

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) adalah sebuah lembaga keuangan syariah yang di dalam kegiatannya tidak melayani jasa dalam lalu lintas pembayaran. BPRS hanya menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa tabungan dan deposito berjangka kemudian menyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan. Ada beberapa hal yang tidak boleh dilakukan oleh BPRS sesuai dengan peraturan undang – undang no 21 tahun 2008 pasal 25¹ yaitu: BPRS tidak boleh menerima simpanan berupa giro dan ikut serta dalam lalu lintas pembayaran, melakukan kegiatan usaha dalam valuta asing, melakukan kegiatan usaha perasuransian dan melakukan penyertaan modal.

Perkembangan BPRS di Indonesia cukup baik dimana dalam kurun waktu beberapa tahun perbankan syariah terutama BPRS mengalami pertumbuhan. Ketua DPP Asosiasi Bank Syariah Indonesia (Asbisindo) Syahril T. Alam mengatakan di seluruh Indonesia kini sudah ada 158 BPRS. Dengan jumlah tersebut, industri BPRS bisa menampung tenaga kerja ribuan tenaga kerja di sektor perbankan mikro. Setidaknya terdapat 4.582 tenaga kerja tersebar di seluruh Indonesia yang dapat ditampung oleh

¹ http://www.bi.go.id/id/tentang-bi/uu-bi/Documents/UU_21_08_Syariah.pdf, diakses pada 06 desember 2016 pukul 17.00 WIB.

industri BPRS dengan pertumbuhan aset berdasarkan data dari Bank Indonesia, hingga februari 2013 asetnya telah mencapai Rp4,8 triliun. Pencapaian tersebut juga meliputi pembiayaan yang telah mencapai Rp3,7 triliun dengan dana pihak ketiga (DPK) yang dapat dihimpun mencapai Rp3,1 triliun.

Asisten Direktur Kantor Perwakilan Bank Indonesia (KPBI) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) Prasetio mengatakan pertumbuhan aset BPRS DIY 2012 mencapai 20% dengan total aset per Februari 2013 sebesar Rp241,8 miliar. Dana pihak ketiga (DPK) juga mengalami pertumbuhan mencapai 52%, dan didominasi oleh dana deposito yang mencapai Rp134,1 miliar. DPK industri BPRS di DIY per Februari 2013 mencapai Rp189,4 miliar. Pertumbuhan rekening tercatat juga mengalami peningkatan mencapai 13,79% dengan jumlah mencapai 25.297 rekening.² Hingga per juni 2015, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mencatat aset BPRS mencapai Rp6,851 triliun, DPK Rp4,09 triliun, dan pembiayaan Rp5,562 triliun. Nilai itu naik dari periode yang sama pada 2014 di mana aset BPRS mencapai Rp5,933 triliun, DPK Rp3,599 triliun dan pembiayaan Rp4,845 triliun.³

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

² <http://www.bprsvariah.com/news-media/23-kinerja-perbankan-aset-bpr-syariah-capai-rp-4-8-triliun.html>, diakses pada 06 desember 2016 pada pukul 19.00 WIB.

³ <http://www.republika.co.id/berita/koran/urbana/16/01/11/o0s3k73-bprs-optimistis-hadapi-2016>, diakses pada 06 desember 2016 pada pukul 20.00 WIB

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. 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 serta kompensasi yang diterima.

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 maksimal⁴

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

⁴ 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

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 kinerja yang ditampilkan”⁵ dan didukung oleh hasil penelitian Rofiq (2014) yang menyatakan bahwa “tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.⁶

Selain latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja, kompensasi yang diberikan perusahaan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi bisa dijadikan sebagai salah satu alat untuk memotivasi karyawan dengan harapan perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk kinerja yang baik oleh karyawannya. Sehingga dalam memberikan kompensasi harus dilakukan sebaik mungkin, karena pemberian kompensasi yang tidak menarik kepada karyawan akan menimbulkan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, dkk (2012) yang menyatakan “kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.⁷

BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang beroperasi di Jalan Gedongkuning Selatan 131

⁵ Wirawan, dkk. 2016. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha vol.4 hal 1-9

⁶ Rofiq. 2014. “*Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare Kediri 2013*”, *Artikel Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri*.

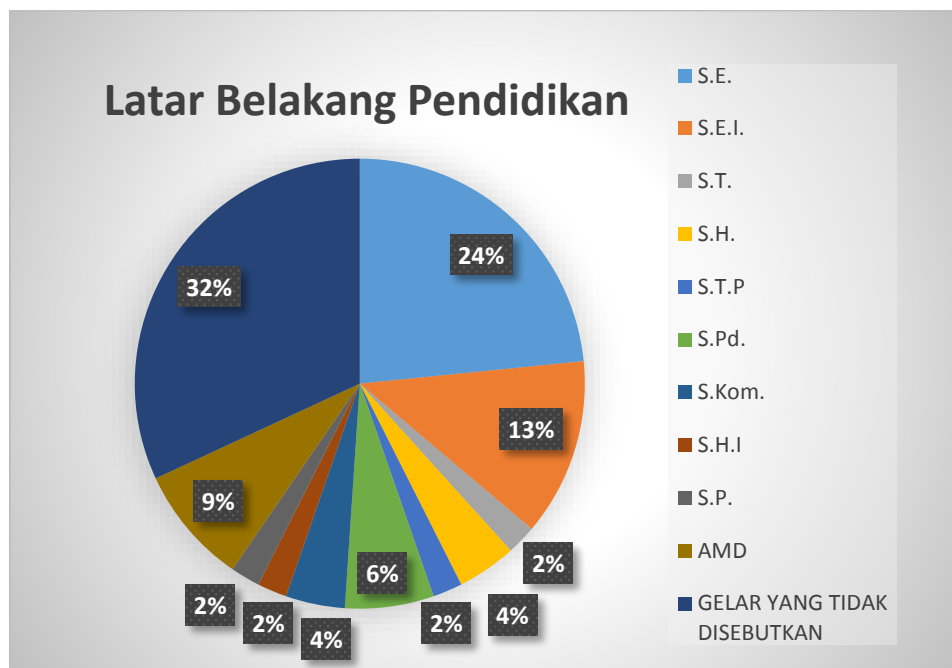
⁷ Dhermawan (et. al.). 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan Umum Provinsi Bali*. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* vol. 6, No. 2 hal 174-184

