Labuah Baru, Kec. Payakumbuh Utara, Kota Payakumbuh.

Pada tanggal 1 Februari 2021 bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI). Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga mencerminkan wajah perbankan syariah di Indonesia yang modern, populer dan bermanfaat bagi seluruh dunia.

1. Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia

Visi

“Top 10 Global Islamic Bank”

Misi

- a. Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia Melayani >20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan asset (500+T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025
- b. Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham
- c. Top 5 bank yang paling profitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2)
- d. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.

Berdasarkan visi dan misi tersebut maka Bank Syariah Indonesia harus mencapai beberapa usaha untuk meningkatkan usaha pelayanannya dengan memberikan kontribusi laba yang lebih besar. Untuk meningkatkan usaha pelayanan BSI membuka kantor cabang pembantu di seluruh Indonesia termasuk pada cabang Payakumbuh.

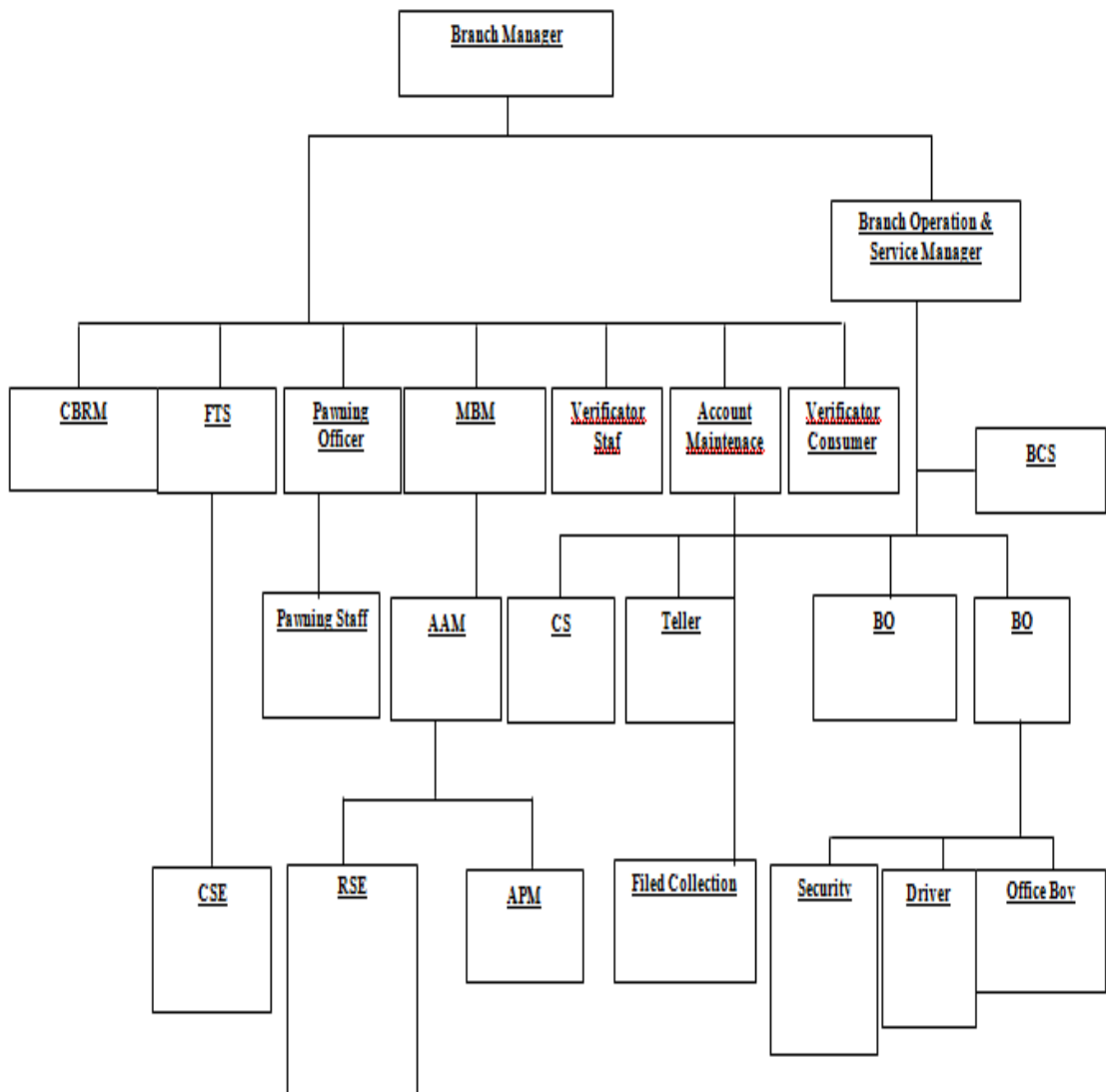
2. Profil Bank Syariah Payakumbuh

Nama : Bank Syariah Indonesia
Alamat : Jl. Ade Irma Suryani No. 3 D-E, Labuah Baru
Kec. Payakumbuh Utara, Kota Payakumbuh
Telephone : 0752-796640
Tanggal berdiri : 1 Februari 2021
Tanggal beroperasi : 1 Februari 2021

2. Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Bank Syariah cabang Payakumbuh

STUKTUR ORGANISASI BANK SYARIAH INDONESIA CABANG PAYAKUMBUH



B. Deskripsi Data

Data yang peneliti peroleh yaitu dari penyebaran angket kepada karyawan BSI cabang Payakumbuh. Kuesioner yang yang peneliti gunakan ialah mengadopsi sepenuhnya dari kuesioner Irvan (2017).

Jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup dimana responden hanya memilih jawaban yang tersedia. Kuesioner terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel latar belakang pendidikan, 7 pernyataan untuk variabel pengalaman kerja, dan 10 pernyataan untuk variabel etos kerja.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel 25 responden, yang tersebar pada karyawan Bank Syariah Indonesia cabang Payakumbuh.

Tabel 4.1
Tingkat Pengembalian Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah Eksemplar	%
1	Jumlah kuesioner yang disebar	25	100%
2	Jumlah kuesioner yang kembali	25	100%
3	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0	0%

Sumber : Datar Primer (diolah 2022)

Kuesioner yang sudah dikembalikan oleh responden akan diolah menggunakan bantuan *SPSS 22 for windows*.

1. Deskripsi Profil Responden

a. Deskripsi responden berdasarkan Usia

Deskripsi responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Klasifikasi Umur	Total	%
18-30 tahun	11	44%
31-40 tahun	12	48%
41-50 tahun	2	8%
Total	25	100%

Sumber : *Data Primer (diolah 2022)*

Berdasar tabel 4.2 usia 31-40 tahun merupakan responden paling banyak yaitu 12 responden (48%), jumlah usia 18-30 tahun adalah 11 responden (44%). Sementara paling sedikit adalah berusia 40-50 tahun yaitu 2 responden (8%).

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

Adapun dari segi pendidikan terakhir memiliki deskripsi diantaranya :

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Klasifikasi Pendidikan terakhir	Total	%
Pendidikan Umum	20	80%
Pendidikan Ekonomi	5	20%
Total	25	100%

Sumber : *Data Primer (diolah 2022)*

Berdasar tabel 4.3 terlihat tingkat pendidikan terakhir sebagian besar ialah karyawan berpendidikan umum yang berjumlah 20 responden (80%), Sedangkan yang berpendidikan ekonomi berjumlah 5 responden (5%). Dari data tersebut terlihat bahwasanya pendidikan formal yang dimiliki oleh karyawan bank syariah Indonesia cabang Payakumbuh sangat beragam sedangkan pendidikan ekonomi hanya 5%.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Adapun dari segi lama bekerja memiliki deskripsi diantaranya :

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Klasifikasi Bagian Kerja	Total	%
< 5 tahun	9	36%
> 5 tahun	16	64%

Total	25	100%
-------	----	------

Sumber : *Data Primer (diolah 2022)*

Klasifikasi berdasarkan lama kerja diambil mulai dari 5 tahun karena lama bekerjanya suatu jabatan pada umumnya dalam suatu periode itu 5 tahun, sehingga seseorang yang bekerja lebih dari 5 tahun sudah memiliki kualitas kerja yang baik. Berdasarkan tabel di atas terlihat jumlah responden yang bekerja kurang dari 5 tahun adalah 9 responden (36%). Sedangkan jumlah responden yang bekerja lebih dari 5 tahun adalah 16 responden (64%)

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji ini untuk melihat korelasi antar dua variabel bebas dengan variabel terikat ini tidak boleh lebih besar atau sama dari nilai kritisnya, sehingga masalah multikolinieritas dapat dihindari.

Tabel 4.5
Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,277	6,334		1,149	,263		
Latar belakang pendidikan	,390	,122	,477	3,207	,004	,634	1,578
Pengalaman Kerja	,831	,274	,452	3,037	,006	,634	1,578

a. Dependent Variable: Etos kerja

Pengujian di atas, nilai VIF latar belakang pendidikan yaitu 1,578, nilai penalaman kerja ialah 1,578. Karena nilai VIF dari semua variabel ini < 10, disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,094	3,292		,940	,358
Latar belakang pendidikan	,108	,063	,425	1,701	,103
Pengalaman Kerja	-,213	,142	-,375	-1,498	,148

a. Dependent Variable: RES2

Hasil pengujian di atas, diketahui latar belakang pendidikan mempunyai nilai signifikan 0,103, pengalaman kerja 0,148 yang mana > dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji asumsi klasik normalitas bermaksud untuk melihat apakah berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Uji normalitas penelitian ini dengan menggunakan pendekatan rasio *Skewness* dan *Kurtosis*.

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas

Descriptive Statistics					
	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error

latarbelakang pendidikan	25	,197	,464	-,841	,902
pengalaman kerja	25	,226	,464	-1,234	,902
etos kerja	25	-,193	,464	-1,727	,902
Valid N (listwise)	25				

Sumber : *Datar OlahansPSS 22 (2022)*

Berdasarkan tabel 4.7 didapatkan hasil rasio *skewness* yaitu: variabel latar belakang pendidikan sebesar $0,197/0,464= 0,091$, pengalaman kerja sebesar $0,226/0,464=0,487$, dan etos kerja sebesar $-0,193/0,464= -0,415$. Sedangkan rasio *kurtosis* yaitu variabel latar belakang pendidikan sebesar $-0,841/0,902= -0,932$, pengalaman kerja sebesar $-1,234/0,902= -1,368$, dan variabel etos kerja sebesar $-1,727/0,902= -1,914$. Karena rasio *skewness* dan *kurtosis* berada diantara -2 hingga +2, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

C. Uji Hipotesis

1. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8
Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std Error	Betta		
	(Constant)	7,277	6,334		
Latarbelakang pendidikan	,390	,122	,477	3,207	,004
PengalamanKerja	,831	,274	,452	3,037	,006

a. Dependent Variable: Etos kerja

Pada tabel kolom B constant pada tabel *unstandardized coefficients* adalah 7,277 sedangkan nilai latar belakang pendidikan 0,390, dan nilai pengalaman kerja 0,831. Persamaan regresinya dapat ditulis : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ atau $Y = 7,277 + 0,390 + 0,831 + e$. Persamaannya ini dijabarkan diantaranya :

- a. Konstanta sebesar 7,277 menunjukkan bahwa ketika variabel independent latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja konstant, maka rata rata etos kerja karyawan 7,277
- b. Koefisien regresi latar belakang pendidikan 0,390, menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 konstanta pada variabel latar belakang pendidikan, maka akan meningkatkan etos kerja karyawan sebesar 0,390, koefisien regresi bernilai positif menunjukkan bahwa semakin sesuai latar belakang pendidikan, maka semakin baik etos kerja karyawan.
- c. Koefisien regresi pengalaman kerja karyawan 0,831, menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 konstanta pada variabel pengalaman kerja karyawan, maka terjadi peningkatan etos kerja 0,831, jadi menunjukkan bahwa semakin baik pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik etos kerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh nilai probabilitas variabel latar belakang pendidikan 0.004. nilai $0.004 < 0.05$ etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan. Sedangkan nilai probabilitas variabel pengalaman kerja 0,006. Nilai $0,006 < 0,05$ sehingga etos kerja dipengaruhi oleh pengalaman kerja.

2. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji adanya pengaruh variabel *independent* (Variabel X) secara parsial terhadap variabel *dependent* (Variabel Y). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	T Tabel
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	7,277	6,334		1,149	,263	1,715
Latar belakang pendidikan	,390	,122	,477	3,207	,004	
Pengalaman Kerja	,831	,274	,452	3,037	,006	

a. Dependent Variable: Etos kerja

a. Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan

Bedasarkan tabel 4.9, nilai t_{hitung} variabel latar belakang pendidikan 3,207, pada t_{tabel} 1,715 dengan (df) 23 dan taraf signifikansi 0,05. Karena t_{hitung} (3,207) > t_{tabel} 1,715 maka h_a diterima. Sehingga dikatakan variabel latar belakang pendidikan mempunyai pengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan.

b. Pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan

Bedasarkan tabel 4.9, nilai t_{hitung} variabel pengalaman kerja 3,037, pada t_{tabel} 1,715 dengan (df) 23 dan taraf signifikansi 0,05. Karena t_{hitung} (3,037) > t_{tabel} (1,715) maka h_a diterima. Sehingga dikatakan variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan.

3. Uji F

Pengujian secara simultan (uji f) untuk mengetahui pengaruh variabel independent (Variabel X) terhadap variabel dependent (variabel Y) secara bersama-sama, dengan taraf signifikan 0,05. Hasil pengujian uji f dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F hitung	Sig.	F Tabel
1 Regression	398,895	2	199,448	24,697	,000 ^b	3,44
Residual	177,665	23	8,076			
Total	576,560	25				

a. Dependent Variable: Etos kerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Latar belakang pendidikan

Tabel 4.10 menunjukkan nilai f_{hitung} 24,697, dan nilai f_{tabel} 3,44 yang diperoleh dengan tabel f dengan (df) residual yaitu 23 sebagai penyebut, dan (df) regression yaitu 2 sebagai pembilang dengan taraf signifikan 0,05, sehingga diperoleh nilai f_{hitung} (24,697) > f_{tabel} (3,44) maka h_a diterima. Berdasar nilai signifikan, terlihat pada kolom signifikan yaitu 0.000 ini berarti probabilitas < dari pada 0,05 maka h_a diterima. Ini berarti variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.

4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,832 ^a	,692	,664	2,84177

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Latar belakang pendidikan

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa R Square atau Koefisien determinasi sebesar 0,692 dan nilai Adjusted R Square sebesar

0,664 – 66,%, Artinya, etos kerja dapat dijelaskan oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja sebesar 66,4%. Sedangkan sisanya 33,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

1. Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia cabang Payakumbuh

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan berpengaruh sebesar 0,390 terhadap etos kerja karyawan dengan taraf signifikan 0,004. Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel latar belakang pendidikan yaitu 3,207, pada t_{tabel} 1,715 dengan (df) 23 dan taraf signifikan 0,05. Karena $t_{hitung} (3,207) > t_{tabel} (1,715)$ maka H_a diterima. Sehingga dapat diartikan variabel latar belakang pendidikan mempunyai pengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan.

Dengan adanya hasil uji parsial ini membuktikan bahwa latar belakang pendidikan formal yang beragam memiliki semangat kerja dan kedisiplinan kerja yang tinggi sehingga etos kerja menjadi baik. Hal ini sependapat dengan teori Tirtarahardja dalam Andharani “pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja”. Namun hal ini bertolak belakang dengan teori yang diungkapkan oleh Irvan (2017) menyatakan bahwasanya latar belakang pendidikan formal yang sesuai dengan pekerjaan yang dimiliki oleh seorang pekerja pada lembaga keuangan syariah maka ilmu yang diperoleh sinkron sehingga seseorang memiliki semangat kerja serta kedisiplinan yang tinggi otomatis etos kerja menjadi baik. Latar belakang pendidikan formal yang dimiliki pegawai BSI cabang Payakumbuh dalam kategori baik. Pegawai menganggap bahwa latar belakang pendidikan yang mereka miliki sudah dapat memberikan pengetahuan serta keterampilan bagi mereka dalam bekerja. Pegawai menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan menjadikan mereka mengikuti

kursus-kursus administrasi, bukan hanya itu mereka juga menambah pengetahuan dari media elektronik dan media masa yang memberikan informasi seputar bidang pekerjaan mereka (Wawancara, Wahyuni Silvia. 21 Juni 2022). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khoernelis Dehotman (2016), dimana berdasarkan hasil penelitiannya latar belakang pendidikan mempengaruhi etos kerja karyawan pada BMT di Provinsi Riau.

2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia cabang Payakumbuh

Pada variabel pengalaman kerja diperoleh hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan variabel pengalaman kerja sebesar 0,831 terhadap etos kerja karyawan dengan taraf signifikan sebesar 0,006 dengan membandingkan tingkat signifikan 0,05. Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel pengalaman kerja yaitu 3,037, pada t_{tabel} 1,715 dengan (df) 23 dan tara signifikan 0,05. Karena t_{hitung} (3,037) > t_{tabel} (1,715) maka H_a diterima. Sehingga dapat diartikan variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap etos kerja.

Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Supratmi dengan judul “Pengaruh tingkat kompetensi dan pengalaman kerja terhadap etos kerja” Pengalaman kerja dalam teori yang diungkapkan melalui buku Manullang adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja terdiri dari ukuran tentang lama waktu, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan seseorang terhadap aspek peralatan. Indikator dalam pengalaman kerja mencakup 3 aspek sesuai dengan teori yang telah disampaikan peneliti pada bab-bab sebelumnya.

Secara keseluruhan penelitian bahwa di BSI cabang Payakumbuh ditunjukkan dengan tingkat profesionalisme kerja pegawai tinggi berdasar pada pengalaman kerja. Hal ini didukung oleh adanya pengembangan

sumber daya insani yang disediakan oleh perusahaan. Seperti adanya pelatihan berupa program-program pengembangan yang semuanya didasarkan pada kebutuhan dari tiap-tiap unit. Keterampilan dan pengalaman yang dimiliki pegawai merupakan modal utama untuk meningkatkan kinerja tidak hanya terbatas pada pendidikan yang dimiliki.

Pengalaman kerja merupakan suatu proses pengembangan diri seseorang dari dasar menuju puncak pemahaman seseorang yang berkelanjutan. Seseorang yang memiliki pengalaman dalam bekerja, seperti perpindahan dari suatu bidang pekerjaan ke bidang pekerjaan lain akan memiliki pandangan dan wawasan lebih luas dibandingkan dengan seseorang yang hanya menetap pada satu pekerjaan. Pengalaman tidak hanya berhubungan dengan proses atau masa kerja seseorang tapi juga kemampuan dan penguasaannya terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga seorang pegawai dengan kriteria berpengalaman bekerja dan pemahaman yang luas pada bidang yang ditekuninya akan cukup berdedikasi pada perusahaannya dan dapat berpengaruh pada kualitas dan mutu bekerja kedepannya. Maka, gagasan tersebut sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap etos kerja pegawai.

3. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja karyawan

Berdasarkan dari hasil penelitian, menunjukkan hasil bahwa variabel bebas yakni latar belakang pendidikan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) berpengaruh terhadap etos kerja (Y) pada BSI cabang Payakumbuh.

Hal ini dapat dibuktikan dengan pengujian hipotesis yang diperoleh dari nilai hasil uji f secara simultan nilai f_{hitung} 24,697, sedangkan nilai f_{tabel} 3,44 yang diperoleh dengan menggunakan tabel dengan (df) residual 23 sebagai penyebut, dan (df) regression yaitu 2 sebagai pembilang dengan taraf signifikan 0,05, sehingga diperoleh nilai f_{hitung} (24,697) > f_{tabel} (3,44) maka H_a diterima. Berdasarkan nilai signifikan, terlihat pada kolom sig

yaitu 0,000 ini berarti probabilitas 0,000 lebih < dari pada 0,05 maka H_0 diterima. Ini berarti variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja. Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan. Dengan begitu latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja saling mempengaruhi terhadap etos kerja karyawan BSI cabang Payakumbuh.

Hal tersebut sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Lutfi Khorunnisa (2019) dimana secara simultan etos kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh Latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan gaya kepemimpinan.

Etos kerja pegawai BSI cabang Payakumbuh sudah memenuhi kriteria ini bisa dilihat dari semangat ketepatan para pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Apabila perusahaan tersebut memberikan perhatian penuh terhadap sumber daya insani atau pegawainya dan dukungan mengembangkan sarana dan prasarana maka etos pegawai juga akan meningkat seiring dengan target perusahaan.

Beberapa hal yang telah dijelaskan di atas menunjukkan bahwa etos kerja merupakan suatu hal yang sangat penting terkait hubungan antara perusahaan dan sumber daya manusia. Karena etos kerja dapat menciptakan situasi dan keadaan yang memotivasi karyawan mencapai tujuan yang ditentukan, dimana motivasi tersebut akan berdampak pada sikap individu yang memberikan semangat dalam bekerja.

Sebagaimana diketahui bahwa sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan sesuatu hal yang sangat penting walaupun banyak sarana dan prasarana lain dalam perusahaan tetapi sumber daya manusia lah yang memiliki peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok dari segala kebutuhan perusahaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil analisis data dan pembahasan yang diperoleh, dengan mengacu kepada hipotesis :

1. Latar belakang pendidikan mempunyai pengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan BSI cabang Payakumbuh. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan. Hasil uji t memperlihatkan nilai t_{hitung} latar belakang pendidikan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima. Sehingga dapat diartikan variabel latar belakang pendidikan mempunyai pengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan.
2. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan BSI cabang Payakumbuh. Hasil uji t memperlihatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima. Maka dari itu dapat disimpulkan variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap etos kerja.
3. Latar belakang pendidikan dan Pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan BSI cabang Payakumbuh. Hasil uji f diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_a diterima. Dengan begitu latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan BSI cabang Payakumbuh.

B. Saran

1. Bagi Praktisi

Penelitian ini mempunyai hasil dimana praktisi yaitu BSI syariah cabang Payakumbuh agar dapat terus melakukan peningkatan kualitas SDM dari segala hal termasuk dari segi etos kerja karyawan yang dipunyai, sehingga nantinya sasaran yang ingin dicapai oleh BSI akan sukses.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi seluruh tatanan kampus untuk sebuah penelitian atau kajian ilmiah lainnya. Selain itu penelitian ini juga hendaknya juga bisa menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas penulisan karya ilmiah oleh mahasiswanya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap hasil penelitian yang dilakukan akan menjadi sebuah pedoman serta masukan bagi peneliti setelah ini, mengenai pembahasan tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan MSDM, terkhususnya pembahasan mengenai etos kerja karyawan.

C. Implikasi

Sebagai suatu penelitian yang telah dilakukan di bank syariah Indonesia cabang Payakumbuh maka kesimpulan yang ditarik tentu mempunyai implikasi dalam bidang pendidikan dan juga penelitian-penelitian selanjutnya, sehubungan dengan hal tersebut maka implikasi penelitian ini sebagai berikut :

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian mengenai etos kerja karyawan yang diduga mempunyai pengaruh terhadap latar belakang pendidikan bank syariah Indonesia cabang Payakumbuh, ternyata hasilnya menunjukkan hubungan yang signifikan. Dan etos kerja karyawan yang diduga mempunyai pengaruh terhadap pengalaman kerja menunjukkan hubungan yang signifikan.

Organisasi perlu meningkatkan etos kerja sumber daya yang dimiliki seperti sumber daya insaninya. Semakin baik etos kerja sumber daya insani bank syariah Indonesia cabang Payakumbuh maka semakin baik pula kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Pemenuhan etos kerja tentunya perlu adanya latar belakang pendidikan formal yang baik serta memiliki pengalaman kerja.

2. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan implikasi pada kebijakan bank syariah Indonesia cabang Payakumbuh untuk :

- a. Memberikan pelatihan-pelatihan bagi karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang beragam terkait pekerjaan yang dilakukan agar karyawan dapat mengembangkan diri sehingga etos kerja makin meningkat.
- b. Memberikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 5 tahun agar karyawan tidak mudah bosan sehingga etos kerja makin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Asifudin, Ahmad Janan. *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004.
- Anoraga, Panji. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.
- Alam, Tris, Astari. 2017. *Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Muamalat Kota Palopo* : Thesis Master Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
- Adibah, A. W. 2014. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Bni Syariah Kantor Cabang Kediri*: Thesis Master Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.
- Ammiruddin. 2019. *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Psda Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*. Jawa Timur. Qiara Media
- Andharani, Maria Asti. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Maharani Handicraft di Kab Bantul*. UNNES 2005
- Armita. 2020. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo*. IAIN Palopo. Palopo
- Bill, foster. 2012. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, terjemahan Karen Ramelan. Jakarta PPM
- Burhanuddin, Yusuf. 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Boatwright, John, dan John Slate. "Work ethic measurement of vocational students in Georgia." *Journal of Vocational Education Research* 25, no. 4 (2000).
- Cut.Yunita. 2013 "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Masa Kerja dan jabatan terhadap Pemahaman Laporan keuangan daerah pada pemerintah Aceh". *Jurnal Akuntansi* Vol 1 No. 2
- Dini, E.S., & Sari, M.K. (2013). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Account Officer (Ao) Kredit Komersial Bank*

- Bri Sumatera Barat. Journal of Economic and Economic Education*, 2(1), 59-66.
- Dini, E. S., & Sari, M. K. (2013). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Account Officer (Ao) Kredit Komersial Bank Bri Sumatera Barat*. *Journal of Economic and Economic Education*, 2(1), 59-66.
- Dochak Latief, Pengantar Dalam Etos Kerja Islami (Ahmad Janan Asifudin), (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Press, 2004), cet ke-1, hal. Vi.
- Djakfar, Muhammad. 2008. *Etika Bisnis Islam*. UIN Malang. Press Malang.
- Ernie, Trisnawati Sule dan Kurnia Saefullah. 2006. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana
- Ekowati.2016. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. BPR Syariah Kota Mojokerto*. UIN Sunan Ampel Surabaya
- Ferry,Novliadi. 2009. *Hubungan antar organisasi Based Self Esteem dengan Etos Kerja*. Medan : Universitas sumatera utara.
- Ginting,D. 2016.*Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta : Alex Media Komputindo.
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Insani*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). *Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE*. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3(2), 150-158.
- Heranto, Hasmin Tamsah, Abdul Razak Munir. 2021. *The Influence of Work Ethics and Work Experience on Employee Performance through Job Satisfaction at the Regional Secretariat of Central Mamuju Regency*. *Journal IEOM Society International*, 5(8), 3336-3343
- Kariola,Meiril. 2021. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja (Studi Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Jambi Tahun 2021)*: Thesis Master Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
- Jansen, Sinamo. 2011. *Etos Kerja Profesional*. Jakarta : Institut Mahardika
- Jauharudin, M. 2018. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Kepribadian Karyawan Terhadap Etos Kerja Karyawan Di Baitul Maal Wat Tamwil Usaha Gabungan Terpadu Sidogiri Cabang Blitar* : Thesis Master Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.
- Manulang. 2016. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Muhammad. 2005. *Manajemen Bank Syariah*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN edisi Revisi

- Mufidah, Z. 2017. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri*. *Jurnal Simki-Economic*, 1(05), 1-16.
- Nuryadin, M. T., Yunida, R., & Febiyansari, S. (2019). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Kinerja Mantri Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Samudera Banjarmasin*. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 3(1).
- Nurrofi, A. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang*. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 3(1).
- Nasution. 2009. *Metode Research*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Pitriyani, P., & Halim, A. (2020). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat*. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 60-68.
- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). *Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta*. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 51-60
- Undang-undang Nomor. 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional, semarang: Aneka ilmu, 2003
- Rijanto, R. (2020). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada AJB Bumiputera Cabang Cibadak)*: *Manajemen sumber daya manusia. Ekonomedia*, 9(01), 1-18
- Ramadhani, L. I., & Simanjuntak, L. Y. (2020). *The Effect of Education Background and Work Experience on Employee Ethics at PT. Timbang Deli Indonesia*. *Journal of Management Science (JMAS)*, 3(3), 91-97.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang*. *Among Makarti*, 11(1).
- Setiawan, I. K. Y., Suharsono, N., & Tripalupi, L. E. (2016). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance (FIF) Group Cabang Singaraja*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 5(1).
- Sulaeman, A. (2014). *Pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan kerajinan ukiran Kabupaten Subang*. *Trikonomika*, 13(1), 91-100.

