

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam periode globalisasi yang tengah berlangsung, Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam ekonomi. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada sejauh mana efisiensi Sumber Daya Manusia mereka. Belum ada perusahaan atau pemerintahan sampai saat ini yang dapat melakukan tugasnya tanpa menggunakan manusia (karyawan). Kebutuhan staf cenderung meningkat dengan ukuran bisnis atau organisasi pemerintah. Dan meskipun mesin modern yang sepenuhnya otomatis telah dikembangkan, organisasi bisnis atau pemerintah tetap membutuhkan karyawan untuk menjalankan fungsinya (Inayah, Ika Susanti, and Ika Putri 2023).

Secara umum etos kerja Islam didasarkan pada fitrah atau prasangka manusia dalam bekerja yang dilandasi hukum Islam disebut juga akidah yang berlandaskan Al-Qur'an dan Hadits. Menurut Tafsir, istilah "etos kerja" mengacu pada praktik yang secara konsisten menjunjung tinggi standar moral yang terdapat di seluruh Al-Qur'an. Setiap hari kerja tidak cuma melakukan kegiatan dalam konteks aktivitas sehari-hari; sekaligus sebagai sarana ungkapan rasa syukur seseorang kepada Allah SWT (Cihwanul Kirom 2018).

Etos kerja yang tinggi sangat penting untuk mencapai kinerja yang baik dan keberhasilan organisasi dalam industri perbankan, termasuk bank syariah. Etos kerja adalah ketangguhan mental, ketentraman, dan dedikasi yang dimiliki oleh pekerja terhadap pekerjaannya. Beberapa komponen yang dapat memengaruhi

produktivitas seorang pekerja melibatkan gaji (upah), kondisi lingkungan kerja (atmosfer), dan sejarah pendidikan.

Salah satu faktor terpenting dalam memotivasi karyawan adalah penghasilan atau gaji. Karyawan yang percaya penghasilan mereka cukup atau masuk akal lebih termotivasi untuk bekerja secara efektif secara keseluruhan. Tidak sama dengan bank konvensional, bank syariah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mencapai tujuan keuangan yang lebih besar melalui bagi hasil dan pembagian keuntungan bisnis secara jujur. Menentukan dampak atau pengaruh pendapatan terhadap etos kerja karyawan bank syariah penting untuk alasan ini.

Gaji atau upah adalah kewajiban yang harus dilakukan sebagai pembayaran atas pekerjaan yang dilakukan sebagai hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kesepakatan anda, dan tempat kerja Anda mencakup segala tanggung jawab yang Anda miliki terhadap rekan kerja Anda. Informasi lebih lanjut dapat dilihat pada Peraturan Pemerintah yang mendefinisikan upah sebagai imbalan pengalaman kerja pegawai atas setiap tugas yang sudah selesai dan yang akan diselesaikan. upah diberikan dalam bentuk uang yang sudah ditentukan sesuai dengan etika bisnis dan kerja (Siagian 2023).

Selanjutnya, Lingkungan juga menjadi salah satu elemen yang sangat signifikan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan. Ketika lingkungan kerja perusahaan lebih baik, jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan dapat meningkat. Untuk meningkatkan semangat

karyawan di tempat kerja mereka, dunia usaha menciptakan lingkungan kerja sebagai salah satu insentif utama (Nova Syafrina 2018).

Selain gaji dan lingkungan, latar belakang pendidikan seorang karyawan merupakan elemen lain yang mempengaruhi etos kerja. Peningkatan pendidikan kehidupan terhadap masyarakat tidak bisa beragam. Sistem pendidikan menjamin sumber daya manusia berkualitas tinggi karena tingkat pengembaliannya yang tinggi. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan, semakin meningkat juga kuantitas kerja yang diberikan. Karena pendidikan dapat memberikan dampak yang bermanfaat termasuk pemahaman yang jelas tentang batas-batas kognitif, afektif, dan psikologis bagi setiap manusia (Ariyanto, Hendrianto, and Ilhamiwati 2022).

Bank muamalat KCU Yogyakarta mempunyai karyawan dengan populasi sebanyak 80 karyawan. Sebelum memilih lokasi ini untuk diteliti, peneliti telah melakukan pra penelitian yaitu magang selama satu bulan di bank muamalat Cabang Yogyakarta. Selama magang peneliti menemukan adanya fenomena-fenomena seperti jurusan semasa kuliah dan bidang yang ditekuni dibank itu berbeda, dan peneliti ingin memahami elemen apa yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan mendorong mereka untuk tetap berada di perusahaan. sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di lokasi tersebut, sesuai dengan karakter permasalahan yang peneliti angkat, peneliti ingin menguji ulang fenomena yang sudah diteliti di Bengkulu dengan mengganti kota Yogyakarta karna perbedaan karakter budaya masyarakatnya.

Perusahaan ini masih terpengaruh oleh masalah internal yang muncul karena karyawan masih memberikan pengetahuan dan bantuan yang kurang ideal saat menjalankan tugas yang telah diberikan oleh manajemen. Selain itu, bank menjamin adanya etika kerja Islami yang dihasilkan dan dievaluasi secara konsisten oleh pegawai. Namun secara realistis, tidak setiap karyawan dapat memenuhi setiap ekspektasi yang ditetapkan perusahaan dengan memaksimalkan potensi dan jam kerja yang berbeda-beda tergantung masing-masing karyawan.

Penelitian ini akan membantu untuk memahami dampak yang mempengaruhi lingkungan kerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Yogyakarta dengan mengkaji lingkungan kerja pegawai, budaya kerja, dan hambatan pendidikan yang berkaitan dengan jam kerja pegawai. Disisi lain, mungkin penelitian ini dapat membantu manajemen Bank Muamalat Cabang Yogyakarta dalam mengembangkan kebijakan penggajian yang efektif dan meningkatkan produktivitas karyawan untuk mendukung peningkatan standar etos kerja karyawan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang uraian di atas, berikut adalah rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah gaji berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Yogyakarta?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Yogyakarta?

3. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Yogyakarta?
4. Apakah gaji, lingkungan kerja dan latar belakang pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap etos kerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Yogyakarta?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji secara parsial terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Cabang Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap etos kerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan secara parsial terhadap etos kerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaji, lingkungan kerja dan latar belakang pendidikan secara simultan terhadap etos kerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Yogyakarta.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi universitas

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan informasi dalam meningkatkan kesadaran mengenai dampak pendapatan, lingkungan kerja, dan latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan.

2. Bagi pihak bank

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman berharga dan dijadikan dasar evaluasi bank terhadap produktivitas pegawai, lingkungan kerja, dan dampak pendidikan terhadap etos kerja karyawan.

3. Bagi penulis

Peneliti berharap semoga penelitian ini akan mampu membantu meningkatkan pemahaman penulis mengenai dampak pendapatan, budaya tempat kerja, dan kebijakan pendidikan terhadap etika kerja karyawan.