BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Penelitian Relevan

Didalam tinjauan pustaka ini akan membahas mengenai hasil penelitian-penelitian terdahulu yang sejenis dengan penelitian dari beberapa referensi yang dipublikasikan dalam bentuk jurnal, skripsi dan lain-lain. Yang akan dilakukan sebagai acuan atau pembanding untuk mencari perbedaan-perbedaan agar tidak ada unsur duplikasi.Terkait pembahasan mengenai Implementasi*Quality of Work Life* dalam meningkatkan komitmen karyawan, telah ada beberapa peneliti yang membahas meski terdapat perbedaan diantaranya yaitu, penelitian Riska Anggraini dengan judul "Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Komitmen Keorganisasian Pada Pegawai BMKG" dalam Junal Nasional Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma tahun 2019.[1] Dalam penelitiannya mengatakan bahwa *Quality of Work Life* sangat berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Sesuai dengan hasil penelitiannya yang menunjukan bahawa *quality of work life* yang tinggi akan mempengaruhi komitmen organisasi yang tinggi juga. Persamaan penelitian sebelumnya dengan apa yang akan penulis teliti yaitu membahas mengenai *Quality of work life* dan Komitmen keorganisasian. Adapun perbedaannya itu Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan peneliti tersebut lebih berfokus kepada tingkat pengaruh dari *Quality of work life* itu sendiri.selain itu, penelitian ini juga menggunakan subyek karyawan dari sektor industri. Sedangkan penulis meneliti dengan menggunakan metode kualitatif dan berfokus kepada

[1]Riska Anggraini, Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Komitmen Keorganisasian pada Pegawai BMKG, Vol 12 No.1, Juni 2019. h. 1.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Implementasi *Quality of work life* dalam meningkatkan komitmen karyawan dalam sektor perbankan.

Penelitian Dwi Ariani dengan judul "Pengaruh *Quality of Work Life* dan Budaya *Kaizen* Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal".[2]Penelitian ini menyatakan bahwa *Quality of work life* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan bank syariah. Menurut Dwi Ariani, bahwa apabila *quality of work life* di tingkatkan maka komitmen organisasi akan menurun. Adapun Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu terletak pada pembahasan mengenai *quality of Work Life* yang mangarah kepada komitmen organisasi. Sedangkan perbedaannya yaitu pada jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif sedangkan pada penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif.Selain itu penelitian tersebut juga membahas beberapa variabel diantaranya *quality of Work Life*, variabel budaya *Kaizen*, variabel kepuasan kerja dan komitmen karyawan.

Penelitian Harefa 2015, yang berjudul " Pengaruh *Quality Of Work Life* (QWL) Terhadap Komitmen Organisasi PT. Surya Mustika Andalas Medan. Dalam penelitiannya yang mengatakan bahwa *quality of work life* menjadi salah satu faktor dalam komitmen organisasi yang menunjukkan bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini mengindikasi bahwa semakin tinggi *quality of work life* yang dirasakan karyawan maka akan semakin tinggi komitmen organisasinya.Persamaan penelitian sebelumnya dengan

[2]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. 1.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

penelitian yang dilakukan penulis yaitu mempunyai varabel yang sama yaitu *Quality of work life* dan komitmen organsasi. Adapun perbedaannya yaitu penelitian oleh Harefa dilakukan pada sektor non perbankan sedangkan penulis melakukan penelitian yang berfokus pada perbankan syariah kemudian pada penelitian sebelumnya menggunakan jenis penelitian kuantitatif sedangkan penelitian yang dilakukan penulis yaitu jenis penelitian kualitatif.

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Kualitas Kehidupan Kerja

Istilah *Quality of work life* pertama kali diperkenalkan pada Konferensi Buruh Internasional pada tahun 1972, tetapi baru mendapat perhatian setelah *United Auto Workers* dan General Motor berinisiatif mengadopsi praktek kualitas kehidupan kerja untuk mengubah sistem kerja. Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya.Dengan demikian peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim organisasi agar secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. Kualitas kehidupan kerja merumuskan bahwa setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh organisasi merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan karapan karyawan mereka, hal itu diwujudkan dengan berbagai persoalan dan mmenyatukan pandangan mereka (organisasi dan karyawan) kedalam tujuan tang sama yaitu peningkatan kinerja karyawan dan organisasi.[3]

Kualitas kehidupan kerja merupakan iklim yang diciptakan dan dikembangkan secara sengaja berencana dan sistematik untuk menimbullkan kepuasan kerja, perasaan

[3]Agung Nugroho Jati, *Kualitas Kehidupan Kerja Dan KomitmenOrganisasional Hubungannya dengan Organization Citizenship Behavior, Kiat BISINIS Volume 5 No. 2 Juni 2013,* h. 87.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

senang, terjamin dan mendapatkan perlindungan dalam bekerja.Kulitas kehidupan kerja juga merupakan dampak dari efektifitas manusai dan organisasi yang dikombinasikan penekanannya partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan.[4]

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu tingkat dimana seorang karyawan di suatu perusahaan mampu memuaskan kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalamannya dalam melakukan pekerjaan pada organisasi terebut dengan keinginan merasakan kepuasan dan berkembang sebagai layaknya manusia.Kualitas kehidupan kerja juga ditentukan oleh kompensasi yang diterima karyawan, kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, keamanan kerja dan kualitas interaksi antar sesama karyawan dalam suatu perusahaan.

2.2.1.1 Aspek-aspek Kualitas Kehidupan Kerja

Aspek-aspek yang dapat menjadi tolak ukur dalam pemenuhan kualitas kehidupan kerja yaitu:

1. Menumbuhkan rasa kebermaknaan dalam kehidupan kerja karyawan

   Salah satu tempat karyawan mencari makna kehidupan adalah lingkungan pekerjaannya.Dengan visi yang jelas karyawan mengetahui bahwa dirinya bukan hanya sopir, salesperson, sekretaris, operator mesin, tetapi dia adalah bagian dari peradaban. Dengan memahami makna pekerjaannya, seorang tukang batu tidak akan melihat dirinya sebagai tukang batu, dia akan melihat dirinya sebagai seorang yang memuat bangunan untuk suatu peradaban umat manusia.[5]

---

[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. 39.

[5]Jeffrey Preffer, *et al., esd., Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyaarta: Amara Books, 2003), h. 144.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

2. Kompensasi yang cukup dan memadai

   Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas apa yang telah dikerjakan oleh mereka. Masalah kompensasi berkaitan dengan konsisten internal dan konsisten eksternal.Konsisten internal berkaitan dengan konsep penggajian yang relatif di dalam organisasi.Sedangkan konsisten eksternal berkaitan dengan tingkat struktur penggajian dalam organisasi dibandingkan dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi.Keseimbangan antara konsistensi internal dan eksternal dianggap penting untuk diperhatikan guna menjadi perasaan puas dan para pekerja tetap termotivasi serta efektivitas bagi organisasi secara keseluruhan.[6]

   Kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji.Upah atau gaji menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial.[7]

   Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung yaitu berupa penghargaan (non-finansial).

3. Lingkungan kerja yang aman dan sehat

   Penciptaan lingkungan kerja yang sehat dapat dilakukan dengan hal-hal sebagai berikut:

   1) Menjaga kesehatan karyawan dari berbagai gangguan pengilahatan, pendengaran dan sebagainya. Semua itu dapat dilakukan dengan

[6] Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi, 2003), h. 129.

[7] Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Rajawali Persada, 2015), h. 236.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

memperhatikan faktor-faktor seperti, pengendalian suara asing, pengaturan penerangan tempat kerja, pengaturan suhu udara, pengaturan penggunaan warna dan penyediaan fasilitas istirahat.

Penyediaan fasilitas pengobatan dan pemeriksaan kesehatan bagi karyawan dengan berbagai kemudahan sehingga terjangkau bagi setiap karyawan yang memerlukan.[8]

2) Keamanan (*safety)* merupakan keadaan karyawan yang bebas dari rasa takut dan bebas dari segala kemungkinan kecelakaan kerja. Program keamanan kerja yang daat dilakukan antara lain, Menggunakan peralatan yang terbaik, Melakukan pemeliharaan fasilitas perusahaan secara baik, Menggunakan berbagai petunjuk dan peralatan keamanan beserta larangan yang dianggap perlu, Mendidik para karyawan dalam hal keamanan, Membentuk komite manajemen serikat kerja untuk memecahkan masalah keamanan, dan sebagainya.[9]

4. Pekerjaan yang mengembangkan kapasitas manusia

   Karyawan diberikan autonomi, kerja yang mereka lakukan memerlukan berbagai kemahiran, selain itu karyawan diberi tujuan dan prespektif yang diperlukan tentang tugas yang akan karyawan lakukan. Karyawan diberikan kebebasan bertindak dalam menjalankan tugas yang diberikan.Selain itu karyawan juga terlibat membuat perencanaan.

5. Peluang untuk tumbuh bagi karyawan

---

[8]Sadili Samsuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Bandung: Pustaka Setia, 2006), h. 202.

[9]T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, (*Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1994)

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Suatu pekerjaan dapat memberi sumbangan dalam menetapkan dan mengembangkan kapasitas individu, kemahiran dan kapasitas individu itu dapat dikembangkan dan dipergunakan dengan sepenuhnya, selanjutnya peningkatan peluang kenaikan pangkat dan promosi dapat diperhatikan serta mendapatkan jaminan terhadap pendapatan.

6. Integrasi sosial dalam organisasi pekerjaan

   Individu tidak dilayani dengan sikap curiga, mengutamakan *integritalism*, adanya mobilitas untuk bergerak ke atas, merasa bagian dari suatu team, mendapat dukungan dukungan dari kelompok primer dan mendapat rasa hubungan kemasyarakatan serta hubungan antara perseorangan.

7. Hak-hak Karyawan dalam perusahaan

   Hak pribadi seorang individu harus dihormati, memberi dukungan kebebasan bersuara dan terwujudnya pelayanan yang adil.

8. Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan

   Kerja juga memberikan dampak negatif dan positif terhadap ruang kehidupan seseorang.Selain berperan di lingkungan kerja, seseorang juga mempunyai peranan di luarlingkungan kerja seperti waktu bagi pribadi maupun keluarga.Dimana pekerjaan, keluarga dan kehidupan pribadi dapat tetap seimbang.

9. Tanggung jawab sosial perusahaan

   Perusahaan atau organisasi mempunyai tanggung jawab sosial.Suatu perusahaan haruslah mementingkan pengguna dan masyarakat secara keseluruhan semasa menjalankan aktivitasnya.Organisasi yang mengabaikan

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

peranan dan tanggung jawab sosialnya akan menyebabkan karyawan tidak menghargai pekerjaan mereka.[10]

2.2.1.2 Indikator kualitas kehidupan kerja

Adapun indikatormenurut Cascio yang dapat digunakan untuk mengukur dan menentukan makna kualitas kehidupan kerja seorang karyawan yaitu:[11]

1. Partisipasi Sumber daya manusia

   Sebuah organisasi harus terus menerus berusaha untuk memberikan kesempatan bagi sumber daya manusia dalam perusahaan untuk ikut berpartisipasi secara aktif dalam melaksanakan tugas pokok organisasi, sesuai dengan bidang tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Dengan demikian setiap karyawan akan memperoleh kesempatan untuk menyiapkan kreativitas, gagasan, ide, inovasi dan saran pendapat serta kritik sebagai kontribusinya dalam melaksanakan tugas pokok organisasinya yang akan menumbuhkan perasaan diterima, senang dan puas pada karyawan dalam bekerja.