- Sohari. 2016. *Etos Kerja Dalam Prespektif Islam*. Jurnal Ekonomi Islam. Vol 4 (2)
- Sinamo, Jansen. 8 Etos Kerja Profesional. Jakarta: Grafika Mardi Yuana, 2019.
- Supratmi, *Pengaruh Tingkat Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja (Studi Kasus Guru Bersertifikat)*
- Sriyanti dkk, *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), cet ke-2, hal. 139. 2
- Timbuleng, S., & Sumarauw, J. S. (2015). *Etos kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada pt hasjrat abadi cabang manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 3(2)
- Ummah, S. 2017. *Analisis Hubungan Pengalaman Kerja Motivasi Kerja dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan BMT Pahlawan Tulungagung* : Thesis Master Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.
- Yehezkiel Sutomo Andreas Ginting. 2021. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kompensasi terhadap Etos kerja pegawai di Bappeda Provinsi Sulawesi Utara* 2(1)
- Zufrie. 2015. *Leadership Dan Etos Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja*. Jurnal Ecobisma Vol 2 No. 1 Jan 2015, 138-139

L

A

M

P

I

R

A

N

KESIONER

A. Pengantar

Saya Sonita Yulianti merupakan mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Batusangkar yang sedang melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas akhir. Bersama dengan ini saya mohon bantuan Bapak/Ibu Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Payakumbuh sebagai responden dalam penelitian ini. Untuk itu saya saya mohon angket ini diisi oleh Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Atas pasrtisipasi dari Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

B. Biodata Responden

Nama :
Usia :
Pendidikan Terakhir :
Fakultas :
Jurusan :
Lama Bekerja :

C. Petunjuk Pengisian

1. Sebelum mengisi pernyataan berikut, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian ini.
2. Setiap pernyataan plilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu lalu beri tanda (√) pada kolom yang tersedia.
3. Ada 2 alternatif jawaban, yaitu :
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
N : Netral
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju
4. Mohon setiap pertanyaan dapat di isi seluruhnya.

No	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
LATAR BELAKANG PENDIDIKAN						
1	Saya mendukung Bank Syariah Indonesia cabang Payakumbuh merekrut Karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA					
2	Saya mendukung Bank Syariah Indonesia cabang Payakumbuh merekrut Karyawan dengan latar belakang pendidikan D3/Diploma					
3	Saya mendukung Bank Syariah Indonesia cabang Payakumbuh merekrut Karyawan dengan latar belakang pendidikan S1/ Sarjana					
4	Saya mendukung Bank Syariah Indonesia cabang Payakumbuh merekrut Karyawan dengan latar belakang pendidikan S2/ Magister					
5	Pendidikan akademis yang saya miliki dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mengembangkan karir saya					
6	Pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan saya					
7	Pendidikan membentuk kepribadian saya serta dapat mengembangkan wawasan					
8	Saya mendukung Bank Syariah Indonesia cabang Payakumbuh mengharuskan karyawan untuk memiliki ijazah sesuai persyaratan jabatan					
9	Ilmu pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan bidang pekerjaan saya					
10	Latar belakang pendidikan yang saya miliki mampu membuat saya menganalisis pekerjaan					
11	Pekerjaan saya sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki					
12	Kesesuaian jurusan dapat mempermudah saya dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab dalam pekerjaan					
PENGALAMAN KERJA						
13	Sebelum bekerja di BSI Cabang Payakumbuh, saya pernah bekerja di Lembaga Keuangan lainnya					
14	Saya sepakat, bahwasanya pengalaman bekerja lebih dari 5 tahun mampu menambah pengalaman karyawan untuk bekerja di BSI cabang Payakumbuh					
15	Bekerja di BSI cabang Payakumbuh merupakan pengalaman kerja pertama bagi saya					
16	Keterampilan dan pengalaman yang saya miliki, membantu saya dalam bekerja di BSI cabang Payakumbuh					

17	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan di BSI cabang payakumbuh					
18	Saya mampu menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh BSI cabang Payakumbuh					
19	Saya mampu mengoperasikan teknologi informasi dan komunikasi dengan baik					
ETOS KERJA						
20	Saya dapat menyelesaikan beban tugas yang yang diberikan dengan baik					
21	Saya selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab					
	Saya senantiasa bekerja keras dan penuh semangat					
23	Setiap tugas maupun pekerjaan yang saya kerjakan terselesaikan tepat waktu					
24	Saya tidak pernah menunda pekerjaan					
25	Saya selalu hadir bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di BSI cabang payakumbuh					
26	Saya tidak pernah membolos dalam bekerja					
27	Saya selalu berhati-hati dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan oleh BSI cabang payakumbuh					
28	Saya berperan aktif, serius serta tekun dalam memajukan BSI					
29	Saya memandang menjadi karyawan BSI cabang payakumbuh sebagai profesi yang mulia dalam Agama Islam					
30	Saya menjunjung tinggi kode etik profesi sebagai karyawan BSI cabang payakumbuh					

Sumber : Irvan. 2017. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia KCP Payakumbuh



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BATUSANGKAR
PROGRAM PASCASARJANA**

Jl. Sudirman No. 137 Kalsarya Batusangkar 27213
Telp. (0752) 71150, 574221, 574222 Fax (0752) 71879
<http://www.iainbatusangkar.ac.id> e-mail: info@iainbatusangkar.ac.id

Nomor : B- 109 /In.27/D.1/PP.00.9/05/2022
Lampiran : 1 Rangkap
Hal : Mohon Rekomendasi Izin Penelitian

11 Mei 2022

Yth. Pimpinan Bank Syariah Indonesia Cab. Payakumbuh

di
Tempat

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Dengan hormat,

Dengan ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa Mahasiswa yang namanya tersebut di bawah ini:

Nama/NIM : SONITA YULIANTI/2002042020
Tempat/tanggal Lahir : Jakarta, 15 Juli 1997
Kartu Identitas : No. KTP 1307035507970001
Program Studi : Ekonomi Syariah
Alamat : Koto Kociak, Nag. Taeh Baruah, Kec. Payakumbuh, Kab. 50 Kota

Akan melakukan pengumpulan data untuk untuk proses penulisan Tesis Magisternya sebagai berikut:

Judul : Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja pada Bank Syariah Indonesia Cabang Payakumbuh
Lokasi : Bank Syariah Indonesia Cabang Payakumbuh
Waktu : Mei s/d Juni 2022

Untuk itu diharapkan kiranya Bapak/Ibu berkenan memberi izin dalam rangka pelaksanaan penelitian mahasiswa bersangkutan.

Demikian, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

A.n Direktur
Wakil Direktur

Dr. H. Yusuf Salam, S.Ag., MA

15 Agustus 2022
No. 02/1050-3/186
Lampiran : -

Kepada
Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar

Batusangkar

Up : Ibu Dr.Suswati Hendriani, M.Pd., M.Pd

Perihal : **SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Semoga Bapak dan seluruh staf Universitas Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar senantiasa dalam keadaan sehat wal'afiat dan selalu mendapat taufik serta hidayah dari Allah SWT.

Dengan ini kami sampaikan bahwa nama yang tercatat di bawah ini :

Nama : Sonita Yulianti
NIM : 2002042020
Program Studi : Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Insani

Telah melaksanakan Penelitian pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Payakumbuh pada bulan Juni 2022 dengan judul Penelitian "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Payakumbuh".

Demikianlah surat keterangan ini kami sampaikan, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

PT.BANK SYARIAH INDONESIA
BRANCH-PAYAKUMBUH


PT. BANK SYARIAH
INDONESIA
KC. Payakumbuh

Wahyuni Silvia
Back Office

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolineritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,277	6,334		1,149	,263		
Latar belakang pendidikan	,390	,122	,477	3,207	,004	,634	1,578
Pengalaman Kerja	,831	,274	,452	3,037	,006	,634	1,578

a. Dependent Variable: Etos kerja

2. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,094	3,292		,940	,358
Latar belakang pendidikan	,108	,063	,425	1,701	,103
Pengalaman Kerja	-,213	,142	-,375	-1,498	,148

a. Dependent Variable: RES2

3. Uji Normalitas

Descriptive Statistics					
	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
latarbelakang pendidikan	25	,197	,464	-,841	,902
pengalaman kerja	25	,226	,464	-1,234	,902
etos kerja	25	-,193	,464	-1,927	,902
Valid N (listwise)	25				

Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,277	6,334		1,149	,263
	Latar belakang pendidikan	,390	,122	,477	3,207	,004
	Pengalaman Kerja	,831	,274	,452	3,037	,006

a. Dependent Variable: Etos kerja

2. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	T Tabel
		B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	7,277	6,334		1,149	,263	1,715
	Latar belakang pendidikan	,390	,122	,477	3,207	,004	
	Pengalaman Kerja	,831	,274	,452	3,037	,006	

a. Dependent Variable: Etos kerja

3. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	398,895	2	199,448	24,697	,000 ^b
	Residual	177,665	23	8,076		
	Total	576,560	25			

a. Dependent Variable: Etos kerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Latar belakang pendidikan

3. Analisis Uji R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,832 ^a	,692	,664	2,84177

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Latar belakang pendidikan