BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan memiliki berbagai macam sumber daya sebagai penunjang aktivitas operasionalnya, seperti sumber daya manusia pada karyawan dan sebagainya. Dari beberapa sumber daya yang dimiliki perusahaan, karyawan mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuannya karena karyawan mempunyai peranan yang paling banyak terlibat dalam mengelola kegiatan suatu perusahaan.

Karyawan berperan dalam memperlancar aktivitas yang ada di perusahaan baik dari segi penetapan rencana serta tujuan yang ingin dicapai. Tanpa adanya karyawan sumber daya lain tidak dapat dimanfaatkan apalagi untuk menghasilkan suatu produk atau jasa. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia berkaitan erat dengan peningkatan kualitas kehidupan kerja di suatu perusahaan, atas perlakuan tersebut diharapkan kualitas pekerjaan semakin meningkat sehingga pelaksanaan pengelolaan sumber daya selanjutnya akan semakin mudah. Apabila didalam perusahaan terjadinya keluar masuk (*turnover*) karyawan akan berdampak pada terganggunya stabilitas, kosistensi dan kostinuitas kerja, serta mengganggu pelaksanaan perencanaan jangka panjangnya.[1]

Hasil survei yang dilakukan *Price Water House Coopers* (PwC) pada tahun 2014 di sektor industri perbankan Indonesia menunjukan keluar-masuk karyawan (*turnover)*mencapai 15%. Hal ini mengindikasikan minimnya komitmen seorang karyawan di sektor perbankan. Survei yang dilakukan PwC Indonesia tersebut

[1]Wenda Chrisienty O, *Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Komitm en Organisasional di CV Sinar Plasindo,* AGORA Vol. 3, No. 2, 2015, h. 483.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

menunjukan Sumber Daya Manusia di industri perbankan sering berpindah-pindah perusahaan. Sebanyak 54% responden pindah untuk tunjuangan yang lebih baik. Sementara 37% responden menyatakan mencari tempat lain untuk peningkatan karir. Hasil riset itu juga menunjukan sebanyak 4% lainnya berpindah kantor karena ingin tantangan. Sementara 4% lainnya berpindah kantor karena tidak puas dengan gaya kepemimpinan atasannya. PwC mengklaim hasil survei ini menggambarkan 80% aset industri perbankan di Indonesia. Responden survei ini yaitu manajemen atas dari 30 bank besar di Indonesia.[2]

Penjelasan dari hasil survei tersebut bahwa karyawan yang ada dalam dunia perbankan masih memiliki komintmen kerja yang minim. Indikasi rendahnya komitmen adalah tingginya tingkat *turnover*, absensi dan ketidak disiplinan seorang karyawan. Bank syariah juga tidak terlepas keterkaitannya dengan masalah komitmen karyawannya. Menjadi penting mengenai permasalahan sumber daya manusia di sektor perbankan untuk dicarikan solusinya karena pengmbengan perusahaan sangat di tentukan oleh kualitas manajemen, tingkat pengetahuan, dan keterampilan serta adanya komitmen dari para karyawan dalam mengelola bank dengan baik dan semaksimal mungkin.

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. Komitmen organisasi sendiri merupakan keterkaitan seorang karyawan baik secara psikologis yang ditandai dengan kepercayaan pada organisasi dan keinginan yang kuat untuk

[2]Siti Imamatun Nafi'ah, Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan BTN Syariah Cabang Malang (Skripsi Sarjana: Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim: Malang, 2016), h. 4-5.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

mempertahankan kedudukan lebih dari itu melainkan juga dinamika aktif dari segenap anggota organisasinya.[3] Dengan kondisi demikian maka unsur-unsur dalam komitmen organisasi menjadi dasar yang sangat penting bagi anggota organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab.

Konsep kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) pada dasarnya membahas pentingnya nilai-nilai terhadap seberapa besar kinerja manusia di lingkungan pekerjaan, sehingga konsep tersebut menjadi landasan utama bagi manajemen di suatu perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja bagi karyawannya dan dapat dikatakan sebagai suatu konsep yang berupaya untuk mengkondisikan lingkungan kerja diperusahaan secara optimal sehingga tiap karyawan mampu mengerahkan segenap kemampuan yang dimilikinya.[4]Bagi karyawan penetapan *quality of work life* yang baik dengan memperhatikan sisi kualitas kehidupan kerja dapat memberikan beberapa keuntungan seperti terjaminnya kesejahteraan dan memiliki kondisi kerja yang baik dan pada akhirnya membawa dampak psikologis bagi karyawan itu sendiri. Sedangkan untuk perusahaan bermanfaat dalam menarik maupun mepertahankan pekerja yang berkualitas agar mau berkerja di perusahaan tersebut. Sebaliknya apabila penerapan *quality of work life* tidak sesuai dengan harapan karyawan dapat menyebabkan perusahaan akan kesulitan dalam mempertahankan karyawan sehingga akan mengakibatkan tingginya tingkat *turnover*.[5]

---

[3]Wiji Sudaryatun, Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Konflik Peran Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di BPS Provinsi D.I Yogyakarta Vol. V, No. 1, Februari 2014, h. 103.

[4]Siti Imamatun Nafi'ah, Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan BTN Syariah Cabang Malang (Skripsi Sarjana: Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim: Malang, 2016), h. 7.

[5]Wenda Chrisienty, *Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Komitmen Organisasional di CV Sinar Plasindo,* AGORA Vol. 3, No. 2, 2015, h. 483.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Suatu perusahaan yang memiliki program *quality of work life* berarti perusahaan tersebut memiliki supervisi yang bagus, kondisi kerja yang baik, adanya sistem penggajian, dan pemberian manfaat yang memuaskan serta membuat pekerjaan akan lebih menarik, penuh tantangan dan adanya hadiah atau reward. Hasil dari pengelolan *quality of work life* yang baik mempengaruhi produktivitas perusahaan, perusahaan yang kurang memperhatikan kebutuhan karyawan akan kualitas kehidupan kerja yang baik akan sulit mempertahankan mengingat karyawan akan lebih memilih berpindah ketempat yang lebih mempertahankan karyawan dalam aspek kualitas kehidupan kerja. Perusahaan yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja sepertinya akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada. Lebih daripada itu kondisi perpindahan pekerja (*labour turnover)* karena karyawan akan lebih memilih untuk bekerja di tempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan.[6]

Namun ketidak selarasan harapan perusahaan dan karyawan kerap kali terjadi, sehingga menimbulkan permasalahan dan kerugian bagi perusahaan karena masalah *turnover* karyawan. Sehingga masalah-masalah tersebut perlu dihindari karena menimbulkan kerugian. Berbagai masalah yang ada terkait kepegawaian perlunya disadari bagi pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengelola dan menyediakan sarana dan prasarana dimana berusaha mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang kondusif dan bisa mendorong karyawan selalu berinovasi dan berkreasi

[6]Dwi Ariani, Pengaruh *Quality of Work Life* dan Budaya Kizen terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal (Skripsi Sarjana: Fakultas Syariah dan Binis Islam, Institut Agama Islam Negeri: Salatiga, 2017), h. 6.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

termasuk mebuat sistem yang *fair* dan struktur yang fleksibel dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi, memperhatikan kemampuan karyawan dan usahnya dalam mencapai tujuan karirnya.

Hasil data pra penelitian berupa wawancara bersama karyawan Bank Muamalat Parepare, beberapa karyawan yang bekerja dengan waktu yang terbilang lama serta masih memiliki komitmen untuk tetap tinggal dan berkembang di lingkungan kerja tersebut. Beberapa data dari sebagian karyawan yaitu ada yang bekerja selama 2 tahun, 7 tahun, bahkan 15 belas tahun. Pemaparan data tersebut menunjukan bahwa Bank Muamalat menaruh perhatian bagi karyawan. Hal ini berarti kualitas kehidupan kerja yang benar, jika diterapkan akan membentuk komitmen karyawan itu sendiri. Selain itu karyawan juga menuturkan bahwa mereka berkomitmen dengan berusaha membuat tumbuh perusahaan selama mereka bekerja.[7]

Fenomena dari beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda-beda, oleh karenanya perlu dilakukan penelitian ulang terkait hal tersebut. Dari uraian tersebut membuat peneliti tertarik lebih lanjut meneliti permasalahan antara kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) dengan komitmen karyawan dengan mengambil subyek karyawan perbankan dan menjadi dasar penetapan judul "Implementasi Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) dalam Meningkatkan Komitmen Karyawan di Bank Muamalat Parepare"

[7]Darmawansya, Karyawan Bank Muamalat Parepare, Pada Tanggal 29 Agustus 2020.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka secara ringkas, masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berfikut:

1.2.1 Bagaimana Penerapan *Quality of Work Life* Pada Karyawan Bank Muamalat Parepare?

1.2.2 Bagaimana Dampak *Quality of Work Life* Dalam Meningkatkan Komitmen Karyawan Bank Muamalat Parepare?

1.3 Tujuan Penelitian

Merespon tujuan tersebut, dapat diformulasikan sebagai berikut :

1.3.1 Untuk Mengetahui Penerapan *Quality Of Work Life* Pada Karyawan Bank Muamalat Parepare.

1.3.2 Untuk Mengetahui Dampak *Quality of Work Life* Dalam Meningkatkan Komitmen Karyawan Bank Muamalat Parepare.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi semua pihak, khususnya bagi peneliti dan khalayak intelektual pada umumnya, serta bagi pengembangan keilmuan baik praktis maupun teoritis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memberikan sumbangsi sebagai literatur pemikiran perkembangan keilmuan psikologi, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi perbankann terhadap kegiatan penyusunan karya tulis ilmiah selanjutnya dengan topik yang sama.

1.4.2 Manfaat Praktis

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

1.4.2.1 Bagi Bank, untuk memberikan masukan, evaluasi dan pemikiran bagi Bank Muamalat Pareparekhususnya dalam berhubungan dengan kondisi sumber daya manusia di bank tersebut serta diharapkan mampu memberikan indikator-indikator yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan Bank Muamalat Parepare sehingga mampu meningkatkan kemampuan serta kinerja karyawan Bank Muamalat Parepare yang stabil dan terus berkomitmen dalam bekerja.

1.4.2.2 Bagi Masyarakat, diharapkan dapat menjadi acuan penilaian kualitas Bank Syariah ditinjau dari kinerja Sumber Daya Manusia.

1.4.2.3 Bagi Penyusun, diharapkan memperoleh wawasan dan pengetahuan mengenai kualitas kehidupan kerja karyawan terhadap komitmen bekerja pada Bank Muamalat Parepare.

PAREPARE
CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE