

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Agama yang termaktub dalam Al-Qur'an dan Al-sunnah Rasulullah saw adalah Islam. umat Islam memandang bahwa Al-Qur'an dan Al-sunnah tidak saja mengatur berbagai permasalahan agama, tetapi juga menjadi pandangan hidup mereka. Oleh karena itu, setiap muslim berkewajiban untuk bertingkah laku dalam seluruh aspeknya sesuai dengan ketentuan Al-Qur'an dan Al-sunnah, sehingga segala perilakunya tidak meyimpang dari ajaran agama Islam. Dalam hal ini adalah hukum ekonomi Islam termasuk mengenai kegiatan manusia di bidang ekonomi yang dilakukan sudah seharusnya berdasarkan pada akidah-akidah hukum (Umam, 2009: hlm. 1).

Makhluk individu yang tidak dapat hidup sendiri dan tidak lepas dari adanya saling keterkaitan dan membutuhkan satu sama lainnya adalah manusia, karena manusia ialah makhluk sosial yang mungkin tidak dapat bertahan seorang diri. Karena itu manusia sebagai makhluk hidup yang saling berhubungan dengan lingkungan masyarakat dan bekerja sama dengan orang lain dalam rangka pemenuhan yang beranekaragam. Indonesia yang mayoritas penduduknya beragama Islam menyebabkan banyak terjadinya muamalah dalam rangka memenuhi kegiatan ekonomi secara Islami. Kegiatan tersebut tentu melibatkan lembaga Islam.

Berbagai jenis lembaga keuangan, sektor yang paling memberikan pengaruh yang paling besar dalam perekonomian masyarakat modern adalah perbankan. Istilah syariah berasal dari bahasa Arab yang berarti “jalan menuju sumber kehidupan”, yang secara hukum atau peraturan yang ditentukan oleh Allah swt untuk hambaNya sebagaimana yang terkandung di dalam Al-Qur’an dan diterangkan oleh Rasulullah saw dalam bentuk hadis (Ningsih, 2007: hlm. 4).

Islam sangat menganjurkan pemeluknya untuk berusaha termasuk melakukan kegiatan-kegiatan bisnis. Dalam kegiatan bisnis, seseorang dapat merencanakan sesuatu dengan sebaik-baiknya agar dapat menghasilkan sesuatu yang diharapkan. Namun tidak ada seorangpun yang dapat memastikan hasilnya seratus persen walaupun direncanakan sebaik-baiknya, namun tetap mempunyai risiko untuk gagal (Antonio, 2001: hlm 3). Al-Qur’an memotivasi setiap muslim bekerja sebagaimana firman Allah Surah Al-Jumuah, ayat 10:

الصَّلَاةُ فَإِنَّكُمْ تَشْرُونَ فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ وَجْهِ رَبِّكُمْ وَاللَّهُ كَثِيرٌ الْعَاكِفِينَ
تُفْلِحُونَ (١٠)

“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung” (Departemen Agama, hlm 933).

Menurut ajaran Islam suatu tugas yang mulia, yang akan membawa diri seseorang pada posisi terhormat, bernilai, baik di mata Allah SWT, maupun di mata kaumnya disebut dengan bekerja. Maka dari itu, Islam menegaskan bahwa sebuah kewajiban yang setingkat dengan ibadah disebut dengan bekerja. Orang yang bekerja akan mendapat pahala sebagaimana orang beribadah. Lantaran manusia yang mau bekerja dan berusaha keras untuk menghidupi diri sendiri dan

keluarganya, akan dengan sendirinya hidup tenteram dan damai dalam masyarakat. Adapun dalam pandangan Allah SWT. Seorang pekerja keras di jalan yang diridhai Allah tentu lebih utama ketimbang orang yang hanya melakukan ibadah tanpa mau bekerja dan berusaha, sehingga hidupnya melarat penuh kemiskinan (Anshari, 1993: hlm 30) .

Era globalisasi saat ini, dunia bisnis dituntut agar bisa meningkatkan efisiensi dalam operasinya. Salah satu antisipasinya adalah pengembangan sumber daya manusia yang lebih terampil dan berkualitas. Setiap perusahaan dalam beroperasi mempunyai sumber daya di antaranya adalah sumber daya manusia dan non sumber daya manusia.

Organisasi yang berperan sebagai penentu, pelaku dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju mundurnya perusahaan ialah manusia itu sendiri. Maka dari itu sumber daya manusia memiliki makna yang penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi Oleh karena itu agar diperhatikan kepuasan kerja terkait dengan pemenuhan kebutuhan, yaitu karyawan yang terpenuhi kebutuhannya akan mempersiapkan dirinya sebagai karyawan yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya. Sebaliknya ketidakpuasan akan muncul apabila salah satu atau sebagian dari kebutuhannya tidak terpenuhi. Sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah kepuasan kerja (*job satisfaction*), baik secara langsung ataupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan (As'ad: 2003: hlm: 103).

Salah satu nilai yang diturunkan oleh Al-Qur'an atau Hadis adalah etika kerja Islam. Umat Islam dalam bekerja tidak hanya mencari nafkah melainkan juga mencari Ridha Allah SWT untuk berusaha meningkatkan kinerjanya lebih baik, merubah diri lebih baik dan mencapai kehidupan yang lebih baik di dunia dan di akhirat. Usaha tanpa doa adalah kesombongan, doa tanpa diimbangi dengan usaha adalah kesia-siaan. (Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum kecuali kaum itu sendiri yang mengubah apa apa yang pada diri mereka) (Q.S. 13:11). Etika bisnis Islam dianggap penting untuk mengembalikan moralitas dan spiritualitas ke dalam dunia bisnis. Hanya institusi atau perusahaan yang menerapkan standar etika, yang terbukti lebih sukses dalam jangka panjang. Hal ini tidak lain disebabkan karena etika bisnis mampu menciptakan reputasi yang bisa dijadikan sebagai keunggulan bersaing. Produk yang bagus mudah ditiru, tetapi reputasi sebagai hasil dari penerapan etika akan sangat sulit untuk ditandingi (Amin, 2010, hlm. 26).

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk sendiri merupakan salah satu Bank Umum Syariah di Indonesia yang beroperasi sejak tahun 2005 melalui pembukaan kantor pertama di Jakarta, dan hingga sekarang kantor cabang Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk berjumlah 22 unit dengan 27 kantor cabang pembantu dan 240 unit kantor layanan syariah (<http://www.btn.co.id/Syariah/Tentang-Kami/Profil>, akses 9 April 2019).

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin berkeinginan untuk terus maju dan selalu berkembang serta memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. PT. Bank Tabungan Negara

(Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin terus berusaha memperbaiki kualitas sumber daya manusia yang berada di dalamnya dan berupaya selalu mengadakan seleksi rekrutmen dan menambah jumlah pegawai. Mengingat salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik adalah manajemen sumber daya manusia, karena selalu menangani masalah keterampilan dan keahlian manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara pada sekretaris yang bernama Lia diperoleh informasi bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin sebetulnya melaksanakan kualitas kehidupan kerja yang baik. Namun untuk sebagian pegawai perempuan mereka mengungkapkan bahwa merasa kurang antara keseimbangan waktu untuk keluarga dan juga waktu kerja. Namun selebihnya mereka mengatakan bahwa itu adalah risiko yang harus mereka ambil untuk bisa bekerja di dunia perbankan.

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin melakukan sebagian program pengembangan dan pelatihan manajerial, seperti *performance management*, *problem solving* dan beberapa program pengembangan pelatihan lainnya. Namun ini diperuntukkan tidak untuk semua karyawan. Cuman untuk karyawan terpilih saja yang mengikuti program ini sehingga sebagian karyawan merasa kurang diberikan kesempatan pengembangan diri. Namun ketika di *cross cek* dengan sekretaris justru mengungkapkan program pengembangan diberikan kepada seluruh karyawan, artinya semua karyawan berkesempatan sama hanya saja jenis pelatihan yang

diberikan berbeda, tidak selalu sama dengan disandarkan pada kinerja karyawan. Pemberdayaan juga sering dilakukan dengan melibatkan karyawan dalam berbagai pengambilan keputusan bersama. Terlebih untuk mereka yang bekerja di lapangan seperti *marketing*. Karyawan bagian *marketing* sering kali diberikan keluasaan dengan tim tanpa harus selalu *cross cek* dengan atasan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin (Wawancara, 12 April 2019).

Pemaparan di atas, menunjukkan bahwa PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin menaruh perhatian yang besar untuk kesejahteraan para karyawannya. Hal ini berarti bahwa *quality of work life* juga mendapatkan sentuhan dan perhatian yang khusus. Pada dasarnya hasil dari proses yang kompleks baik dari segi individu sendiri maupun dari upaya suatu perusahaan disebut dengan kinerja karyawan. Faktor-faktor internal seperti motivasi, tujuan, harapan, dan lain-lain sedangkan faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan iklim kerja perusahaan. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan profesional perlu ditumbuhkan budaya kerja yang baik. Bagi semua perusahaan diharapkan mendapat kinerja karyawan yang baik, karena kinerja karyawan tersebut pada akhirnya diharapkan akan meningkatkan kinerja perusahaan (Hasibuan, 2002: hlm 11).

Perusahaan yang tidak menaruh perhatian terhadap faktor kualitas kehidupan kerja sepertinya akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sama dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada. Lebih dari itu terkadang perusahaan akan

menghadapi kondisi perpindahan pekerja (*labour turnovers*) karena karyawan lebih memilih untuk bekerja di tempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan (Umar, 2001: hlm: 59).

Wacana konseptual perlu diuji, sehingga terbukti kebenarannya pada tataran empirik. Berkenaan dengan hal ini penulis ingin mengangkat persoalan mengenai “Pengaruh *Quality of Work Life* dan Nilai Islami terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka yang menjadi persoalan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *Quality of Work Life* dan Nilai Islami berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin?
2. Apakah *Quality of Work Life* dan Nilai Islami berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh *quality of work life* dan nilai islami secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin.
2. Mengetahui pengaruh *quality of work life* dan nilai islami secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin.

D. Signifikansi Penelitian

Penelitian yang ditulis ini, diharapkan berguna untuk:

1. Pihak Bank Syariah. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan masukan dan bahan evaluasi untuk kemajuan di masa yang akan datang.
2. Bahan informasi bagi mereka yang akan mengadakan penelitian lebih mendalam tentang masalah ini, dari sudut pandang yang berbeda.
3. Sumbangan pemikiran dalam memperkaya khazanah perpustakaan UIN Antasari Banjarmasin pada umumnya dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada khususnya, serta pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian ini.

E. Definisi Operasional

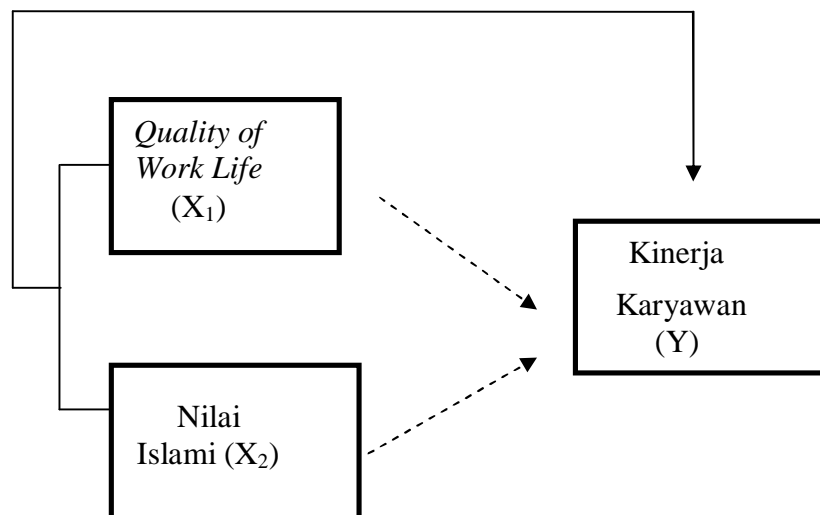
Untuk menghindari terjadinya kesalahan dalam menginterpretasikan judul yang akan di teliti dan kekeliruan dalam memahami judul yang penelitian ini, maka perlu adanya definisi operasional untuk memberikan batasan istilah dan penegasan judul penelitian, yakni sebagai berikut:

1. *Quality of work life* ialah program yang mencakup cara agar dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja dengan menciptakan karyawan yang lebih baik (Nawawi, 2001: hlm: 53). Adapun yang dimaksud penulis di sini ialah perasaan karyawan bahwa mereka merasakan kesejahteraan baik fisik dan psikologis, merasa aman dan nyaman, bangga pada organisasi serta puas dalam bekerja karena mendapat kesempatan untuk tumbuh dan berkembang di tempat kerja PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin.
2. Nilai Islami adalah konsep atau ide yang ada dalam pikiran dan perasaan anggota masyarakat, sebagai sesuatu yang dikehendaki bersama, konsep atau ide diambil atau dijiwai oleh Al-Qur'an dan hadis (Abror, hlm. 31). Adapun yang dimaksud penulis di sini adalah kegiatan keislaman dan keagamaan apa saja yang ada di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin.
3. Kinerja karyawan ialah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam mengerjakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 1995, hlm. 67). Maksud penulis di sini adalah hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah sebuah alur yang menggambarkan proses riset secara keseluruhan. Dengan kata lain, kerangka pemikiran adalah miniatur keseluruhan proses riset.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* dan nilai islami terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin.



Keterangan:

—————▶ Pengaruh secara simultan

- - - - -▶ Pengaruh secara parsial

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data diolah (2019)

G. Hipotesis Penelitian

Jawaban sementara yang digunakan penulis dalam penelitian yang masih harus diuji terlebih dahulu kebenarannya disebut dengan hipotesis (Azwar, 2005, hlm. 49).

Setelah diuji maka penulis akan menarik kesimpulan apakah hipotesis dapat diterima atau diolah. Berdasarkan perumusan masalah maka penulis membuat kesimpulan sementara atau hipotesis yaitu:

1. Hipotesis 1

- a. $H_0 1 = \textit{quality of work life}$ dan nilai islami tidak mempunyai pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin secara parsial.
- b. $H_a 1 = \textit{quality of work life}$ dan nilai islami mempunyai pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin secara parsial

2. Hipotesis 2

- a. $H_0 2 = \textit{quality of work life}$ dan nilai islami tidak mempunyai pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin secara simultan.
- b. $H_0 2 = \textit{quality of work life}$ dan nilai islami mempunyai pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank

Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin secara simultan.

H. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelaahan terhadap beberapa penelitian terdahulu yang penulis lakukan berkaitan dengan masalah Pengaruh *Quality of Work Life* dan Nilai Islami Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin, penulis menemukan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penulis teliti yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Safinatun Najah (1201160297), tahun 2017, Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam di UIN Antasari Banjarmasin dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan *Spiritual Quotient* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin”. Teori yang digunakan tentang Motivasi Kerja, *Spiritual Quotient* dan Kinerja Karyawan. Adapun metode dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil hipotesis 1 diketahui bahwa nilai R pada Model Summary sebesar 0,666, hal ini menyatakan bahwa karyawan dan sumbangan pengaruhnya ditandai dengan nilai R square sebesar 0,444, hasil hipotesis 2 diketahui nilai R sebesar 0,702 yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara spiritual quotient terhadap kinerja karyawan sedangkan sumbangan pengaruhnya ditandai pada nilai R square sebesar 0,492 adapun sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Marfuah (1001160225), tahun 2015, Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam di IAIN Antasari Banjarmasin dengan judul “Pengaruh Promosi Jabatan dan Nilai Islami Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Banjarmasin”. Teori yang digunakan dalam penelitian ini tentang Promosi Jabatan, Nilai Islami dan Kinerja Karyawan. Adapun metode yang peneliti gunakan bersifat kuantitatif. Hasil dari analisis ini menunjukkan bahwa promosi jabatan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi $< 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Namun pada variabel nilai Islami (X_2), nilai tingkat alpha dengan nilai signifikansi adalah 0,625. Sehingga variabel ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Marfuah, 2015).
3. Penelitian yang dilakukan oleh Diana Sari, tahun 2005, Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam di IAIN Antasari Banjarmasin dengan judul “Hubungan Budaya Perusahaan dengan Kinerja Karyawan BRI (Persero) Tbk. Kantor Pusat Unit SDM”. Adapun metode yang digunakan peneliti adalah kuantitatif. Dari hasil penelitian menggunakan koefisien korelasi rank spearman menunjukkan antara variabel skor budaya perusahaan dengan kinerja terdapat korelasi sebesar 0.541 dengan probabilitas untuk diuji dua pihak sebesar 0.000 karena nilai probabilitas ini lebih kecil dari tarif nyata (0.05) (Sari, 2005).

Melihat dari penelitian terdahulu, maka terdapat substansi yang berbeda antara penelitian tersebut dengan yang penulis kemukakan. Perbedaan penelitian sebelumnya adalah fokus pada penelitian, tempat dan lokasi yang berbeda dan penelitian ini membahas tentang pengaruh *quality of work life* dan nilai islami terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin.

I. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi yang dilakukan ini terdiri dari 5 (lima) bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I adalah pendahuluan, dengan membuat latar belakang masalah, yaitu kerangka dasar pemikiran yang melatar belakangi permasalahan yang akan diteliti. Permasalahan yang telah tergambarkan dari latar belakang masalah yang akan diteliti dengan dirumuskannya dalam rumusan masalah, setelah dari rumusan masalah maka ditetapkan tujuan penelitian yang merupakan hasil yang diinginkan, signifikansi penelitian yang merupakan kegunaan hasil penelitian, definisi operasional dirumuskan untuk membatasi istilah-istilah yang bermakna luas, untuk memudahkan dalam penulisan proposal ini, maka penulis membuat penelitian terdahulu serta terdapat sistematika penulisan.

Bab II merupakan bab yang berisi tentang landasan teori yaitu mencakup tentang landasan teoritis yang akan digunakan untuk menganalisis penelitian di lapangan. Berisikan tentang pengertian pengaruh *quality of work life* dan nilai islami terhadap kinerja karyawan.

Bab III berisikan tentang metode penelitian yang terdiri dari jenis, sifat, dan lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data teknik pengolahan data dan analisis data, serta tahapan penelitian.

Bab IV adalah laporan hasil penelitian, yang menguraikan dengan jelas data hasil penelitian di lapangan, yaitu terdiri dari penyajian data yang merupakan interpretasi dari hasil penelitian yang dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden.

Bab V adalah bab terakhir sebagai penutup. Dalam hal ini penulis memberikan simpulan pada hasil penelitian dan dikemukakan juga beberapa saran yang diperlukan.