

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Minat

a. Pengertian Minat

Minat adalah penerimaan hubungan antara diri sendiri dan sesuatu di luar diri sendiri. Minat merupakan pengaruh yang sangat besar selama mencapai prestasi dalam suatu pekerjaan atau karir. Minat sering diartikan sebagai rasa senang atau tidak senang dalam menangani suatu objek, maka tidak mungkin seseorang yang tidak ingin tahu tentang pekerjaan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Ketertarikan individu terhadap suatu objek akan lebih terlihat jika objek tersebut sesuai dengan keinginan dan keinginan orang yang bersangkutan.¹

Definisi minat menurut bernagai ahli, sebagai berikut :

- 1) Minat menurut Setia budi adalah kecenderungan tinggi untuk mendesak informasi, pengetahuan, keterampilan, melalui usaha atau pengalaman. Minat dapat berupa perasaan tertarik atau ingin tahu tentang suatu hal atau kegiatan tanpa ada yang memberitahu. Minat pada hakikatnya adalah penerimaan suatu hubungan antara diri sendiri dengan sesuatu di luar diri sendiri.
- 2) Menurut subroto, minat sebagai kecenderungan dalam diri individu untuk memiliki minat pada suatu obyek atau untuk menyukai sesuatu dari suatu obyek.
- 3) Minat menurut Hurlock, merupakan sumber motivasi yang mendorong orang untuk melakukan apa yang mereka inginkan bila mereka bebas memilih.

¹ Suharni Rahayu, dkk, *Meningkatkan Minat dan Potensi siswa siswi untuk berwirausaha*, Jurnal Addimas Vol. 1. No. 1, Agustus 2019, hal 4

Minat memiliki sifat dan karakter khusus sebagai berikut ²:

- 1) Minat bersifat pribadi (individual), ada perbedaan antara minat seseorang dan orang lain.
 - 2) Minat menimbulkan efek diskriminatif.
 - 3) Erat hubungannya dengan motivasi, mempengaruhi dan di pengaruhi motivasi.
 - 4) Minat merupakan sesuatu yang dipelajari, bukan bawaan lahir dan dapat berubah tergantung pada kebutuhan, pengalaman dan mode.
- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi minat

Faktor-faktor yang mempengaruhi minat juga dapat dikelompokkan menjadi dua macam, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang meliputi : a) harapan, b) pengalaman, c) perasaan mampu

- a) Harapan adalah konsekuensi masa depan mendukung kegiatan saat ini. Konsekuensi positif cenderung terulang kembali. Sedangkan konsekuensi negatif cenderung tidak terulang.
- b) Pengalaman dapat memberikan berbagai hal seperti informasi, data, berbagai kesalahan yang tidak perlu diulang, berbagai strategi jitu lebih baik, dan berbagai kesan positif dan negatif yang selalu berbeda-beda antara orang yang satu dengan yang lainnya.
- c) Perasaan mampu merupakan hasrat yang dirasakan individu karena memiliki kemampuan dan keterampilan untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan yang akan dikerjakan atau yang sedang dikerjakan dalam proses pengerjaan.

² Yudrik Jahja, *Psikologi Perkembangan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011)

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal yaitu segala sesuatu yang berasal dari luar diri seseorang yang meliputi faktor : a) keluarga, b) teman sebaya, dan c) masyarakat.

a) Faktor keluarga merupakan tempat utama bagi orang dalam membangun minat terhadap sesuatu. Karena dalam keluarga, seseorang mendapatkan pembelajaran tentang kebiasaan yang secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan oleh orang tua. Begitu pula penanaman minat karir tidak terlepas dari perang serta orang tua.

b) Faktor teman sebaya, mendukung teori Holland, pemilihan pekerjaan wadalah hasil interaksi antara faktor keturunan dan setiap pengaruh budaya, teman, orang tua, orang yang dianggap memiliki peran penting..

c) Faktor masyarakat, Winkel menyatakan masyarakat adalah bahwa lingkungan sosial budaya di mana anak-anak dibesarkan. Perbedaan individu dalam masyarakat tidak terlepas dari pandangannya, termasuk dalam memilih karir, individu akan memilih jabatan yang dianggap baik oleh masyarakat.³

d) Pengalaman magang

Pengalaman magang adalah suatu proses belajar dan oleh karena itu tambahan pengembangan potensi tingkah laku baik daripendidikan formal maupun nonformal atau sering diartikan sebagai suatu proses yang mengarahkan setiap individu kepada suatu pola tingkah laku yang tinggi.

³ Muhammad Busro, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:Expert, 2017) Hal 259-260

c. Indikator Minat menurut Pintrich dan Schunk dalam (Sari & Rafsanjani, 2020) mengatakan bahwa :⁴

1) Kesadaran individual

Mahasiswa berminat berkarir di bank syariah karena beranggapan lebih memberikan kesempatan untuk bersosialisasi dengan orang lain

2) Ketertarikan yang muncul dalam diri

Mahasiswa berminat berkarir di bank syariah karena sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya

3) Adanya minat ekstrinsik dalam aktivitas

Mahasiswa tumbuh rasa minat berkarir di bank syariah dalam aktifitasnya yang pernah dipraktikkan (pengalaman magang).

4) Merasa senang dengan segala hal yang berhubungan dengan aktifitas yang diminatinya

Mahasiswa berminat berkarir di bank syariah karena sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dengan mengembangkan pengetahuan keuangan syariah.

5) Latar belakang pendidikan

Mahasiswa memiliki keinginan untuk berkarir di bank syariah setelah lulus kuliah karena sesuai dengan bidangnya

2. Persepsi Gender

a. Pengertian

Menurut Gibson dalam Meylani (2003), persepsi didefinisikan sebagai proses seseorang untuk mehamami lingkungannya yang meliputi orang, obyek, symbol, dan sebagainya, yang melibatkan proses kognitif. Proses kognitif merupakan proses pemberian arti yang melibatkan tafsiran pribadi terhadap rangsangan yang muncul

⁴ Yolanda Anjar Sari dan Mohamad Arief Rafsanjani, *Pendapatan Orang Tua dan Minat Berorganisasi Terhadap IPK Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi*, JUPE Volume 08 Nomor 02 Tahun 2020, 122-130

dari obyek tertentu. Proses kognitif bukan merupakan penyajian gambaran secara dunia fisik suatu obyek tertentu, tetapi melibatkan tafsiran pribadi dari seorang individu. Masing-masing individu memiliki persepsi yang berbeda meskipun melihat obyek yang sama, karena masing-masing individu memberikan makna yang melibatkan tafsiran pribadinya pada saat tertentu.⁵

Kata *gender* berasal dari bahasa Inggris yang berarti jenis kelamin. Secara umum, pengertian *gender* mungkin terlihat perbedaan antara laki-laki dan perempuan jika dilihat dari nilai dan perilakunya. Dalam *Ensiklopedia Studi Wanita* dijelaskan bahwa *gender* mungkin merupakan sebuah konsep budaya, mencoba membentuk perbedaan dalam hal peran, perilaku, persilangan, dan karakteristik emosional antara pria dan wanita yang berkembang dalam masyarakat.⁶

Sri Marjani (2012) *Gender* adalah pembagian peran, kedudukan dan tugas antara laki-laki dan perempuan yang ditetapkan oleh masyarakat berdasarkan sifat perempuan dan laki-laki yang dianggap pantas menurut norma-norma, adat istiadat, kepercayaan atau kebiasaan masyarakat. Jati diri seorang pria ditentukan oleh kemampuannya. Pria akan membanggakan diri atas kemampuan memecahkan masalah atau menyelesaikan sebuah pekerjaan sedangkan perempuan lebih mementingkan rasa kepedulian,

⁵ Jaenal Abidin, *Pengaruh Persepsi Gender, Pengalaman Mengajar, Tingkat Pendidikan, Prestasi Belajar Guru Terhadap Profesi Akuntan Publik*, Riset & Jurnal Akuntansi, Volume 2 Nomor 2 Agustus 2018. Hal 90

⁶ I Made Pulawan, *Pengaruh Gender, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada CV.Shade Chollection Denpasar*, Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi), Volume 19, Nomor 2, 2020, hal 2

integritas dan nilai-nilai yang lebih personal menduduki dan kepedulian untuk melayani.⁷

Gender menurut Oakley adalah perbedaan kebiasaan atau perilaku antara perempuan dan laki-laki yang merupakan sumbangan sosial, yang dibuat oleh laki-laki dan perempuan itu sendiri. Gender mungkin merupakan konsep yang dibentuk oleh masyarakat dalam kaitannya dengan hubungan antara laki-laki dan perempuan. Jadi, gender dikonstruksikan secara sosial dan budaya, sehingga tidak terbentuk karena kodrat seperti laki-laki dan perempuan, tetapi yang membedakan karena jenis kelamin.⁸

Untuk memahami konsep gender harus dibedakan dengan kata gender dan oleh karena itu kata sex (gender). Definisi gender adalah bahwa atribusi atau pembagian dua jenis kelamin yang ditentukan secara biologis yang melekat pada jenis kelamin yang tepat. misalnya, bahwa laki-laki adalah manusia yang memiliki penis, memiliki jakun, dan menghasilkan sperma. Sedangkan wanita adalah manusia yang memiliki organ reproduksi seperti rahim dan saluran untuk bersalin, memproduksi sel telur, memiliki vagina dan memiliki alat menyusui. Alat-alat ini secara biologis melekat pada manusia laki-laki dan perempuan. Secara permanen, alat-alat tersebut tidak berubah dan merupakan ketentuan biologis atau sering disebut sebagai ketentuan atau kodrat Tuhan.

Sedangkan gender merupakan sifat yang melekat pada kaum laki-laki dan perempuan yang dikonstruksikan secara sosial dan kultural. Misalnya, bahwa perempuan dikenal lemah lembut, cantik, emosional atau keibuan. Sementara laki-laki

⁷ Jaenal Abidin, *Pengaruh Persepsi Gender, Pengalaman Mengajar, Tingkat Pendidikan, Prestasi Belajar Guru Terhadap Profesi Akuntan Publik, Riset & Jurnal Akuntansi*, Volume 2 Nomor 2 Agustus 2018. Hal 90

⁸ Rahmat dan Umi Salamah, *Studi Islam Kontemporer Multidisciplinary Approach*, (Malang:Pustaka Learning, 2020) Hal 311

dianggap kuat, rasional, jantan atau perkasa. Ciri tersebut merupakan sifat-sifat yang dapat dipertukarkan. Artinya, ada laki-laki yang memiliki sifat emosional, lemah lembut, keibuan, sementara ada juga perempuan yang memiliki sifat yang rasional, kuat dan perkasa. Nilai-nilai feminin seperti lembut, penuh kasih sayang, perhatian dan emosional lebih melekat pada wanita. Sedangkan nilai-nilai maskulin seperti berani, rasional, kuat, dan agresif lebih melekat pada laki-laki. Padahal kedua sifat tersebut bisa berada pada diri laki-laki dan perempuan. Perubahan karakteristik sifat-sifat tersebut dapat terjadi dari satu tempat ke tempat lain dan dari waktu ke waktu. Misalnya, di masa lalu pada suku tertentu, perempuan lebih kuat dari laki-laki, tetapi di beberapa tempat lain, laki-laki lebih kuat.

Perubahan juga dapat terjadi dari kelas ke kelas dari berbagai masyarakat. Pada suku-suku tertentu, kelas perempuan di pedesaan lebih kuat dari laki-laki. Segala sesuatu yang akan dipertukarkan antara karakter perempuan dan laki-laki, yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan berbeda dari satu tempat ke tempat lain, dan berbeda dari satu kelas ke kelas yang berbeda, itulah yang disebut konsep gender.⁹

Bila dilihat dari penggunaan konsep gender, maka gender dapat dibedakan ke dalam beberapa pengertian :

- 1) Gender sebagai istilah asing yang mengandung makna tertentu

Gender berasal dari istilah asing yang maknanya perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang di konstruk secara budaya, namun istilah ini tidak semua orang pahami secara benar. Seringkali orang berpandangan

⁹ Farida Hanum, *Kajian dan Dinamika Gender*, (Malang:Intrans Publishing, 2018), hal 5-6

bahwa istilah *gender* disamakan dengan *seks*, sehingga menimbulkan pengertian yang kurang benar.

- 2) Gender sebagai suatu fenomena sosial budaya
Sebagai fenomena sosial budaya, gender bersifat relatif dan konstektual. Gender yang dikenal dengan bali berbeda dengan yang dikenal orang minang, berbeda pula di masyarakat jawa.
- 3) Gender sebagai suatu kesadaran sosial
Banyak hal yang harus diubah oleh manusia untuk mengukur kehidupan yang jauh lebih baik, harmonis dan adil. mereka sadar akan adanya gender tertentu yang lebih diunggulkan dimana ada dominasi gender tertentu terhadap lawan jenis. hal ini sering menjadi persoalan terkait gender dalam sosial budaya.
- 4) Gender sebagai suatu persoalan sosial budaya
Ketidakadilan menimbulkan suatu masalah ketika terjadi pembedaan laki-laki dan perempuan, dimana jenis kelamin tertentu lebih unggul dari pada jenis kelamin yang lainnya.
- 5) Gender sebagai suatu konsep untuk analisa
Gender merupakan sebuah konsep analisis yang digunakan oleh seorang ilmuwan dalam mempelajari gender sebagai fenomena budaya. Gender digunakan untuk memastikan fenomena sosial dari perspektif khusus, yaitu dari segi ketidakadilan perlakuan yang disebabkan oleh jenis kelamin (*seks*).
- 6) Gender sebagai sebuah perspektif memandang sesuatu kenyataan
Gender menjadi sebuah paradigma atau kerangka teori yang utuh dengan asumsi, model, dan gagasan dasar. Seorang peneliti menggunakan ideologi gender untuk mengungkap pembagian peran pada gagasan jenis kelamin dan implikasi sosial budayanya, termasuk munculnya ketidakadilan.

7) Gender sebagai persoalan waktu (masa)
 Semenjak beberapa abad lalu telah terjadi ketimpangan gender, bahkan dari awal adanya manusia hingga sekarang masih terus terjadi. Berbagai upaya dilakukan termasuk dalam kajian-kajian gender, ketidakadilan itu tetap ada. Seiring dengan sifat masyarakat yang dinamis, gender juga mengalami perubahan. Gender menjadi fenomena sosial yang berkembang mengikuti waktu. Persoalan yang muncul pun sesuai dengan dinamika masyarakat saat ini.¹⁰

b. Indikator gender menurut Wade dan Tavris dalam (Ridwan & Basid, 2020) sebagai berikut¹¹ :

- 1) Sifat
- 2) Kepercayaan diri
- 3) Cara berfikir
- 4) Kepribadian
- 5) Gaya kepemimpinan
- 6) Peran dan tugas

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah komponen yang meminta lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung atau tidak langsung sesuai dengan pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari lingkungan di mana organisasi atau perusahaan itu berada. Terciptanya Lingkungan kerja yang kondusif tentunya memberikan rasa aman, nyaman dan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan optimal. Emosional karyawan juga terpengaruh dari lingkungan kerja. Ketika karyawan merasa senang di lingkungan kerjanya maka

¹⁰ Farida Hanum, *Kajian dan Dinamika Gender*, (Malang:Intrans Publishing, 2018), Hal. 9-11

¹¹ Mohamad Ridwan Aditya dan Ahmad Basid Hasibuan, *Pengaruh Persepsi, Gender dan Tipe Kepribadian Mahasiswa Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi sebagai Akuntan Publik*, Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi), Volume 19, Nomor 1, 01 Maret 2020. Hal 47

karyawan tersebut akan konsisten dalam pekerjaannya, dapat mengatur waktu kerja secara efektif dalam melakukan aktivitasnya dan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pada umumnya setiap organisasi, baik kecil, menengah, maupun besar, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan di mana organisasi atau perusahaan itu berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan sehingga korporasi atau perusahaan yang akan bertahan adalah korporasi yang akan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, organisasi akan mengalami masa kehancuran jika organisasi tidak fokus pada peristiwa dan perubahanodi lingkungan sekitarnya.¹²

b. Jenis-jenis lingkungan kerja

1) Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik dapat berupa lingkungan kerja yang disiapkan oleh perusahaan sebagai area bagi pekerja untuk berfigurasi baik di dalam maupun di luar ruangan. Ruang indoor, seperti ruang pimpinan, ruang depan, ruang kerja, ruang rapat, mushola, ruang sekretariat, ruang istirahat, dan sebagainya. Ruang terbuka seperti halaman kantor, lorong atau lorong, lapangan, tempat parkir, taman, dan fasilitas lainnya.

2) Lingkungan sosial

Lingkungan sosial merupakan lingkungan sebagai bentuk jalinan komunikasi. Berdasarkan dari media yang digunakan lingkungan sosial dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a) Lingkungan sosial bersifat fisik, berupa komunikasi interpersonal dalam organisasi berfungsi sebagai wadah seluruh karyawan membangun komunikasi sosial.

¹² Bukhari dan Sjahril Effendi Pasaribu, *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*, jurnal ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No 1 Maret 2019, hal 94

- b) Lingkungan sosial bersifat abstrak, berupa komunikasi yang tidak tampak tetapi sebagai wadah yang bersifat tidak ril karena menggunakan berbagai saluran media seperti radio, HT, dan mediaklain yang bersifat abstrak.
- 3) Lingkungan virtual
Lingkungan virtual adalah lingkungan yang abstrak karena keberadaannya pada jaringan web. terbagi menjadi dua, yaitu:
 - a) Lingkungan informative, yaitu lingkungan virtual yang berisi berbagai informasi sosial, seperti *web*, *google*, dan lainnya.
 - b) Lingkungan virtual yang berupa media sosial seperti *WhahtsApp Group*, *Facebook group*, *Instagram*, dan berbagai sarana media sosial lainnya yang mampu membentuk lingkungan sosial perusahaan.¹³
- c. Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Bukhari dan Sjahril Effendi Pasaribu :
 - 1) Penerangan
Tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja menjadi menyenangkan.
 - 2) Suhu udara
Penyesuaian seberapa besar temperature Suhu udara dalam ruangan, suhu udara yang tidak terlalu panas atau tidak terlalu dingin akan menjadi tempat yang nyaman dan menyenangkan untuk mengerjakan pekerjaan.
 - 3) Fasilitas kerja
Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja, seperti : Meja, kursi, lemari, komputer dan sebagainya.

¹³ Muhammad Busro, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:Ruko Jambusari,2017) Hal 302-303

- 4) Suasana Kerja
Kondisi yang terjadi pada suasana kerja akan mempengaruhi karyawan yang sedang melakukan pekerjaan
- 5) Hubungan antar karyawan
Hubungan antara karyawan dan karyawan tentunya harus dikatakan harmonis karena untuk mewujudkan tujuan instansi akan cepat jika ada kebersamaan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya.¹⁴

4. Nilai Sosial

a. Pengertian

Nilai-nilai sosial adalah keterampilan orang-orang dalam masyarakat untuk diterima dan terbiasa menentukan apa yang benar dan apa yang penting. Keberadaan setiap individu dalam kehidupan bermasyarakat selalu menjadi prioritas bagi masyarakat, baik dari segi aktivitas maupun pekerjaan yang diterimanya oleh masyarakat, interaksi dengan masyarakat, maupun sebagai tindakan kelompok dalam masyarakat.¹⁵ Nilai sosial adalah nilai yang berkaitan dengan pandangan masyarakat terhadap nilai sosial karir yang dipilih. Berdasarkan pandangan masyarakat dalam Q.S Al-Mujadalah (58):(11)

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجْلِسِ فَافْسَحُوا
يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا
مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Artinya: Wahai orang-orang yang beriman Apabila dikatakan kepadamu, “Berilah kelapangan

¹⁴ Bukhari dan Sjahril Effendi Pasaribu, *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*, jurnal ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No 1 Maret 2019. hal 95

¹⁵ Dirvi Surya, dkk, *Pemilihan Profesi Akuntan: Pengaruh Persepsi Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Nilai-Nilai Sosial dan Lingkungan Kerja*, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol.4 No.1, 2020, hal 6

di dalam majelis-majelis,” maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, “Berdirilah kamu,” maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Mahateliti apa yang kamu kerjakan (Q.S 58:11).

Ayat diatas menjelaskan bahwa orang yang beriman dan berilmu luas akan diangkatderajatnya oleh Allah. Orang yang beriman dan berilmu luas akan dihormati orang lain, diberi amanah untuk mengatur atau mengurus segala sesuatunya selama hidup ini. selama ini penjelasan tersebut sesuai dengan gagasan nilai-nilai sosial bahwa pandangan masyarakat dianggap penting oleh seseorang.

b. Indikator nilai sosial

Indikator menurut Ambari dan Ramanta, sebagai berikut:¹⁶

- 1) Pekerjaan bergengsi
- 2) Kesempatan menjalankan hobi
- 3) Kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain
- 4) Kesempatan bekerjajdenganiahli bidanglain
- 5) Prospek kerjalyang menjanjikan untuk berkarir
- 6) Kepuasan diri

5. Karir

a. Pengertian Karir

Karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Banyak orang gagal mengelola karir mereka. Karena mereka kurang memperhatikan konsep penting perencanaan karir. mereka tidak menyadari bahwa tujuan karir dapat membimbing karir mereka dan

¹⁶ Ambari dan Ramanta, *Pertimbangan Pasar Kerja, Pengakuan Profesional, Nilai-nilai Sosial, Lingkungan Kerja, Personalitas Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik*, E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, 2017

menyebabkan kesuksesan yang lebih besar. Memahami konsep-konsep ini tidak menjamin aktivitas, tetapi jika itu menghasilkan penetapan tujuan karir, perencanaan karir lebih mungkin untuk dilaksanakan.

Singkatnya, karir sering didefinisikan sebagai pola pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan (misalnya: posisi, tugas, keputusan, dan interpretasi pribadi dari peristiwa yang berhubungan dengan pekerjaan) dan kegiatan yang dilakukan selama masa jabatan seseorang.¹⁷

b. Pemilihan Karir

Salah satu pilihan yang harus diambil adalah pemilihan karir. Pilihan karir yang paling sederhana adalah yang memberikan kecocokan antara apa yang diinginkan seseorang dari hidupnya, minatnya, kemampuan, dan peluang pasarnya. Hasil dari pilihan karir yang jujur menyebabkan serangkaian posisi yang memberikan kesempatan untuk menjadi pekerja yang jujur, juga membuat setiap individu berkomitmen untuk karirnya terhadap pekerjaan yang memberikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.¹⁸

c. Perencanaan Karier

Perencanaan karir adalah suatu perencanaan tentang kemungkinan seseorang karyawan suatu perusahaan atau organisasi sebagai individu menempati proses kenaikan jabatan atau pangkat sesuai persyaratan dan kemampuannya. Perencanaan karir penting bagi pekerja agar selalu dapat memanfaatkan peluang yang ada dengan sesederhana mungkin. orang-orang yang sukses dan berkinerja baik dalam penugasan mereka ke sebuah perusahaan atau perusahaan biasanya sangat peduli

¹⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: kencana, 2017) hal 162

¹⁸ Jesi Kristin, dkk, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Dalam Pemilihan Karier Sebagai Akuntan Publik*, *Journal Of Islamic Finance and Accounting*, Vol. 2 No. 2, Juni-November 2019, Hal 66

dengan masalah perencanaan karir. Perencanaan karir ada dua macam, yaitu :

1) Perencanaan karir organisasional

Perencanaan karir organisasi mengintegrasikan kebutuhan sumber daya manusia dan berbagai kegiatan karir, lebih fokus pada tingkat atau jalur karir. Kebutuhan SDM adalah komponen penting dari proses perencanaan SDM, sedangkan jalur karir adalah alat yang menghubungkan keluarga kerja dalam organisasi.

2) Perencanaan karir individual

Perencanaan karir individual berbeda secara filosofis dan procedural dari perencanaan karir organisasional. Tipe perencanaan karir ini terfokus pada individu dan keinginan, keahlian, dan ketajaman. Dan yang paling penting, perencanaan karir individu mencakup latihan dan prosedur diagnostik untuk membantu orang tersebut menentukan siapa dirinya dalam hal potensi dan keterampilannya. Prosedur ini mencakup pemeriksaan realitas untuk membantu individu menuju identifikasi yang berarti dari kekuatan dan kelemahannya. Perencanaan karir dapat menjadi bagian yang vital karena menentukan dinamika organisasi, atau perusahaan untuk manajemen sumber daya manusia, ruang lingkup perencanaan karir mencakup hal-hal berikut.:

a) Perencanaan jenjang pangkat atau jabatan

Pangkat adalah posisi yang menunjukkan sejauh mana seorang karyawan atau karyawan selama serangkaian pengaturan kepegawaian dan dipekerjakan sebagai dasar untuk gaji. Semakin tinggi pangkatnya, semakin terbatas jumlah personel yang menduduki pangkat tersebut. Dengan demikian, ada

piramida pangkat selama sesuai dengan prinsip rentang kendali dalam suatu perusahaan atau organisasi. Jabatan dapat berupa jabatan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai selama rangkaian struktur organisasi. Dalam hal ini, baik jabatan structural maupun jabatan fungsional, seperti peneliti, dokter, penasihat, memiliki jenjang karir masing-masing.

Suatu perencanaan tingkat kepangkatan atau jabatan harus memperhatikan faktor-faktor, yaitu karakter tugas, beban tugas, dan tanggung jawab. Hal ini menunjukkan, semakin tinggi pangkat atau jabatan setiap individu dalam suatu korporasi, semakin kompleks pula karakter tugasnya dan oleh karena itu semakin berat pula tanggung jawab yang diembannya. Tujuan kenaikan pangkat atau jabatan adalah untuk mengembangkan kebijakan dan cara kerja selanjutnya yang akan membawa organisasi atau perusahaan yang bersangkutan menjadi lebih maju. selama kasus ini, perlu untuk fokus pada tingkat pangkat, gagasan pendidikan, gagasan kemampuan, dan oleh karena itu dasar pengalaman.

b) Perencanaan tujuan organisasi

Sebuah organisasi atau perusahaan pasti memiliki tujuan yang jelas. Perumusan tujuan harus didukung perencanaan yang matang, karena dari sini akan ditentukan tujuan organisasi (besarnya misi organisasi, beratnya penugasan tenaga kerja, jenis kelompok kerja yang perlu diatur, jumlah dan

kualitas tenaga kerja). Dengan demikian, tujuan organisasi mulai dari tingkat tertinggi sampai tingkat bawahan akan menentukan jalur karir anggota organisasi dan juga kemampuan kepemimpinan akan diuji untuk siap menaiki tangga karir.¹⁹

d. Manfaat Perencanaan Karier

Tujuan karir adalah pernyataan tentang posisi jangka panjang di mana setiap individu berusaha untuk mewujudkan sebagai bagian dari karir hidupnya. Tujuan ini menunjukkan posisi individu sepanjang karir pekerjaannya. Perencanaan karir adalah proses dimana setiap individu memilih tujuan karir dan karir mengalir untuk mewujudkan tujuan tersebut. Sehingga diharapkan dengan tujuan tersebut dapat memotivasi karyawan untuk mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan lanjutan serta pengembangan lainnya sebagai upaya untuk meningkatkan kapasitasnya.²⁰

e. Pengembangan karir

Pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang pegawai untuk menduduki suatu keunggulan selama suatu perusahaan atau organisasi yang akan dijalankan di masa yang akan datang. Pengembangan ini mencakup pemahaman bahwa HR sebelumnya telah menyiapkan rencana cara-cara yang harus dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan selama mereka bekerja. Perkembangan karir seorang pegawai dilihat dari prestasi kerjanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, akan sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan ke posisi yang lebih baik di masa depan.

¹⁹ Burhanudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta:Raja Grafindo,2015)Hal.164-167

²⁰ Burhanudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta:Raja Grafindo,2015),Hal.175

Pada dasarnya pengembangan karir dapat bermanfaat bagi karyawan sendiri maupun perusahaan. Bagi karyawan, pengembangan karir idektik dengan sukses, karena pengembangan karir berguna untuk siap menggunakan potensi diri secara maksimal, meningkatkan tantangan kerja, meningkatkan otonomi, dan meningkatkan tanggung jawab. Bagi perusahaan, pengembang karir dapat menyesuaikan kemampuan karyawan dengan strategi, meningkatkan pasokan internal karyawan, mempersiapkan penempatan internasional, mendorong karyawan untuk bergaul dengan karyawan dengan latar belakang yang berbeda, mengurangi perputaran kerja, menyalurkan karyawan potensial, mendorong peningkatan kapasitas, mengurangi akumulasi karyawan, memenuhi kebutuhan karyawan, dan mengurangi atau menghilangkan diskriminasi.²¹

6. Bank Syariah

a. Pengertian Bank Syariah

Bank Syariah adalah bank yang beroperasi tanpa memperhitungkan bunga bank. Bank syariah, yang biasa disebut sebagai bank bebas bunga, adalah lembaga keuangan yang operasional dan produknya dikembangkan dengan berpedoman pada Al-Qur'an dan Hadits. Atau dengan kata lain, bank syariah adalah lembaga keuangan yang kegiatan utamanya menyediakan pembiayaan dan jasa lainnya dalam lalu lintas pembayaran dan peredaran uang yang operasionalnya disesuaikan dengan prinsip syariah.

Antonio dan Pra atmadja membedakan menjadi dua definisi, yaitu Bank Syariah dan Bank yang beroperasi dengan prinsip syariah Islam. Bank Syariah adalah (1) bank yang beroperasi sesuai

²¹ Ainun Mardiah dan Zulhaida, *Penerapan Kesetaraan Gender dalam Pengembangan Karir Karyawan*, Jurnal Perempuan, Agama dan Jender, Vol. 17, No. 1, 2018, Hal 85

dengan prinsip syariah Islam, (2) adalah bank yang tata cara pengoperasiannya menanyakan ketentuan Al-Qur'an dan Hadits. Sementara itu, bank yang beroperasi dengan prinsip syariah Islam dapat berupa bank yang dalam operasionalnya mengikuti ketentuan syariah Islam, terutama yang menyangkut tata cara konversi, dihindari dengan praktik yang dikhawatirkan mengandung unsur riba untuk dijejali investasi, kegiatan pada gagasan berbagi, dan keuangan perdagangan.

Untuk menghindari bank beroperasi dengan sistem bunga, Islam memperkenalkan prinsip-prinsip muamalah Islam. Dengan kata lain, Bank Syariah sebagai solusi alternatif antara bunga bank dan riba.

b. Permasalahan Riba dan bunga

Riba dan bunga menjadi perdebatan di kalangan ilmuwan setelah munculnya perbankan Islam (perbankan syariah) dalam dunia perekonomian. Para ilmuwan dan para ulama menyepakati pengharaman riba sebagaimana diungkapkan di atas. Akan tetapi, jika riba diartikan sebagai hadiah, maka riba halal. Ini dinyatakan oleh sejumlah leksikografer seperti Azhari dan Ibn Manzhur yang menyatakan bahwa ada dua jenis riba jenis haram dan satu jenis halal. Dalam ayat Al-Qur'an 30:39 mengacu pada riba yang halal. Ia menjelaskan bahwa memberikan sesuatu kepada seseorang dengan penghargaan agar mendapatkan sesuatu yang lebih baik di belakang hari. Penafsiran riba sebagai hadiah, bagaimanapun masih problematis.

Istilah riba dalam Al-Qur'an memiliki arti yang setara, yaitu nilai yang dikenakan kepada debitur miskin karena ketidak mampuannya untuk membayar utang tepat waktu. Hampir majelis fatwa organisasi masyarakat Islam yang berpengaruh di Indonesia telah membahas masalah riba. Majelis Tarjih Muhammadiyah khususnya yang ada di Sidoarjo telah mengambil keputusan bahwa riba

hukumnya haram. Hal ini sesuai dengan *nash-nash sharih* dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah.

Majelis fatwa dunia juga memberikan kontribusi hukum mengenai masalah riba dan bunga yang merasuk dalam perekonomian saat ini, khususnya perbankan syariah. OKI (Organisasi Konferensi Islam) memutuskan bahwa praktik perbankan sistem bunga tidak sesuai dengan syariah Islam, perlu untuk menentukan organisasi keuangan (bank) yang menyelenggarakan operasinya sesuai dengan prinsip syariah.²²

Ribaidalamjsegala bentuknya dilarang, bahkan dalam surat Al Qur'an disebutkan tentangpelarangan riba yang terakhir, yaitu surat Al Baqarah ayat 278-279 secaraaltegas dinyatakan sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَذَرُوا مَا بَقِيَ مِنَ الرِّبَا إِن كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ
 ﴿٢٧٨﴾ فَإِن لَّمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِّنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَإِن تُبْتِغُوا فَلَئِنَّكُمْ
 رُءُوسَ أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلُمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ ﴿٢٧٩﴾

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman! Berakwalah kepada Allah dan tinggalkan sisa riba (yang belum dipungut) jika kamu orang beriman. Jika kamu tidak melaksanakannya, maka umumkanlah perang dari Allah dan Rasul-Nya. Tetapi jika kamu bertobar, maka kamu berhak atas pokok hartamu. Kamu tidak berbuat zalim (merugikan) dan tidak dizalimi (dirugikan). Q.S Al-Baqarah : 278-279

Bank syariah mengoperasikan ide konsep bagi hasil. Bunga bank tidak menggunakan bunga

²² Sumar'in, *Konsep Kelembagaan Bank Syariah*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), Hal 30-31

sebagai alat untuk memperoleh pendapatan atau membebaskan bunga atas penggunaan dana dan pinjaman karena bunga adalah riba yang diharamkan. Berbeda dengan bank non syariah, bank syariah tidak membedakan secara jelas antara sektor moneter dan sektor riil sehingga dalam kegiatan usahanya akan melakukan transaksi riil, seperti jual beli dan sewa guna usaha. Selain itu, bank syariah juga dapat melakukan kegiatan usaha untuk mendapatkan imbalan jasa perbankan lainnya yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah.

Suatu transaksi sesuai dengan prinsip syariah apabila telah memenuhi seluruh syarat berikut ini :

- a. Transaksi tidak mengandung unsur kedzaliman;
- b. Bukan riba;
- c. Tidak membahayakan pihak sendiri atau pihak lain;
- d. Tidak ada penipuan;
- e. Tidak mengandung materi-materi yang diharamkan ;
- f. Tidak mengandung unsur judi (Maisyir)

Jadi dalam operasional bank syariah perlu memerhatikan hal-hal yang memang telah diatur oleh syariah atau ajaran islam berkaitan dengan harta, uang, jual beli, dan transaksi ekonomi lainnya.²³

B. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung pembahasan yang lebih mendalam diatas maka penulis melakukan studi pustaka mengenai permasalahan yang diteliti, adapun peneliti mengenai penelitian ini yaitu:

²³ Muhamad, *Manajemen Dana Bank Syariah*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2014) hal 2-6

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Perbedaan	Persamaan	Hasil penelitian
1	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik	Konsep Teori (Pengalaman Mengajar, Tingkat Pendidikan, Prestasi Belajar Guru) yang digunakan berbeda. Variabel Y (profesi akuntan publik) yang digunakan berbeda	Konsep teori (Persepsi Gender) yang digunakan sama	Penelitian yang dilakukan oleh Jaenal Abidin dalam skripsinya berdasarkan konsep teori (Pengaruh Persepsi Gender, Pengalaman Mengajar, Tingkat Pendidikan, Prestasi Belajar Guru Terhadap Profesi Akuntan Publik), menunjukkan bahwa Persepsi Gender berpengaruh signifikan terhadap profesi

				akuntan publik. ²⁴
2	Gender, Penghargaan Finansial, Pengakuan Profesional Terhadap Pilihan Karir Sebagai Profesi Akuntan Pada Mahasiswa di PT. Gorontalo	Variabel Y yang digunakan berbeda.	Variabel X (Gender) yang digunakan sama Metode penelitian yang digunakan sama	Sendy Ledyanini,dk k Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa variabel gender secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap pilihan karir sebagai profesi akuntan. Dalam dunia perburuhan saat ini, dianggap lebih menuntut pengalaman dan keterampilan serta kualifikasi

²⁴ Dhenayu Tresnadya Hendrik, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik*. Skripsi, 2017

				<p>profesional yang tinggi untuk merebut kesempatan kerja, tanpa memandang jenis kelamin, sehingga kini perempuan dianggap memiliki hak yang setara dengan laki-laki dalam memasuki dunia perburuhan. Sedangkan secara simultan variabel jenis kelamin, imbalan finansial, dan pengakuan profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap pilihan karir sebagai profesi akuntan.²⁵</p>
--	--	--	--	--

²⁵ Sendy Ledyandini,dkk, *Gender, Penghargaan Finansial, Pengakuan Profesional Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Pada Mahasiswa di PT. Gorontalo*, Jurnal Accounting Review, Voume 1 No. 1 Februari 2020

3	Pengaruh Motivasi Spiritual, Lingkungan Kerja dan Penghargaan Finansial Terhadap Minat Bekerja di Perbankan Syariah.	Variabel X (Motivasi Spiritual dan Penghargaan Finansial) yang digunakan berbeda. Variabel Y (Minat bekerja di Perbankan Syariah) yang digunakan berbeda.	Variabel X (Lingkungan Kerja) yang digunakan sama.	Penelitian yang dilakukan oleh Siti Mudawamah menunjukkan bahwa secara simultan Motivasi Spiritual, Lingkungan Kerja dan Penghargaan Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat bekerja di perbankan syariah.
---	--	---	--	--

4	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Berkarir di Bank Syariah.	Konsep teori (Penghargaan Finansial, Motivasi Spiritual dan Pengetahuan Akuntansi Syariah) yang digunakan berbeda.	Konsep teori (Lingkungan Kerja) yang digunakan sama. Variabel Y (Minat Berkarir di Bank Syariah) yang digunakan sama.	Dalam Skripsi Rofiq Kurnia Sandy membahas Konsep teori (Penghargaan finansial, lingkungan kerja. Motivasi spiritual dan pengetahuan akuntansi syariah). Hasil dari bahwa pertimbangan Penelitian ini menunjukkan bahwa pasar kerja dan motivasi spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa selama berkarir di perbankan syariah. Penghargaan finansial, lingkungan kerja, dan pengetahuan akuntansi
---	---	--	---	--

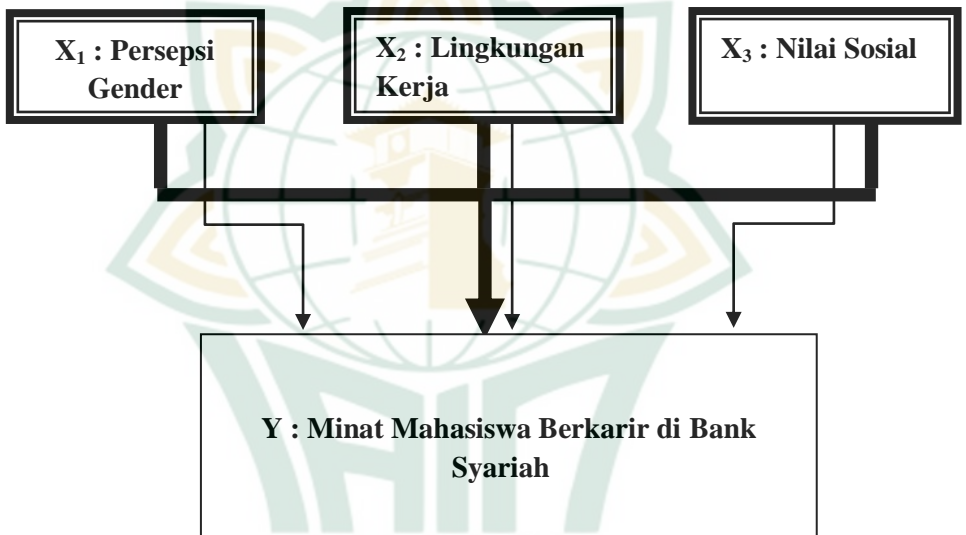
5	<p>Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik.</p>	<p>Konsep teori (penghargaan finansial dan prestasi akademik) yang digunakan berdeda. Variabel Y (Akuntan publik) yang digunakan berbeda.</p>	<p>Konsep teori (Lingkungan Kerja dan nilai-nilai sosial) yang digunakan sama.</p>	<p>Jurnal penelitian yang dilakukan oleh Yetty Murni, dkk Dalam konsep teori (pemilihan karir, penghargaan finansial, lingkungan kerja kerja, nilai-nilai sosial, prestasi akademik) Menunjukkan bahwa secara parsial nilai-nilai sosial dan prestasi akademik berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa sebagai akuntan publik. Sedangkan penghargaan finansial dan lingkungan kerja tidak berpengaruh</p>
---	---	---	--	--

			<p>terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Hal ini dikarenakan mahasiswa akuntansi masih berpedoman pada nilai-nilai sosial karena dimanapun kita berada dan apa yang kita lakukan, terutama selama berprofesi, akan diakui secara umum dalam masyarakat sosial.²⁷</p>
	<p>²⁷ Ayu Octavia Listiana, dkk, <i>Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengakuan Profesional, Pelatihan Profesional dan Nilai-Nilai Sosial Terhadap Pilihan Karir Mahasiswa Sebagai Akuntan Publik</i>, E-JRA Vol. 09 No. 11 Agustus 2020</p>		

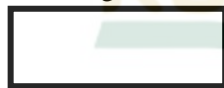
C. Kerangka Berfikir

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas dan satu variabel. Variabel terikat, yakni variabel Persepsi Gender (X1), variabel kedua adalah Lingkungan Kerja (X2), dan Nilai Sosial sebagai variabel ketiga (X3). Variabel Y pada penelitian ini adalah minat (Y). gambar berikut menunjukkan hubungan antar variabel :

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Keterangan :



= Variabel Independen



= Variabel Dependen



= Pengaruh Secara Simultan



= Pengaruh Secara Parsial

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir di atas maka dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H₁ : Persepsi Gender berpengaruh terhadap Minat Mahasiswa Perbankan Syariah dalam memilih berkarir di Bank Syariah.
- H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Minat Mahasiswa Perbankan Syariah dalam memilih berkarir di Bank Syariah.
- H₃ : Nilai Sosial berpengaruh terhadap Minat Mahasiswa Perbankan Syariah dalam memilih berkarir di Bank Syariah.
- H₄ : Persepsi Gender, Lingkungan Kerja, dan Nilai Sosial secara simultan berpengaruh terhadap Minat Mahasiswa Perbankan Syariah dalam memilih berkarir di Bank Syariah.

