

BAB I

PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan beberapa penjelasan mengenai latar belakang pentingnya penelitian ini dilakukan, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian

1.1 Latar Belakang

Seorang karyawan mencurahkan banyak waktu dan tenaga pada tempat ia bekerja. Hal ini menjadikan perusahaan perlu mencari cara untuk membuat karyawan senantiasa nyaman berada pada lingkungan kerja mereka. Perasaan nyaman tersebut dapat diperoleh melalui kepuasan terhadap *quality of work life*. Ali (2021) menyebutkan, bagi karyawan *quality of work life* dan lingkungan kerja yang baik memiliki potensi dalam meningkatkan komunikasi, motivasi, dan kapabilitas. Bagi organisasi, *quality of work life* bermanfaat karena dapat menciptakan budaya kerja yang positif, sehingga memberikan motivasi kepada setiap pekerja untuk mengembangkan diri dan memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian sasaran organisasi (Winurini, 2010).

Beberapa hasil penelitian menunjukkan tingginya kepuasan terhadap *quality of work life* memiliki pengaruh positif bagi karyawan. *Quality of work life* terbukti berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas (Helmiatin, 2013; Tilaar et al., 2017), kepuasan serta kinerja (Ali, 2021), motivasi kerja (Bismala, 2020), dan kesejahteraan psikologis karyawan (Zulkarnain, 2013). Hal tersebut merupakan indikasi bagi perusahaan untuk memiliki strategi yang tepat guna

meningkatkan *quality of work life* sehingga dapat tercipta karyawan yang berkeinginan memberi kontribusi secara optimal bagi perusahaan.

Aspek lain yang harus diperhatikan guna menjaga kinerja karyawan adalah intensi keluar. Penting bagi organisasi untuk menurunkan tingkat intensi keluar terutama kepada karyawan yang telah berpengalaman, karena berhentinya mereka dapat sangat mempengaruhi keseluruhan kinerja organisasi (Ahmad & Shahid, 2020). Intensi keluar memang hanya sebatas keinginan atau rencana berpindah saja, belum berbentuk realisasi *turnover* sesungguhnya (Astamarini, 2019). Namun begitu, Suyono et al. (2020) menyatakan bahwa bagi perusahaan intensi keluar lebih berbahaya dibandingkan dengan keputusan *turnover*, karena karyawan yang memiliki intensi keluar tidak memiliki fokus pada pekerjaannya dan hati serta jiwa mereka sudah tidak berada di perusahaan tersebut, melainkan hanya menunggu kesempatan untuk pindah ke perusahaan lain.

Karyawan yang memiliki intensi keluar tinggi cenderung tidak mencurahkan segala kemampuan yang dimiliki. Meskipun mereka tetap memilih tinggal di perusahaan, namun mereka tidak dapat memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Pada akhirnya karyawan memutuskan untuk meninggalkan organisasi yang dapat disebabkan oleh ketidaknyamanan. Ketidaknyamanan tersebut dapat dipengaruhi oleh ketidakpuasan kerja, ketidakcocokan dengan budaya organisasi, kepemimpinan, rekan kerja, beban kerja, kompensasi yang tidak sesuai, dan lain sebagainya (Suyono et al., 2020).

Melihat pentingnya kedua aspek tersebut, organisasi dituntut untuk merumuskan strategi agar keduanya dapat dikendalikan. Pengendalian ini dilakukan guna membentuk karyawan yang memiliki motivasi untuk berkontribusi dalam keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. Baik *quality of work life* maupun intensi keluar dapat dipengaruhi dari sisi internal maupun eksternal karyawan. Faktor internal tersebut diantaranya adalah keyakinan, sikap, dan komitmen.

Tingkat kepuasan terhadap *quality of work life* maupun intensi keluar karyawan dinilai mampu dikendalikan melalui penerapan etika kerja Islam. Etika kerja sendiri diprediksi mampu memberikan dorongan kepada karyawan untuk lebih terlibat dalam pekerjaannya, terlebih lagi pada organisasi-organisasi yang berlabelkan Islam (Andriyanto & Haerudin, 2017). Etika kerja menurut pandangan Islam dapat didefinisikan sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang berasal dari Al-Qur'an dan sunnah mengenai kerja (Lailatirrohmah, 2014). Etika kerja Islam dapat menciptakan sikap positif bagi individu yang dapat memberikan beberapa keunggulan antara lain kerja keras, komitmen dan dedikasi dalam bekerja, kreativitas kerja, kerja sama dan daya saing yang adil di tempat kerja (Yousef, 2001).

Ahmad (2011) mengatakan, intensi keluar karyawan dapat diprediksi dengan studi etika kerja Islam, di mana mengadopsi etika kerja Islam dapat meningkatkan komitmen organisasi, tingkat motivasi dan dengan demikian kemungkinan akan mengurangi jumlah staf yang ingin meninggalkan organisasi. Penelitian mengenai etika kerja Islam juga menemukan adanya hubungan positif

antara etika kerja Islam dengan *quality of work life* seperti (Ghashghaeizadeh, 2019; Muna, 2015; dan Vicky & Asj'ari, 2021). Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan (Dipodjoyo, 2015). Hasil pekerjaan yang memuaskan akan memberi dampak pada individu untuk terus memberikan kemampuan yang dimiliki dan ingin terus berada dalam organisasinya (Ma'rifah & Indrayanto, 2015).

Selain etika kerja Islam, faktor internal yang dapat mengendalikan *quality of work life* dan intensi keluar diantaranya adalah komitmen. Komitmen yang dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam lingkungan organisasi disebut komitmen organisasi. Komitmen organisasi memiliki 3 dimensi antara lain komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Wong & Wong (2017) menyatakan di antara ketiga komponen komitmen organisasi, komitmen afektif ditemukan sebagai anteseden yang signifikan terhadap intensi keluar. Komitmen afektif adalah hubungan sentimental seorang karyawan dengan organisasi (Yukongdi & Shrestha, 2020). Robbins & Judge (2007) menyatakan komitmen afektif menunjukkan sejauh mana seorang karyawan berhubungan dengan tujuan organisasi, cita-cita, keyakinan dan karyawan juga memiliki harapan untuk terus menjadi anggota organisasi.

Komitmen afektif secara tidak langsung juga memberikan pengaruh terhadap *quality of work life*. Komitmen afektif yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan keterlibatannya pada pekerjaan (Fitriyani, 2021). Terciptanya komitmen afektif juga merupakan cerminan bahwa seorang karyawan menganggap masalah yang dialami perusahaan merupakan masalah miliknya sendiri. Apabila perusahaan

melibatkan karyawan dalam pemecahan masalah tersebut, dinilai dapat membuat karyawan merasakan *quality of work life*. Partisipasi kerja yang termasuk didalamnya partisipasi dalam penyelesaian konflik merupakan bagian dari dimensi *quality of work life*.

Pengendalian *quality of work life* dan intensi keluar sangat dibutuhkan khususnya oleh perusahaan yang memiliki tuntutan dan beban kerja tinggi seperti lembaga keuangan. Bekerja di sektor jasa keuangan seperti perbankan dapat membuat karyawan merasakan stres dan penuh tuntutan karena mereka seringkali membutuhkan jam kerja yang panjang dan kebutuhan untuk memenuhi *deadline* yang ketat (Cooke et al., 2019). Salah satu contoh lembaga keuangan adalah Bank BPD DIY Syariah. Bank BPD DIY Syariah merupakan unit usaha syariah yang dibentuk oleh Bank BPD DIY pada tahun 2007 dengan pertimbangan perkembangan signifikan pada industri perbankan syariah di Indonesia khususnya Yogyakarta.

Selain tuntutan kerja yang tinggi, pada tahun 2022 karyawan Bank BPD DIY Syariah juga dibebani dengan persiapan untuk melakukan *spin-off*. *Spin-off* dilakukan berdasarkan ketentuan pada Undang-Undang No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah yang menetapkan bahwa Unit Usaha Syariah (UUS) milik Bank Umum Konvensional (BUK) diharuskan melakukan *spin-off* paling lambat 15 tahun setelah penerbitan undang-undang.

Selama 14 tahun beroperasi, Bank BPD DIY Syariah terus menunjukkan kinerja yang baik. Bank BPD DIY Syariah telah mendapatkan prestasi seperti

penghargaan sebagai Bank Syariah Terbaik (Best Syariah 2020) kategori modal di bawah Rp 2 triliun dari Majalah Investor, *The Best Asset Quality Sharia Business Unit Commercial Bank 2020*, dan *The Most Efficient Sharia Business Unit Commercial Bank 2020* (Ginting, 2020).

Kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah yang sudah baik ini perlu dijaga, sehingga adanya persiapan *spin-off* yang mungkin menambah beban pekerjaan tidak akan mempengaruhi hasil kerja mereka. Untuk mencapai misi tersebut, langkah yang mungkin dapat dilakukan oleh BPD DIY Syariah salah satunya adalah menciptakan kepuasan karyawan terhadap *quality of work life*. Kepuasan terhadap *quality of work life* dapat meningkatkan kinerja, motivasi, kapabilitas, serta membentuk karyawan yang kompetitif (B. Ali, 2021; Nawawi, 2016; Winurini, 2010).

Selain menciptakan *quality of work life* yang baik Bank BPD DIY Syariah juga perlu memperhatikan intensi keluar yang mungkin dimiliki karyawan. Intensi keluar seringkali timbul pada lingkungan kerja yang mengakibatkan stress kerja tinggi. Stres kerja dapat ditimbulkan dari besarnya tuntutan atau tekanan dalam pekerjaan. Berkurangnya karyawan dan mempertahankan tenaga kerja merupakan tantangan utama bagi sektor perbankan (Ashfaq et al., 2020). Karyawan yang mengalami tekanan kerja, tidak merasakan kenyamanan, dan keamanan kerja diduga terkait dengan reaksi untuk meninggalkan pekerjaan di tempat lain (Halimah et al., 2016).

Dengan demikian, penelitian ini dirasa penting sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam sektor perbankan, khususnya Bank BPD DIY Syariah. Penelitian ini diharapkan dapat dipertimbangkan dalam perumusan strategi terkait peningkatan etika kerja Islam dan komitmen afektif untuk menciptakan *quality of work life* yang baik bagi karyawan dan menghindari tingginya intensi keluar karyawan.

1.2 Perumusan Masalah

Dalam penelitian ini terdapat beberapa masalah. Pertama, seperti lembaga keuangan yang lain Bank BPD DIY Syariah memiliki berbagai target serta beban pekerjaan yang seringkali menjadi tekanan bagi para karyawan. Meskipun begitu, untuk mencapai tujuan perusahaan, kinerja yang baik dari karyawan sangatlah diperlukan. Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, perusahaan perlu mengupayakan kepuasan karyawan terhadap *quality of work life* mereka. Tingginya *quality of work life* dapat membentuk karyawan yang berkontribusi optimal, sehingga kinerja dan produktivitas perusahaan dapat meningkat. Keterlibatan kerja karyawan merupakan salah satu dimensi *quality of work life* yang juga dinilai sebagai kunci tingginya *quality of work life*. Semakin seorang karyawan terlibat dalam pekerjaannya, ia akan semakin merasakan *quality of work life* yang diciptakan oleh perusahaan. Dorongan kepada karyawan untuk lebih terlibat dalam pekerjaannya juga mampu diberikan melalui adanya etika kerja Islam. Keterlibatan juga terbukti dapat ditingkatkan melalui adanya komitmen afektif. Komitmen afektif menjadikan karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya sehingga ia rela untuk banyak terlibat di dalamnya.

Kedua, BPD DIY Syariah juga perlu memperhatikan tingkat intensi keluar yang mungkin ada pada diri karyawan pada masa persiapan *spin-off*. Proses *spin-off* memberikan karyawan beban kerja tambahan di luar kewajiban pekerjaan mereka. Apabila karyawan tidak mampu mengatasi masalah tersebut dikhawatirkan akan timbul intensi keluar. Sikap terhadap perubahan yang baik serta komitmen pada perusahaan dinilai dapat timbul melalui keyakinan akan etika kerja Islam. Tingginya etika kerja Islam akan meningkatkan komitmen dan menekan intensi keluar karyawan. Demikian pula dengan komitmen afektif yang mampu menciptakan hubungan emosional karyawan dengan pekerjaannya. Dengan begitu, perubahan-perubahan yang terjadi tidak mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap tinggal diperusahaan.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Dari uraian latar belakang serta penelitian terdahulu yang telah menjadi bukti empiris dalam literatur penelitian, maka peneliti akan merumuskan beberapa rumusan masalah yang akan dijawab dalam penelitian ini yang diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi pembaca dan perbankan syariah yaitu:

1. Apakah etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap *quality of work life* karyawan bank syariah?
2. Apakah komitmen afektif berpengaruh positif terhadap *quality of work life* karyawan bank syariah?
3. Apakah etika kerja Islam berpengaruh negatif terhadap intensi keluar karyawan bank syariah?

4. Apakah komitmen afektif berpengaruh negatif terhadap intensi keluar karyawan bank syariah?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah menguji dan menganalisis hubungan antar variabel, yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif etika kerja Islam terhadap *quality of work life*.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif komitmen afektif terhadap *quality of work life*.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh negatif etika kerja Islam terhadap intensi keluar.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh negatif komitmen afektif terhadap intensi keluar.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam aspek-aspek berikut ini:

1. Untuk Pembaca

Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan manfaat bagi kepentingan keilmuan yakni dapat dijadikan sebagai acuan maupun referensi untuk penelitian mendatang. Penelitiann ini juga diharapkan dapat memperluas wawasan serta melengkapi litelatur tentang etika kerja Islam ataupun variabel lain dalam penelitian ini.

2. Untuk Manajemen Bank

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat berkontribusi dalam bentuk masukan kepada perusahaan, khususnya bank syariah mengenai strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam mengendalikan tingkat *quality of work life* dan intensi keluar karyawan bank syariah melalui implikasi etika kerja Islam dan komitmen afektif.