

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

SDM yang berkualitas akan membantu Lembaga Keuangan Syariah untuk lebih berkembang dan mencapai tujuan LKS tersebut. Namun dalam Lembaga Keuangan Syariah, kualitas saja tidak cukup dibutuhkan pemahaman tentang Islam juga, bagaimana seseorang tersebut berperilaku sesuai dengan ketentuan Islam.<sup>1</sup> Islam telah memberikan jalan penyelesaian bagi umat Islam untuk membentuk diri mereka sendiri dengan kepribadian Islam untuk berhubungan dengan orang lain (bekerja). Diyakini bahwa Nilai-nilai syariah dapat membentuk *Islamic Personality*.<sup>2</sup>

Bagi Perbankan Syariah sebagai institusi bisnis yang berbasis nilai-nilai syariah, kualifikasi dan kualitas SDI jelas lebih dituntut adanya keterpaduan antara “Knowledge, Skill dan Ability (KSA) dengan komitmen moral dan integritas pribadi. Penekanan pada aspek moralitas, yang dewasa ini diyakini sebagai “key success factor”. Berawal dari pemikiran bahwa keunggulan organisasi hanya dapat dicapai melalui para profesional yang memiliki talenta dalam menciptakan keunggulan bersaing (*competitive advantages*). Oleh karenanya, sejalan dengan fakta empirik yang terjadi perlu dilakukan Studi yang

---

<sup>1</sup> Abu Fahmi, *HRD SYARIAH Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis Syariah*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014), hlm. 214

<sup>2</sup> Muh. Akob, dan Ansir Launtu, “Peran Moderasi Islamic Personality Dalam Menjelaskan Pengaruh Competency dan Talent Management Terhadap Kinerja Individual”, *Journal of Management & Business*, Vol. 3, No. 1, Juli-Desember 2019, hlm. 26

mengkaji secara khusus kepribadian Islam yang diyakini menjadi asas yang signifikan kepada pembentukan Kinerja religius dalam diri pekerja Muslim.<sup>3</sup>

QWL (*Quality of Work Life*) lebih mengacu kepada iklim atau budaya kerja keseluruhan. QWL dapat dideskripsikan sebagai dampak efektivitas manusia dan organisasi yang dikombinasikan dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. Terdapat bukti kuat bahwa karyawan yang benar-benar diberdayakan dan bekerja dalam kerangka pemecahan masalah partisipatoris, lebih berkomitmen terhadap organisasi dan terhadap serikat pekerja. Terdapat juga bukti riset terbaru yang menyatakan bahwa keterlibatan QWL yang tinggi memiliki dampak positif terhadap pergantian karyawan dan produktivitasnya, bahkan pada antar budaya.<sup>4</sup>

Kualitas kehidupan kerja pada dasarnya merupakan praktik manajemen yang bertujuan menciptakan budaya kerja yang mampu memotivasi setiap karyawan untuk dapat mengembangkan diri dan memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian sasaran organisasi. Dalam kondisi organisasi saat ini, pengelolaan kontribusi karyawan merupakan isu penting. Karyawan akan memberikan kontribusi yang lebih besar apabila merasa memiliki kebebasan dalam menyampaikan ide dan merasa mampu menjalin hubungan timbal balik dengan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja (QWL), menunjukkan pada suatu kondisi obyektif dan praktek organisasional dan dapat juga ditunjukkan sebagai persepsi dan reaksi pegawai tentang kondisi fisik dan psikologi mereka terhadap pekerjaan yang telah dilakukan, yang ditunjukkan

---

<sup>3</sup> *Ibid.*, hlm. 26

<sup>4</sup> Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, Edisi sepuluh, (Yogyakarta: Andi, 2006) hlm. 569

dengan rasa aman, puas dan mampu tumbuh dan berkembang sebagai mana layaknya manusia.<sup>5</sup>

Bagi kehidupan berorganisasi, komitmen merupakan prasyarat mutlak untuk menjaga kelangsungan organisasi. Dalam hal ini komitmen yang dibutuhkan adalah komitmen dari segenap anggota untuk kepentingan organisasinya.<sup>6</sup> Sikap karyawan, seperti komitmen organisasi akan mempengaruhi individu untuk mengidentifikasi, terlibat dalam organisasi, dan rela berkorban untuk kepentingan organisasi. Hal ini dipertegas oleh organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan komitmen organisasi dalam diri karyawan karena semakin tinggi tingkat komitmen karyawan maka akan semakin tinggi pula usaha yang dikeluarkan untuk melakukan pekerjaan dan semakin tinggi komitmen karyawan maka akan semakin lama ia ingin tetap berada dalam organisasi<sup>7</sup>

Ada lima faktor penting yang memengaruhi keberadaan komitmen organisasi, yaitu karakteristik kerja (*job characteristic*), sifat imbalan yang diterima, keberadaan kesempatan kerja alternatif (*treatment of new comer*), perlakuan pendatang baru dalam organisasi, dan karakteristik pribadi. Karakteristik kerja akan meningkatkan komitmen organisasi apabila pekerja memperoleh tanggung jawab yang lebih dalam dan luas terhadap tugas-tugas yang dikerjakan dan memiliki kesempatan yang luas untuk promosi. Sedangkan karakteristik pribadi pada karyawan yang memiliki jabatan lebih banyak dalam

---

<sup>5</sup> Adya Hermawati dan Nasharuddin Mas, *Quality of Work Life dan Organizational Citizen Behaviour Sebuah Kajian Empiris*, (Malang: Badan penerbitan universitas widyagama, 2016), hlm. 12-13

<sup>6</sup> Sopiah, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi, 2008), hlm. 25

<sup>7</sup> I Wayan Bagia, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), hlm. 41

organisasi, maka para karyawan tersebut akan memiliki komitmen organisasi lebih tinggi daripada karyawan yang dipekerjakan dalam jangka waktu lebih pendek.<sup>8</sup>

Beberapa definisi yang dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana karyawan mengenal dan terikat dengan organisasinya. Beberapa hal yang berkaitan dengan komitmen organisasi diantaranya adalah adanya karakteristik kerja dan pribadi dalam diri seorang karyawan. *Islamic Personality* diperlukan dalam kepribadian seorang karyawan, sehingga karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sedangkan *Quality of Work Life* sebagai salah satu karakter kerja dalam pembentukan sikap karyawan, sehingga menimbulkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di perusahaan/ institusi bank.

Penelitian yang dilakukan oleh Muh. Akob pada karyawan perbankan syariah di kota Makassar, menunjukkan terdapat pengaruh positif *islamic personality* terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Artinya, *islamic personality* yang terdapat dalam pribadi karyawan belum sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini terjadi karena *islamic personality* yang baik tidak dapat memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.<sup>9</sup>

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Isa Anshori dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT Asuransi "X" di Surabaya.

---

<sup>8</sup> *Ibid.*, hlm. 46-47

<sup>9</sup> Muh. Akob, dan Ansir Launtu, "Peran Moderasi Islamic Personality Dalam Menjelaskan Pengaruh Competency dan Talent Management Terhadap Kinerja Individual", *Journal of Management & Business*, Vol. 3, No. 1, Juli-Desember 2019, hlm. 36

Hasil dari penelitiannya adalah Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan.<sup>10</sup> Dengan adanya perbedaan hasil penelitian diatas, maka perlu dilakukan penelitian yang mengaitkan antara pengaruh *islamic personality* dan *quality of work life* terhadap komitmen organisasi karyawan disebuah perusahaan, baik perusahaan finansial maupun non finansial. Salah satu perusahaan finansial adalah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS).