Yogyakarta. BPRS BDW merupakan salah satu BPRS yang sedang berkembang terbukti BPRS BDW memiliki satu kantor cabang yang beralamat di Jalan Jend. Sudirman No. 06, Bantul dan dua kantor kas yang beralamat di Jalan Ngipik Baturetno Banguntapan Bantul Yogyakarta dan di Jalan Raya Wates Km. 10. Argosari, Sendayu, Bantul. BPRS BDW juga berencana membuka kantor cabang lagi di Jogja dan akan mulai inisiasi di Gunungkidul serta mendapat tawaran untuk mengembangkan usahanya di Kolunprogo.

BPRS BDW berdiri berawal dari ide Majelis Ekonomi Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Yogyakarta agar dibentuk sebuah lembaga keuangan yang berlandaskan Syari'at Islamiyah, yang selama itu Muhammadiyah masih menganggap bahwa lembaga keuangan atau disebut Bank dengan sistim bunga masih dihukumi "*Musytabihat*". Keberhasilan yang di peroleh BPRS BDW tidak lepas dari usaha dan peran para karyawan yang bekerja dengan baik dan profesional serta tetap memegang teguh prinsip syariah. Kinerja karyawan di BPRS BDW cukup baik terbukti dari tahun 2005 sampai tahun 2015 pertumbuhan aset BPRS BDW mencapai 30%. Saat ini aset yang dimiliki BPRS BDW sekitar Rp 90 miliar dan Dana Pihak Ketiga (DPK) sebesar Rp80 miliar. Jumlah nasabah juga terus bertambah sampai saat ini sudah ada lebih dari 10.000 nasabah BPRS BDW.⁸

⁸ <http://www.harianjogja.com/baca/2016/08/02/perbankan-jogja-bprs-bdw-mampu-tumbuh-hingga-30-741643> diakses pada 06 desember 2016 pada pukul 21.00 WIB.

Latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan BPRS BDW pun berbeda-beda ada yang dari lulusan ekonomi, ekonomi islam dan dari jurusan lainnya. Pada gambar 1.1 dibawah ini dapat dilihat latar belakang pendidikan dari karyawan BPRS BDW sebagai berikut:



Sumber: Hasil Observasi

Gambar 1.1 Latar Belakang Pendidikan Karyawan BPRS BDW Yogyakarta

Dari gambar diatas memperlihatkan bahwa karyawan dengan lulusan S.E. ada 11 orang, S.E.I ada 6 orang, S.T. ada 1 orang, S.H. ada 2 orang, S.T.P. ada 1 orang, S.Pd. ada 3 orang, S.Kom ada 2 orang, S.H.I ada 1 orang, S.P. ada 1 orang, AMD ada 4 orang dan sisanya gelar yang tidak disebutkan ada 15 orang. karyawan BPRS BDW dilihat sudah cukup banyak memiliki pengalaman dilihat dari hasil wawancara dengan seorang karyawan selaku HRD menyatakan bahwa dia bekerja di BPRS BDW sudah kurang lebih 9 tahun meskipun baru ada yang bekerja awal bulan sekitar

bulan Oktober atau November tahun 2016. Sehingga masih banyak membutuhkan pengetahuan dan pengalaman untuk lebih bisa meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Kompensasi yang diberikan oleh BPRS BDW kepada para karyawan bisa dibilang cukup baik dilihat dari gaji yang diterima karyawan sudah di atas upah minimum regional (UMR) dan setiap karyawan sudah diberikan jaminan asuransi kesehatan berupa BPJS serta ada program liburan untuk karyawan yang sudah di rencanakan sekitar 2 tahun sekali.

Peneliti memilih BPRS BDW Yogyakarta sebagai obyek penelitian dikarenakan peneliti melihat kinerja yang baik dari karyawan BPRS BDW Yogyakarta, yang dilihat dari pertumbuhan aset BPRS BDW Yogyakarta mencapai 30% pada tahun 2015. peneliti merasa ada kemudahan dalam akses di BPRS BDW Yogyakarta, peneliti juga menilai bahwa BPRS BDW Yogyakarta cukup representatif untuk dijadikan objek penelitian. Dari hasil observasi dan uraian di atas peneliti bermaksud ingin menelaah serta membuktikan pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan maksud untuk mengetahui apakah latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan kompensai yang dimiliki BPRS BDW Yogyakarta dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan yang dimilikinya. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta)”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta ?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta ?
4. Apakah latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta ?

C. Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja PT. karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

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

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

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

b. Bagi Lembaga Keuangan Syariah

Sebagai gambaran 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 belakang pendidikan, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.