BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Dewasa ini, bank syariah semakin dikenal dikalangan masyarakat. Bank syariah melayani kebutuhan masyarakat dari kalangan bawah, kalangan menengah hingga kalangan atas. Bank syariah berpotensi mengembangkan roda perekonomian masyarakat dengan memberikan pinjaman modal pembiayaan untuk usaha.

Salah satu bentuk bank syariah yang dikenal masyarat luas adalah BPRS (Bank Perkreditan Rakyat Syariah). BPRS merupakan salah satu jenis bank yang diizinkan beroperasi dengan sistem syariah di Indonesia. Aturan hukum mengenai BPRS mengacu kepada Peraturan Bank Indonesia (PBI) Nomor 11/23/PBI/2009, latar belakang diterbitkannya Peraturan Bank Indonesia (PBI) ini adalah untuk memberikan landasan hukum yang lebih jelas mengenai persyaratan dan tata cara pendirian Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) termasuk pengaturan kepemilikan dan permodalan, kepengurusan, perluasan jaringan, serta kegiatan usaha BPRS. Keberadaan BPRS dimaksudkan untuk dapat memberikan layanan perbankan secara cepat, mudah, dan sederhana kepada masyarakat. Khususnya pengusaha menengah, kecil, dan mikro baik di perdesaan maupun perkotaan yang selama ini belum terjangkau oleh layanan bank umum.[1]

[1] http://www.bi.go.id/id/peraturan/perbankan/Pages/pbi_112309.aspx diakses pada 17 Desember 2016

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mencatat per Juni 2016, jumlah Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) di Indonesia sebanyak 165.[2] Beberapa diantaranya memliki kantor lebih dari satu kantor cabang. Hingga Juli 2016 total aset BPRS di seluruh Indonesia mencapai Rp 8,4 triliun, dengan total dana pihak ketiga (DPK) sebesar Rp 6,4 triliun. Dari 165 BPRS di seluruh Indonesia di mana sebagian besar memiliki aset di atas Rp 10 miliar yakni sebanyak 132 BPRS.[3] Di Yogyakarta jumlah BPRS sebanyak 11, beberapa diantaranya memiliki lebih dari satu kantor cabang.[4] Kepala Perwakilan OJK Yogyakarta menyatakan per desember 2016 Total aset BPRS di seluruh Provinsi Yogyakarta sebesar Rp 0,64 triliun, dengan total dana pihak ketiga (DPK) sebesar Rp 0,35 triliun.[5] Pertumbuhan Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) baik secara nasional maupun di Yogyakarta pertumbuhannya meningkat dibanding tahun sebelum-sebelumnya.

Perkembangan BPRS yang sangat cepat ini tentunya harus didukung dengan sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia bisa memberikan keunggulan bersaing untuk perusahaan. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan karya.

---

[2] https://ekbis.sindonews.com/read/1137230/178/aset-perbankan-syariah-juni-2016-capai-rp30623-triliun-1473170702 diakses pada 17 Desember 2016

[3] http://koran.bisnis.com/read/20161012/446/591729/bpr-syariah-lampu-merah diakses pada 17 Desember 2016

[4] http://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/data-dan-statistik/Pages/Daftar-Alamat-Kantor-Pusat-BPRS.aspx diakses pada 17 Desember 2016

[5] https://ekbis.sindonews.com/read/1175783/178/kinerja-perbankan-di-yogyakarta-terus-meningkat-1485852354 diakses pada 17 Desember 2016

Banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Peneliti menyoroti beberapa faktor, di antaranya Latar belakang pendidikan setiap karyawan, pengalaman kerja yang dimiliki setiap karyawan, lingkungan kerja karyawan dan disiplin kerja karyawan.

Latar belakang pendidikan merupakan hal yang harus dipertimbangkan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diinginkan supaya calon karyawan bisa memberikan kinerja yang maksimal sesuai dengan konsentrasi ilmu yang dimilikinya. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Rori, dkk. (2014) yang menyatakan bahwa:

> pendidikan merupakan modal dasar bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan bertujuan untuk membantu pencapaian tugas agar mencapai hasil kerja yang baik. Pentingnya pendidikan bukan semata-mata bagi pegawai tetapi juga bagi organisasi dalam rangka peningkatan kemampuan pegawai untuk menghasilkan kinerja yang maksimal[6]

Selain latar belakang pendidikan, Pengalaman kerja seorang karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, ini dikarenakan semakin rendah pengalaman kerja yang dimiliki maka potensi karyawan melakukan kesalahan didalam bekerja semakin besar sebaliknya semakin tinggi pengalaman kerja seorang karyawan maka potensi untuk melakukan kesalahan didalam bekerja bisa di hindarkan. Hal ini sesuai dengan penelitian Wirawan, dkk. yang menyatakan “semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan maka akan semakin tinggi

[6] Rori (et. al). 2014. *Pendidikan, Pelatihan, dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Kota Manado*. Jurnal EMBA Vol.2 No.2 hal 1284-1295

kinerja yang ditampilkan"[7] dan didukung oleh hasil penelitian Rofiq (2014) yang menyatakan bahwa "tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan".[8]

Faktor lain yang memberikan pengaruh kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Dhermawan (2012) yang menyatakan bahwa "lingkungan kerja memberikan pengaruh bagi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang tidak memuaskan akan menurunkan produktifitas kerja karyawan"[9]

Selain latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja, disiplin kerja juga memberikan pengaruh kinerja karyawan. Disiplin yaitu suatu kondisi atau sikap yang ada pada semua anggota organisasi yang tunduk dan taat peraturan organisasi. Salah satu syarat agar dapat ditumbuhkan disiplin dalam suatu organisasi adanya pembagian kerja yang tuntas terhadap kinerja sehingga setiap orang akan tahu dengan sadar apa

---

[7] Wirawan, dkk. 2016. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha vol.4 hal 1-9

[8] Rofiq. 2014. "P*engaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare Kediri 2013", Artikel Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri.*

[9] Dhermawan, dkk. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Lingkungan Kantor Dinas Pekerja Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol. 6 No. 2 hal 174-184.

tugas, bagaimana melakukan kapan pekerjaan dimulai dan kapan pekerjaan selesai.[10]

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan BPRS MAM Yogyakarta sebagai obyek penellitian. Alasan penulis memilih BPRS MAM Yogyakarta adalah prestasi yang telah dicapai BPRS MAM Yogyakarta sangat membanggakan, dalam kurun waktu 10 tahun sejak berdiri BPRS MAM Yogyakarta telah mempunyai 1 kantor cabang di kabupaten gunung kidul dan di akhir 2017 BPRS MAM Yogyakarta akan membuka kantor cabang baru di kabupaten kulonprogo. Selain itu pada tahun 2011-2015 pertumbuhan aset BPRS MAM Yogyakarta meningkat pesat. Tahun 2011 total aset sebesar 18,24 M, tahun 2012 total aset sebesar 22,66 M, tahun 2013 total aset sebesar 24,74 M, tahun 2014 total aset sebesar 24,92 M, dan tahun 2015 total aset sebesar 30,25 M.[11]

Berdasarkan uraian di atas maka saya tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPRS MAM Yogyakarta".**

[10] Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009, hal.70
[11] Ibid

B. Rumusan Masalah

1. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS MAM Yogyakarta?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS MAM Yogyakarta?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS MAM Yogyakarta?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS MAM Yogyakarta?
5. Apakah latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan BPRS MAM Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dari rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan di BPRS MAM Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS MAM Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS MAM Yogyakarta.
4. Untuk menegetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS MAM Yogyakarta.
5. Untuk mengetahui penagaruh simultan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS MAM Yogyakarta.

D. Keguanaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

   Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

   a. Bagi Peneliti

      Untuk menambah pengetahuan dan lebih memahami bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

   b. Bagi Lembaga Keuangan Syariah

      Sebagai gambaran dan informasi tambahan bagi lembaga keuangan syariah dan pihak-pihak yang berkepentingan didalam lembaga keuangan syariah dan untuk pengambilan keputusan dalam upaya memperbaiki sistem operasional khususnya dalam hal latar latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.