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) adalah salah satu perbankan syariah yang menjadi pilihan masyarakat untuk mengembangkan usaha mikro, kecil, dan menengah serta memberikan pembiayaan terhadap masyarakat kecil menengah kebawah. Salah satu sifat BPRS adalah berorientasi pada bisnis, hal ini dimaksudkan supaya kinerja dan komitmen para pegawai dapat mengelola BPRS secara profesional, sehingga mencapai tingkat efisiensi yang tinggi. Dari sinilah BPRS akan mampu memberikan bagi hasil yang kompetitif kepada para *Shahibul Maal* serta mampu meningkatkan kesejahteraan para pengelolanya sejajar lembaga lainnya.

Pada saat ini, BPRS-BPRS baru banyak bermunculan seiring dengan berkembangnya perekonomian masyarakat yang semakin baik, salah satunya BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan. PT BPRS Sarana Prima Mandiri lebih dikenal dengan sebutan Bank Syariah SPM memiliki slogan Bersyariah Menuju Berkah dengan tujuan agar produk-produk kami bisa memberikan berkah sesuai syariah. Kehadiran Bank Pembiayaan Rakyat

---

<sup>10</sup> M. Isa Anshori, "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi", *IQTISHODUNA: Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 1, No. 1, 2012, hlm. 14

Syariah di wilayah Madura yang religius diharapkan mampu memenuhi kebutuhan masyarakat Madura dalam bertransaksi sesuai syariah Islam.<sup>11</sup>

BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) sebagai salah satu perbankan yang berbasis syariah, tentunya dibutuhkan kualitas dan perekrutan SDI melalui pemahamannya terhadap nilai dan norma islam, baik dalam hal perilaku dan berhubungan dengan orang lain. Seorang karyawan bank yang memiliki jam kerja operasional cukup banyak, tidak semua akan berpegang teguh pada prinsip islam yang dipercayainya. Namun, beberapa hal yang mempengaruhi *personality* dilihat dari sisi kebermanfaatannya bagi diri sendiri dan orang lain, akan mampu membentuk seorang karyawan yang berintegritas, berkomitmen, dan profesional dalam pekerjaannya.

Sedangkan *Quality of Work Life* sangat berperan penting terhadap kesejahteraan karyawan dan keberlangsungan organisasi pada BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan. Kualitas Kehidupan Kerja merupakan fasilitas apa saja yang diberikan oleh perbankan kepada para karyawan sebagai timbal balik dan sumbangsih yang diberikan terhadap kemajuan institusi bank. Jika seorang karyawan merasa telah diperlakukan dengan baik dan diperdulikan di tempat kerja, akan memberi kesan baik dan bangga terhadap perusahaan. Dengan demikian, peningkatan *quality of work life* akan memberikan dampak mempertahankan efektivitas kerja dan mengurangi kebutuhan karyawan baru secara tetap.

---

<sup>11</sup> Bank Syariah SPM, "Sejarah", PT. BPRS Sarana Prima Mandiri, diakses dari <http://banksyariahspm.co.id/sejarah>, pada tanggal 03 September 2020 pukul 20.35

Terkait *islamic personality* dalam kaitannya terhadap komitmen organisasi karyawan, seperti bagaimana sikap dan karakter karyawan dalam melayani seorang nasabah pada aspeknya sebagai institusi bisnis berbasis syariah. Tentunya diperlukan kualifikasi SDI yang memadai dengan kecakapan dan komitmen moralnya sehingga menumbuhkan sikap dan keyakinan dirinya terhadap kemajuan perusahaan. Menurut bapak Iqbal selaku Kasi Funding di BPRS SPM Pamekasan, mengatakan bahwa pada diri karyawan didoktrin untuk memiliki rasa *milkiyah* satu sama lain, artinya saling bekerja sama dengan tidak memandang jabatan masing-masing karyawan. “*Kita memang didoktrin tuh harus kerja sama, sama-sama kerja, kita harus mempunyai rasa milkiyah, mulai dari staf, kasi, kabag, terus direksi dan komisaris, mungkin dengan itu kita membangun bank ini lebih maju dan lebih kuat, iya kalau kita sudah bersatu, kalau kita sudah satu tujuan, kalau satunya kekurangan ini kita masuk, artinya kita bekerja tidak melihat struktur, misal satpam tidak ada, itu kita bisa OB nya yang mengganti, atau bisa marketing nya sebagai pengganti satpam. Jadi kita bekerja tidak sesuai struktur, kalau kita bekerja sesuai struktur, SPM ini tidak mungkin maju*”, ungkapnya.<sup>12</sup>

Kedua terkait *quality of work life* yang diberikan oleh BPRS SPM Pamekasan kepada para karyawan agar merasa senang dan dihargai oleh perusahaan, sehingga mewujudkan kepercayaan seorang karyawan terhadap perusahaannya dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan dalam organisasi dimana ia bergabung. Karyawan BPRS SPM Pamekasan

---

<sup>12</sup> Iqbal, Kasi Funding BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan, Wawancara, 05 November 2020, Pukul 08.45 WIB

diberikan fasilitas dalam pengembangan karirnya untuk dapat lebih menggali potensi yang ada. Seperti yang disampaikan oleh Bapak ikbal berikut, “*Dan semua karyawan, kita tuh sama manajemen, sama direksi dikasih pintu selebar-lebarnya untuk sekolah, artinya kalau misalkan kita mau belajar tentang ini, kita disekolahkan, kita bisa ikut itu, misal saya mau ikut seminar tentang ini, saya mau ikut tentang ini, kadang itu kemaren sebelum corona sampai ada 3 orang ke surabaya belajar ini, belajar ini, belajar tentang mengatasi pembiayaan bermasalah, tentang service excellent. Jadi semua karyawan itu kalau memang betul-betul antusias ada keinginan untuk belajar, mengembangkan diri, itu kita difasilitasi oleh manajemen*”.<sup>13</sup>

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, mendorong penulis untuk mengambil penelitian: “**Pengaruh *Islamic Personality* dan *Quality of Work Life* terhadap Komitmen Organisasi Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara *Islamic Personality* dengan Komitmen Organisasi Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan?
2. Apakah terdapat pengaruh antara *Quality of Work Life* dengan Komitmen Organisasi Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan?

---

<sup>13</sup> *Ibid.*, 05 November 2020, Pukul 09.30 WIB



3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara *Islamic Personality* dan *Quality of Work Life* dengan Komitmen Organisasi Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian merupakan suatu hal yang ingin dicapai dalam sebuah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat ditentukan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh antara *Islamic Personality* dengan Komitmen Organisasi Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh antara *Quality of Work Life* dengan Komitmen Organisasi Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan.
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh secara simultan antara *Islamic Personality* dan *Quality of Work Life* dengan Komitmen Organisasi Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, diharapkan manfaat yang dapat diperoleh dari adanya penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti, terutama dalam implementasi landasan teori yang diperoleh selama bangku kuliah.

2. Bagi BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan acuan dalam kebijakan di perusahaan. Khususnya dalam masalah lingkungan kerja, budaya kerja, dan komunikasi antar karyawan. Sebagai pertimbangan atas pengambilan keputusan yang dapat diambil oleh direktur perusahaan.

3. Bagi lembaga akademis Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Madura

Hasil penelitian diharapkan akan menambah kepustakaan, sarana pembelajaran, serta dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa/i IAIN Madura dalam hal Manajemen Sumber Daya Manusia.

## **E. Asumsi Penelitian**

Adapun asumsi yang diajukan peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik kerja (*job description*) dan karakteristik pribadi.<sup>14</sup>
2. Komitmen organisasi sendiri merupakan keterikatan seorang karyawan baik secara psikologis yang ditandai dengan kepercayaan pada organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan

---

<sup>14</sup> I Wayan Bagia, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), hlm. 46-47

organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan dalam organisasi dimana ia bergabung.<sup>15</sup>

3. Adapun penelitian terdahulu mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi yang dilakukan oleh Harefa (2015) yang mengatakan bahwa salah satu faktor penting dalam mempengaruhi komitmen organisasi adalah dengan *quality of work life* yang dimiliki oleh seorang karyawan. Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

#### **F. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis dapat diartikan sebagai sebuah jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah dalam penelitian, sampai hasilnya terbukti melalui data yang telah terkumpul.<sup>16</sup> Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1: *Islamic Personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan.
2. H2: *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan.

---

<sup>15</sup> Sopiah, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi, 2008), hlm. 25

<sup>16</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian (suatu pendekatan praktik)*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013b), hlm. 110

3. H3: *Islamic Personality* dan *Quality of Work Life* secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan.

### G. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti membatasi penelitian yaitu pada Karyawan BPRS SPM Pamekasan. Sedangkan untuk variabel yang diteliti dibatasi pada variabel *Islamic Personality*, *Quality of Work Life*, dan Komitmen Organisasi. Adapun indikator-indikator yang dipakai adalah:

**Tabel 1.1**

#### Indikator Penelitian

Variabel	Indikator
<i>Islamic Personality</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ibadah yang benar (<i>Shahihul Ibadah</i>)</li> <li>2. Wawasan yang luas (<i>Mutsaqqoful Fikri</i>)</li> <li>3. Jasmani yang kuat (<i>Qowwiyyul Jismi</i>)</li> <li>4. Disiplin menggunakan waktu (<i>Harisun Ala Waqtihi</i>)</li> <li>5. Teratur dalam urusan (<i>Munnazhhamun fi Syuunihi</i>)</li> </ol>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Memiliki kemampuan usaha sendiri/mandiri (<i>Qadirun Alal Kasbi</i>)</li> <li>7. Bermanfaat bagi orang lain (<i>Nafi'un Lighoirihi</i>)</li> <li>8. Komitmen dan konsisten (<i>Amanahnatul wa Ahdi</i>)<sup>17</sup></li> </ol>
<i>Quality of Work Life</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sistem imbalan (upah/gaji)</li> <li>2. Partisipasi kerja</li> <li>3. Rasa bangga</li> <li>4. Pengembangan karir</li> <li>5. Penyelesaian konflik</li> <li>6. Komunikasi</li> <li>7. Keamanan kerja</li> <li>8. Keselamatan kerja<sup>18</sup></li> </ol>
Komitmen Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen Afektif</li> <li>2. Komitmen Normatif</li> <li>3. Komitmen Keberlanjutan<sup>19</sup></li> </ol>

<sup>17</sup> Ismail Nawawi Uha, *Pendidikan Agama Islam (Isu-isu Pengembangan Kepribadian dan Pembentukan Karakter Muslim Kaffah)*, (Jakarta: VIV Press, 2013), hlm. 511-513

<sup>18</sup> Adya Hermawati dan Nasharuddin Mas, *Quality of Work Life dan Organizational Citizen Behaviour Sebuah Kajian Empiris*, (Malang: Badan penerbitan universitas widyagama, 2016), hlm. 23-24

<sup>19</sup> Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2007), hlm. 115

## H. Definisi Istilah

Penelitian ini berjudul “Pengaruh *Islamic Personality* dan *Quality of Work Life* terhadap Komitmen Organisasi Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan”. Peneliti perlu menjelaskan makna dari judul dalam penelitian ini agar tidak terjadi kesalahpahaman bagi pembaca.

1. *Islamic Personality* (Kepribadian Islam)

*Islamic Personality* atau Kepribadian Islam merupakan identitas dari keseluruhan tingkah laku sebagai seorang muslim, baik yang ditampilkan secara lahiriah maupun batiniah.

2. *Quality of Work Life* (Kualitas Kehidupan Kerja)

Kualitas Kehidupan Kerja adalah tingkat pemenuhan kebutuhan seorang karyawan dalam sebuah organisasi, sehingga dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puas terhadap perlakuan perusahaan terhadap dirinya.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana karyawan mengenal dan terikat pada organisasinya melalui kepercayaan dirinya terhadap perusahaan.