2. Komunikasi (*Comunication)*

   Komunikasi secara terbuka baik melalui manajemen langsung maupun melalui serikat pekerja, pertemuan grup.Perlu disadari bahwa setiap karyawan di lingkungan organisasi juga memerlukan hubungan manusiawi yang efektif dan efesien dalam bekerja sehari-hari. Untuk itu sebuah organisasi perlu mengembangkan dan menciptakan kemampuan komunikasi guna menciptakan

---

[10]Nuriza Angelia, Hubungan antara Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Perusahaan Genteng Mutiara, *(*Skripsi Sarjana; Universitas Ahmad Dahlan: Yogyakarta, 2013), h. 7.

[11]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. 44.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

hubungan individual yang baik bagi setiap karyawan selama jam kerja maupun diluar jam kerja.

3. Pengembangan karir (*Career Development)*

   Sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi pasti menginginkan dan mendambakan dirinya untuk terus meningkat setahap demi setahap, melalui promosi dari satu jabatan atau posisi kejabatan atau ke yang lebih tinggi dan lebih baik sesuai dengan kemampuan, prestasi dan peraturan yang berlaku.Selain itu karyawan juga bisa diberikan kesempatan untuk pengembangan dirinya semisal pelatihan, pendidikan ataupun evaluasi kerja.

4. Penyelesaian konflik (*Conflict Resolution)*

   Penyelesaian konflik sangat diperlukan dalam sebuah organisasi.Aspek ini juga sangat sensitif dalam aspek kehidupan organisasi.Setiap saat mungkin saja terjadi konflik yang bersumber pada sentuhan emosi dan mewujudkan hubungan kerja sesama personil atau antara personil dengan manajer yang menimbulkan perasaan kecewa, tertekan, frustasi dan stress. Untuk itu sebuah organisasi harus difokuskan untuk mampu menyelesaikan konflik dengan cara misal, membudayakan keterbukaan, keadilan dan kejujuran objektif (menghindari perilaku memihak).

5. Kepuasan kerja

   Kepuasan kerja adalah pandangan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Perasaan tersebut akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Kepuasan kerja merupakan reaksi afektif individu terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja, yang juga meliputi sikap dan penilaian terhadap pekerjaan.Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (*individual difference*).Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek dari individu, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya.[12]

Kepuasan kerja pada dasarnya tergantung pada selisih antara harapan, kebutuhan atau nilai dengan apa yang menurut perasaannya atau presepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Seseorang akan merasa puas jika tidak ada perbedaan yang diingankan dengan presepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

6. Kompensasi yang layak dan seimbang

Pemberian kompensasi dalam arti upah, ataupun gaji sangat besar pengaruhnya pada perasaan puas, senang dan terjamin posisi ataupun kedudukan dan masa depan setiap personil dalam bekerja.Kompensasi dalam hal ini adalah kompensasi berupa material dan imaterial yang diberikan oleh setiap perusahaan bagi setiap karyawan sebagai imbal balik atau reward atas kinerja karyawan.

Kompensasi finansial berorientasi pada *Quality of work life* yang baik dan mengharagi tanggung jawab, kinerja dan kompetisi dapat memotivasi

[12]Emed Taryaman, Membangun Kepuasan dan Loyalitas Aparatur (Yogyakarta: Budi Utama, 2017), h. 34.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

karyawan untuk bekerja produktif serta meningkatkan kompetensi sehingga mampu mengembangkan tugas dan tanggung jawab yang lebih besar.[13]

Besarnya kompensasi hendaknya mencerminkan status ataupun posisi serta tanggung jawab pekerjaan yang akan dipikul oleh karyawan dalam perusahaan.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah kepuasan kerja, komunikasi faktor personal dan dukungan keluarga.

Selanjutnya dalam penelitian ini menggunakan indikator kualitas kehidupan kerja menurut teori Cascio (1992) seperti apa yang telah dipaparkan diatas antara lain:

1) Aspek ini digunakan karena merupakan aspek yang sesuai dengan apa yang ada dilapangan. Sehingga dalam penyusunan alat ukur dari beberapa aspek tersebut dianggap sebagai aspek yang dapat mewakili pertanyaan peneliti terkait fakta yang terjadi dilapangan.
2) Kelebihan aspek ini adalah mencerminkan budaya penerapakn kualitas kehidupan kerja yang lebih memuaskan daln lebih luwes sehingga lebih mencerminkan harapan pada pekerja karena lebih banyak aspek yang diterapkan dibanding menurut beberapa teori lainnya.

2.2.1.3 Implementasi Kualitas Kehidupan Kerja

Untuk mereleasisasikan kualitas kehidupan kerja secara berhasil maka diperlukan persyaratan sebagai berikut:

1. Manajer seharusnya menjadi seorang pemimpin yang baik dan dapat menjadi pembiming serta pengayom bagi karyawannya.

[13]Hanes Riady, *Peranan Kualitas Kehidupan Kerja dalam Mengembangkan Komitmen Keorganisasian Studi Empirik Pada Bank Milik Negara di Jakarta*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia Vol. 22, No. 2, 2017, h. 219.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

2. Keterbukaan dan kepercayaan adalah kekuatan utama dalam penerapan kualitas kehidupan kerja.
3. Informasi yang berkaitan kegiatan dan manajemen harus diinformasikan kepada karyawan dan saran-saran dari para karyawan harus diperhatikan secata serius,
4. Kualitas kehidupan kerja harus di perhatikan secara berkelanjutan mulai dari proses pemecahan masalah hingga membentuk mitra kerja antara manajemen dengan karyawan.
5. Kualitas kehidupan kerja tidak dapat dilaksanakan secara sepihak oleh manajemen saja melainkan peran serta seluruh karyawan perlu ditingkatkan.[14]

2.2.1.4 Dampak dari penerapan kualitas kehidupan kerja

Penerapan kualitas kehidupan kerja yang lebih baik pada karyawan umumnya berdampak positif bagi pekerjaan.Sebuah penelitian nasional melaporkan kehidupan pribadi atau keluarga mereka memberikan lebih banyak energi untuk pekerjaan. Hanya 12% dilaporkan bahwa kehidupan rumah merusak energi mereka untuk bekerja, dan 38% melaporkan dampak seimbang kehidupan pribadi atau keluarga mereka pada energi di tempat kerja. Sayangnya, dalam banyak organisasi meskipun program yang tersedia tetapi para karyawan seaakan sulit untuk menikmatinya.[15]

Penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan keseimbangan antara waktu untuk pekerjaan dan juga keluarga memberikan energi yang cukup positif bagi karyawan.Kehidupan kerja para karyawan yang baik memberikan pengaruhnya

[14]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. 56.

[15]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. 50.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

berupa profit pada perusahaan akan meningkat. Hal ini dikarenakan kualitas kehidupan kerja yang baik akan mampu mengurangi *turnover* dan absensi. Justru sebaliknya jika karyawan tidak merasakan kualitas kehidupan yang baik maka absensi dan *turnover* baik secara sukarela atau disengaja akan dapat meningkat.

Keuntungan yang lain apabila sebuah perusahaan menerapkan dimensi kualitas kehidupan kerja adalah meningkatkan semangat kerja dan motivasi kerja, sehingga dapat mempererat komitmen karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Kemudian juga dilihat dari aspek lingkungan kerja, jika lingkungan kerja dalam perusahaan mendukung motivasi akan meningkat kemudian kepuasan juga akan meningkat sehingga memberikan dampak langsung berupa peningkatan produktivitas karyawan.[16]

2.2.1.5 Kualitas Kehidupan Kerja dalam Islam

Islam sangat menjunjung seorang seorang yang kerja dengan kita. Bahkan Rasulullah saw. Sendiri mencontohkan bagaimana kita seharusnya bersikap terhadap para anak buah ataupun bawahan.Rasulullah juga mencontohkan bagaimana kita harus memperlakukan seorang pekerja.Rasulullah bersabda: *Janganlah kalian membebani mereka dengan sesuatu yang mereka tidak mampu. Jika kalian membebankan sesuatu kepada mereka, maka bantulah*(HR. Bukhori dan Muslim). Dari sini menunjukan bahwa hendaknya seorang atasan tidak membebani karyawan yang tidak sanggup ia kerjakan. Terkecuali jika atasan ikut serta membantunya mengerjakan pekerjaan yang berat itu. Hadis tersebut mencerminkan bagaimana

[16]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.58.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

seharusnya perusahaan memberikan tugas sesuai kemampuan karyawan sehingga tidak memberatkan dan membebani karyawan.[17]

Sebagai seorang karyawan yang bekerja hendaknya muslim mendapatkan hak sebagai balasan apa yang dia lakukan. Kualitas kehidupan kerja mencermiknkan bagaimana seorang atasan memberikan balasan yang baik setiap karyawannya. Allah berfirman dalam Q.S. At-Taubah: 9/105:

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

Terjemahnya:

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.[18]

Surah ini menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan kita untuk bekerja dan Allah pasti membalas semua apa yang kita kerjakan. Ayat ini mengandung penegasan Allah bahwa muslim akan diberikan pahala atas apa yang dilakukannya. Dijelaskan pula dalam ayat ini bahwasanya seorang karyawan hendaknya bekerja dengan motivasi yang tinggi dan kesungguhan sehingga mempunyai keterlibatan yang tinggi seperti halnya dalam kualitas kehidupan kerja. Ayat ini juga menjelaskan

[17]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. 52.

[18]Departemen Agama RI, *Alqur'an Al-Karim dan Terjemahannya, Yayasan Penyelenggara Penerjemah, (*Bandung: Marwah, 2009), h. 189.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

seorang kayawan yang bekerja hendaknya mendapatkan hak yang baik dari apa yang mereka lakukan.

2.2.2 Teori Implementasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Implementasi adalah Pelaksanaan atau Penerapan pengembangan versi kerja sistem yang diberikan.[19]

Menurut Mazmanian dan Sebastiar, Implementasi adalah pelaksanaan dan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan. Menurut Van Meter dan Van Horn, Implementasi adalah tindakann-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu atau pejabat-pejabat dan kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah di gariskan dalam keputusan kebijakan.

Model manajemen implementasi menurut Riant Nugroho menggambarkan pelaksanaan atau implmentasi kebijakan di dalam konteks manajemen berada di dalam kerangka *organizing-leading-controling.* Jadi ketika kebiakan sudah dibuat, maka tugas selanjutnya adalah mengorganisasikan, melaksanakan kepemimpinan untuk memimpin pelaksanaan dan melakukan pengendalian pelaksanaan tersebut.[20]

Dari uraian diatas, secara sederhana dapat dipahami bahwa implementasi adalah sebuah penerapaan.

2.2.3 Teori Karyawan

Karyawan atau sumber daya manusia merupakan sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu, sumber daya

---

[19]Departemen Pendidikan Nasioanal, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* Edisi IV (Jakarta:PT. Gramedia Pustaka Utama) hal.529.

[20]Ase Satria, "Definisi Implementasi dan Teori Implementasi Oleh Para Ahli di Dalam Sebuah Kebijakan," *Blog Ase Satria* (21 Agustus 2020).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efesisensi organisasi.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, karyawan adalah; (1) penggunaan sumber daya manusia secara efektif untuk mecapai sasaran; (2) pimpinan yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan dan organisasi.[21]

Menurut Hasibuan, karyawan adalah orang (penjual pikiran atau tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.[22]

Karyawan adalah kekayaan (*asset)* utama suatu Bank karena tanpa adanya karyawan tidak akan diwujudkan tujuan dari Bank tersebut, meskipun bank itu menggunakan peralatan canggih yang paling mutakhir. Tenaga kerja ini berperan aktif dan tidak dapat dikuasai sepenuhnya, sebab menguasai manusia tidak sama dengan manguasai alat-alat kantor Bank itu.[23]

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah orang yang berkerja pada suatu Instansi dibawah perintah orang lain baik dalam Instansi Pemerintah maupun Swasta.

2.2.4 Komitmen Organisasi

Setiap organisasi memerlukan keberadaan karyawan karena mereka merupakan salah satu modal yang sangat berperan dalam aktivitas sehari-hari.Komitmen individu dalam suatu organisasi sangat diperlukan demi kelangsungan keberadaan organisasi yang bersangkutan.

Secara definisi, komitmen organisasi terkait dengan kekuatan identifikasi individu dengan keterlibatannya dalam organisasi tertentu.Secara umum, komitmen

---

[21]KBBI, "*Kamus Besar Bahasa Indonesia Online"* diakses https://kbb.web.id/manajemen (20 Agustus 2020).

[22]Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi, h. 10.

[23]Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Perbankan Dasar dan Kunci Keberhasilan Perekonomian* (Cet, IV; Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 1997), h.52.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

organisasi mencakup tiga hal yaitu, kepercayaan yang kuat, kemauan kuat atau sungguh-sungguh pada kepentingan organisasi serta keingin kuat untuk terus-menerus atau selalu menjadi aggota organisasi.Komitmen organisasi merupakan kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong antara satu dengan yang lain. Karyawan yang memiliki komitmen dalam organisasi akan menunjukan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah bentuk kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, disamping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya komitmen akan menumbuhkan rasa ingin memiliki (*sens og belonging)* bagi karyawan terhadap suatu organisasi.

Berbagai definisi tersebut pada prinsipnya komitmen organisasi merupakan kompetensi individu dalam mengikatkan dirinya terhadap nilai dan tujuan organisasi. Keterikatan individu terhadap nilai dan tujuan organisasi akan mendorong individu untuk selalu menyesuaikan atau menyelaraskan dirinya dengan tujuan dan kepentingan organisasi. Keterikatan individu terhadap nilai dan tujuan organisasi akan menjadikan individu memiliki loyalitas yang kuat terhadap organisasi, menjadikan anggota organisasi tetap ingin tinggal atau berkerja dalam organisasi tersebut. Setiap pimpinan pasti menghendaki agar individu atau anggotanya memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Komitmen individu yang kuat terhadap organisasi akan memudahkan pimpinan organisasi untuk menggerakkan sumber daya manusia yang ada dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen individu yang kuat terhadap organisasi dapat menghindarkan tingginya *turnover* karyawan yang dimiliki organisasi. Hal ini berakibat organisasi tidak akan kehilangan sumber daya yang berharga, baik sumber daya manusia yang potensial, maupun anggaran untuk melakukan rekrutmen. Tingginya tingkat *turnover* karyawan di sebuah organisasi, di samping menunjukan derajat komitmen dan loyalitas yang rendah terhadap organisasi, juga menunjukan bahwa organisasi tidak mampu menyeimbangkan antara tuntutan organisasi dengan tuntutan kebutuhan individu. Komitmen individu yang kuat terhadap organisasi, juga dapat dijadikan indikator adanya kepuasan yang relatif tinggi terhadap pekerjaan atau kebijakan organisasi.[24]

Argyris, membagi komitmen menjadi dua bagian besar yaitu:

1. Komitmen eksternal, yaitu komitmen yang dibentuk oleh lingkungan kerja. Komitmen ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh oara karyawan yang menghasilkan adanya *reward* dan *punishment.* Peran manajer dan supervisor sangat vital dalam menentukan timbulnya komitmen ini karena adanya suatu kesadaran individual atas tugas yang diberikan.
2. Komitmen Internal, merupakan komitmen yang berasal dari diri seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan motivasi yang dimilikinya. Pemberdayaan sangat terkait dengan komitmen internal dari individu pekerja. Proses

[24] Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), h. 102-104.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

pemberdayaan akan berhasil bila ada motivasi dan kemauan yang kuat untuk mengembangkan diri dan memacu kreativitas individu dalam menerima tanggung jawab yang lebih besar. Munculnya komitmen internal sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dan lingkungan organisasi dalam menumbuhkan sikap dan perilaku profesional alam menyelesaiakan tanggung jawab perusahaan.[25]

2.2.4.1 Faktor-faktor komitmen organisasi

Komitmen organisasi tentunya tidak serta merta terjadi begitu saja.Komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh bebrapa faktor seperti:

1. Faktor personal yang meliputi *job expectationd, psychologocal contract, job choice factor* dan karakterisitik personal. Keseluruhan faktor inilah yang akan membentuk komitmen awal.
2. Faktor organisasi, meliputi *initial work experience, job scope, supervision, goal conciestency organizational.* Semua faktor tersebut akan membentuk dan memunculkan rasa tanggung jawab.
3. *Non organizational factor*, yang meliputi *avaibility if alternatif job*, faktor yang bukan dari dalam organisasi misalnya tidak alternatif pekerjaan lain.[26]

Komitmen organisasi di tentukan oleh faktor pribadi individu yang meliputi usia, kedudukan dalam organisasi, dan disposisi seperti efektifitas positif atau negatif atau atribusi kontrol internal ataupun eksternal, kemudian juga dipengaruhi oleh faktor organisasi yang meliputi, desain pekerjaan, nilai dukungan dan gaya

---

[25]Jeffrey Preffer, *et al., esd., Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyaarta: Amara Books, 2003), h. 126.

[26]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.34.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

kepemimpinan. Lebih lanjut ia juga mengungkapkan jika faktor non organisasi seperti adanya alternatif lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasi akan mempengaruhi komitmen selanjutnya.

2.2.4.2 Unsur-unsur Komitmen Organisasi

Adapun unsur-usnsur dalam komitmen organisasi yaitu:

1. *Affective commitment* merupakan sampai derajat manakah seseorang individu terikat secara psikologis pada organisasi yang mempekerjakan melalui perasaan seperti loyalitas, terikat dan sepakat dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, komitmen afektif seorang individu berhuungan dengan ikatan emosional atau identifikasi individu tersebut dengan organisasi.
2. *Continuance commitment* adalah suatu keadaan dimana karyawan merasa untuk membutuhkan tetap tinggal, dimana mereka berfikir bahwa meninggalkan perusahaan akan sangat merugikan bagi mereka. Dengan kata lain individu dengan komitmen yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena mereka perlu akan hal tersebut.
3. *Normative commitment* merupakan suatu perasaan dari karyawan tentang kewajiban untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen organisasi dikarakteristikkan dengan keyakinan dari karyawan bahwa dia berkewajiban untuk tetap tinggal atau bertahan dalam suatu organisasi tertentu karena suatu loyalitas personal. Dengan kata lain karyawan

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

dengan komitmen normatif yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena mereka merasa harus melakukan hal tersebut.[27]

Khususnya dalam organisasi perusahaan, rendahnya ringkat *turnover* karyawan dapat dijadikan sebagai parameter untuk menilai manajemen suatu organisasi bahwa sejauh mana organisasi tersebeut memperhatikan kesejahteraan karyawannya, baik dari segi kepuasan maupun keadilan yang telah didapatkan.Individu yang berkomitmen tinggi terhadap suatu organisasi tidak dapat diperoleh secara otomatis, tetapi melalui berbagai upaya secara konkret khususnya oleh devisi sumber daya manusia dan organisasi pada umumnya.

2.2.4.3 ProsesTerjadinya Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan yang terjadi dalam organisasi merupakan proses yang berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi. Adapun proses terjadinya komitmen organisasi yaitu:

1. *Initial commitment*

   Merupakan komitmen awal ketika karyawan mulai bekerja diperusahaan akan melakukan identifikasi antara nilai dan keyakinan terhadap nilai-nilai yang dianut organisasi. Adanya kesesuaian antara harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan dengan karakteristik pekerjaan menimbulkan komitmen awal terhadap organisasi.

2. *Commitmen during early Epeloyment*

   Setelah karyawan bekerja pada suatu organisasi beberapa lama, karyawam mempunyai beberapa pengalaman kerja diantaranya berkaitan dengan tugas-

[27]Agung Nugroho Jati, *Kualitas Kehidupan Kerja Dan Komitmen Organisasional Hubungannya dengan Organization CitizenshipBehavior* ,Kiat BISNIS Volume 5 No.2 Juni 2013, h. 89.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

tugas yang menjadi tanggung jawabnya, hubungan dengan atasannya, hubungan dengan rekan kerjanya, gaji serta kondisi dari lingkungan kerja. Pengalaman kerja tersebut akan mempengaruhi rasa tanggung jawab pribadi karyawan terhadap organsasi. Disamping adanya rasa tanggung jawab pribadi yang dirasakan karyawan, adanya komitmen awal serta adanya kemampuan yang memungkinkan mendapatkan pekerjaan lain berpengaruh terhadap pembentukan komitmen pada periode awal bekerja.

3. *Commitment during later career*

   Komitmen ini merupakan komitmen dalam jenjang karir selanjutnya. Komitmen ini muncul ketika karyawan memutuskan untuk tetap bargabung dalam organisasinya maka ia akan melakukan pengabdian. Setelah bekerja selama beberapa lama akan melakukan pengabdian, karyawan telah melakukan berbagai tindakan seperti investasi, keterlibatan sosial, mobilitas kerja, serta berbagai macam pengorbanan. Hal tersebut menjadi alasan bagi karyawan untuk tetap menjadi anggota organiasi serta untuk mengembangkan berikutnya.[28]

2.2.4.4 Dampak Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi akan berdampak pada kinerja karyawan yang tinggi, kemudian tingkat perpindahan karyawan akan rendah, tingkat absensi karyawan juga akan rendah. Komitmen karyawan dalam organisasi adalah bertingkat, dari tingkatan yang sangat rendah hingga ketingkatan yang sangat tinggi. Seorang manajer akan memilih karyawan yang dianggapnya bisa diberi kepercayaan dan mengabaikan

[28]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.45.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

karyawan yang kurang memiliki komitmen organisasional. Kemudian bila di tinjau dari segi organisasi sendiri jika karyawan berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatkan kelambanan kerja dan kurangnya insensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut.

Selain daripada itu komitmen organisasi yang rendah juga akan menimbulkan loyalitas yang kurang pada karyawan. Komitmen karyawan yang rendah maka bisa memicu perilaku karyawan yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih selanjutnya adalah reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dari klien kemudian dampak yang lebih jauh adalah menurunnya laba perusahaan.

Jika ditinjau dari sudut pandang karyawan, komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karir karyawan itu sendiri. Pada umumnya organisasi akan memberikan imbalan kepada karyawan atas pengorbananyang telah diberikan kepada organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan berdampak pada karyawan tersebut, dimana karyawan akan merasa lebih puas dengan pekerjaan dan tingkat absensinya menurun.[29]

2.2.4.5 Komitmen dalam Pandangan Islam

Komitmen merupakan hal yang abstrak yang harus diterus pada hal konkrit.Islam menuntut manusia dalam membedakan komitmen yang abstrak dan konkrit. Jika seseorang memiliki komitmen yang besar terhadap sesuatu namun tidak dibarengi dengan usaha untuk meraihnya maka komitmen itu tidak akan ada artinya. Allah berfirman dalam Q.S. Ar'Ra'du: 13/11.

[29]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. 32.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

لَهُۥ مُعَقِّبَٰتٞ مِّنۢ بَيۡنِ يَدَيۡهِ وَمِنۡ خَلۡفِهِۦ يَحۡفَظُونَهُۥ مِنۡ أَمۡرِ ٱللَّهِۗ
إِنَّ ٱللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوۡمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُواْ مَا بِأَنفُسِهِمۡۗ وَإِذَآ أَرَادَ ٱللَّهُ
بِقَوۡمٖ سُوٓءٗا فَلَا مَرَدَّ لَهُۥۚ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِۦ مِن وَالٖ ١١

Terjemahnya:

"Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, dimuka dan dibelakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah, sesungguhnya Allah tidak merubah suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum maka tak ada yang dapat menolaknya, dan sesekali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia."[30]

Ayat tersebut menjelaskan pada kita bagaimana seorang muslim pada hakikatnya sesungguhnya manusia telah dijaga, oleh malaikat yang diperintah Allah yang dengannya manusia terjaga. Menjaga disini juga harus memiliki tekat dan komitmen untuk menjaga dirinya sendiri untuk selalu membuat yang terbaik pada apa yang diperintahkan Allah. Begitupun sebagai seorang karyawan, seorang karyawan hendak menjaga apa yang telah dimanahkan kepadanya, meliputi tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada seorang karyawan dengan penuh tanggung jawab.

Sebagai seorang karyawan anggota dalam sebuah organisasi juga harus berusaha dan memiliki hasrat yang kuat untuk memberikan hal terbaik pada organisasinya. Seperti apa yang diterangkan dalam Ar-Ra'du tersebut maka seorang hamba harus berusaha jika ingin mendapatkan keberhasilan dalam hidupnya. Keyakinan yang kuat untuk tetap berusaha dengan sungguh-sungguh dan bekerja keras tanpa putus asa dalam mencapai hasil yang maksimal haruslah dimiliki oleh seorang karyawan dalam mencapai tujuan bersama. Kesungguhan pada diri karyawan akan mendorong adanya konsistensi pada diri karyawan untuk menjalankan

[30]Departemen Agama RI, *Alqur'an Al-Karim dan Terjemahannya, Yayasan Penyelenggara Penerjemah,* (Bandung: Marwah, 2009), h. 250.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

konsekuensi dari segala risiko atas ikrar yang telah dibuat baik secara lahiriyah maupun batiniyyah.

Penting bagi karyawan untuk komit dan taat pada perintah atasan dan apa-apa yang telah diperintahkan organisasi dimana ia bekerja, dengan menjaga untuk terlaksananya visi maupun misi perusahaan sebagai jantung ataupun inti dari segala kegiatan perusahaan yang hendak dijalankan oleh seorang karyawan, maka penting bagi karyawan untuk teguh dan istiqomah dalam perusahaan dimana ia bekerja.

Beberapa ulasan tersebut dapat disimpulkan bagaimana komitmen orgaisasi dipandang dalam prespektif islam serta keutamaan-keutamaan yang didapatkan bila seorang karyawan tetap beristiqomah menjalankan apa yang telah disepakatinya sebagai ikrar. Orang yang istiqomah akan selalu berusaha menjalani apa yang telah diterimanya sebagai tujuan bersama hal ini seperti ciri yang ada dalam komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki keinginan kuat untuk bekerja keras dan bersungguh-sungguh merupakan salah satu ciri adanya komitmen organisasi. Hal ini seperti adanya firman Allah dalam Q.S. Al-Ankabut: 29/69.

وَٱلَّذِينَ جَٰهَدُواْ فِينَا لَنَهۡدِيَنَّهُمۡ سُبُلَنَاۚ وَإِنَّ ٱللَّهَ لَمَعَ ٱلۡمُحۡسِنِينَ ٦٩

Terjemahnya:

"Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhoan) kami, benar-benar akan kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami.Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik."[31]

Ayat tersebut dapat kita pahami bahwasanya Allah juga akan memberikan jalan yang mempermudah karyawan dalam menjalankan keistiqomahannya, dan Allah juga selalu bersama orang yang istiqomah dijalan Allah. Selama karyawan tersebut selalu

[31]Departemen Agama RI, *Alqur'an Al-Karim dan Terjemahannya, Yayasan Penyelenggara Penerjemah,* (Bandung: Marwah, 2009), h. 404.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

bersungguh-sungguh dalam berusaha tanpa putus asa maka Allah akan menunjukan jalan-jalan kemudahan yang baik kepada mereka. Oleh karenanya keistiqomahan seseorang akan membawa banyak kemuliaan dan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan permasalahan tugas-tugas yang diembankan kepadanya.

2.3 Tinjauan Konseptual

Penelitian ini berjudul **"**Implementasi*Quality of Work Life* Dalam Meningkatkan Komitmen Karyawan Bank Muamalat Parepare".Untuk memperjelas maksud dari judul tersebut maka perlu adanya penguraian definisi operasional untuk mengetahui konsep dasar atau batasan dalam penelitian ini sehingga dapat menjadi suatu interpretasi dasar dalam pengembangan penelitian.

2.3.1 Implementasi

Implementasi dalam bahasa sederhananya yaitu penerapan atau pelaksanaan.

2.3.2 Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah teknik pengembangan organisasi yang dirancang untuk meningkatkan tingkat operasional pada perusahaan dengan memanusiakan tempat kerja, sehingga bersifat lebih demokratis dan melibatkan karyawan bank muamalat parepare dalam melakukan pengambilan keputusan. Kualitas kehidupan kerja tersebut dilihat cara pikir mengenai orang-orang, pekerjaan dan organisasi yang memutuskan perhatian dampak pekerjaan terhadap pekerja dan efektivitas organisasional.

2.3.3 Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan sebagai suatu derajat sejauh mana seorang karyawan meyakini dan menerima misi serta nila-nilai organisasi, selalu berupaya menjadi yang

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

terbaik dalam suatu organisasi dan peencapaian tujuan serta hasrat untuk memelihara keanggotaannya dalam bekerja.

2.3.4 Bank Syariah

Definisi bank dan perbankan disebutkan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang perbankan. "Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Dua fungsi pokok bank yaitu peghimpun dana masyarakat dan penyaluran dana kepada masyarakat, oleh karena itu disebut *Financial Intermedeary*.[32]

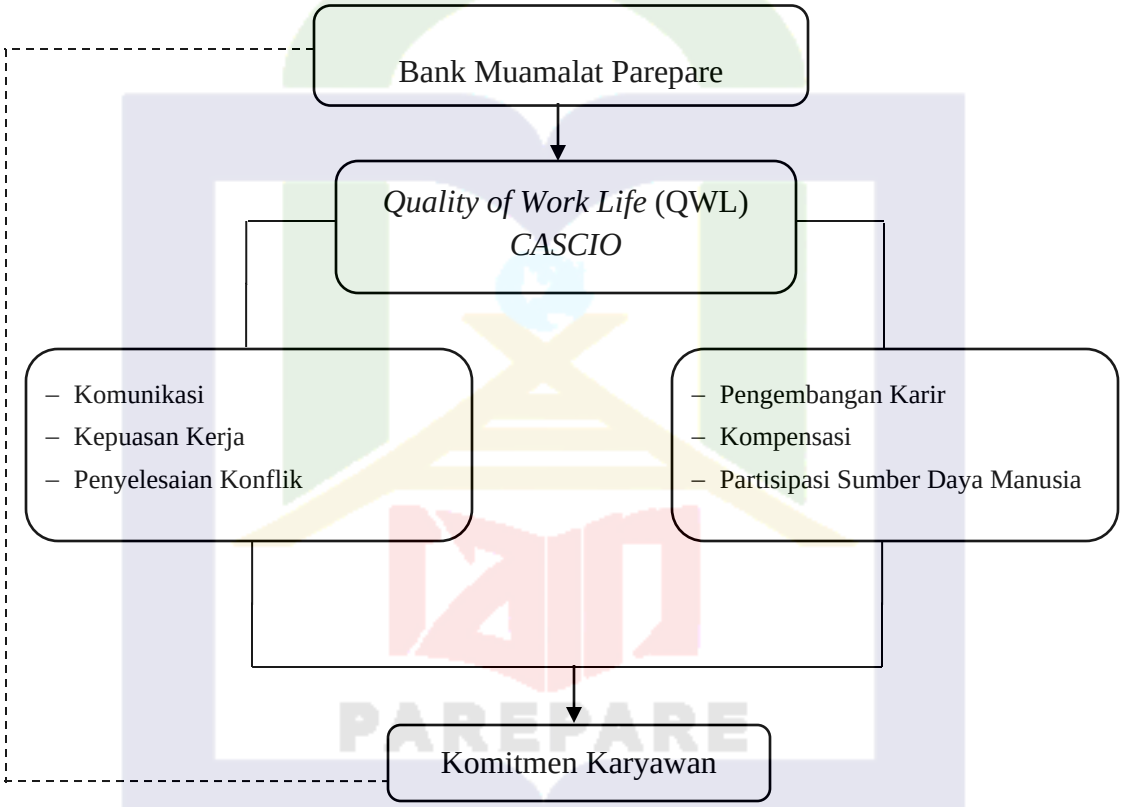
2.4 Kerangka Pikir

Kerangka pikir ini bertujuan sebagai landasan sistematis berpikir dan mengukur masalah-masalahh yang dibahas dalam proposal penelitian ini.Memperoleh informasi mengenai peran *Quality of work life* terhadap peningkatan komitmen karyawan di Bank Muamalat Parepare.

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai penelitian ini, maka peneliti membuat suatu bagan kerangka pikir sebagai berikut:

[32]Ismail, *Perbankann Syariah,* Edisi 1 (Cet. I; Jakarta: Kencana, 2011), h. 30-31

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE



2.4 Bagan Kerangka Pikir

Berdasarkan bagan kerangka pikir diatas maka dapat dijelaskan, Bank dengan penerapan *Quality of work life* adalah struktur atau unsur-unsur yang terdiri dari beberapa bagian yang satu sama lain saling berhubungan untuk mencapai tujuan

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

tertentu, diantaranya pemenuhan tingkat komitmen karyawan. Indikator sebagai berikut dapat digunakan untuk mengukur dan menentukan makna dari kualitas kehidupan karyawan,meliputi; (1) Komunikasi (2) Kepuasan Kerja (3) Penyelesaian Konflik (4) Pengembangan Karir (5) Kompensasi (6) Partisipasi Sumber Daya Manusia.

PAREPARE
CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE