

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *QUALITY OF WORK LIFE*
PADA KARYAWAN BPRS SURIYAH CILACAP**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

ULIN NUHA PANGESTI

NIM. 17108020080

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2021

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *QUALITY OF WORK LIFE*
PADA KARYAWAN BPRS SURIYAH CILACAP**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

ULIN NUHA PANGESTI

NIM. 17108020080

DOSEN PEMBIMBING:

SYAYYIDAH MAFTUHATUL JANNAH, SE., M.Sc.

NIP: 19920616 000000 2 301

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2021



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1205/Un.02/DEB/PP.00.9/12/2021

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP QUALITY OF WORK LIFE PADA KARYAWAN BPRS SURIYAH CILACAP

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ULIN NUHA PANGESTI
Nomor Induk Mahasiswa : 17108020080
Telah diujikan pada : Jumat, 17 Desember 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 61c3eb7cce98e



Penguji I

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 61c32ac596120



Penguji II

Mahfud Asyari, S.E., M.M.
SIGNED

Valid ID: 61c149ad17075



Yogyakarta, 17 Desember 2021

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 61c5367d710f9



SURAT PENGESAHAN SKRIPSI TUGAS AKHIR

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Sdri. Ulin Nuha Pangesti

Kepada,

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum, Wr. Wb

Setelah Membaca, Meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan sepenuhnya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Ulin Nuha Pangesti

NIM 17108020080

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap *Quality of Work Life* Pada Karyawan BPRS Suriyah Cilacap

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan/ Progam Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb.

Yogyakarta, 3 Desember 2021

Pembimbing,

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc

NIP: 19920619 00000 2 301

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ulin Nuha Pangesti

NIM : 17108020080

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap *Quality of Work Life* pada Karyawan BPRS Suriyah Cilacap” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan publikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* dan daftar Pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpanan dari karya ini maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 30 November 2021

Penyusun,



Ulin Nuha Pangesti
NIM : 17108020080

SURAT PERNYATAAN MEMAKAI JILBAB

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ulin Nuha Pangesti
NIM : 17108020080
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya tidak menuntut kepada jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (atas pemakaian jilbab dalam ijazah Srata Satu saya). Seandainya suatu hari terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut karena penggunaan jilbab.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 3 Desember 2021

Yang Menyatakan,



Ulin Nuha Pangesti

17108020080

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ulin Nuha Pangesti
NIM : 17108020080
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap *Quality Of Work Life* Pada Karyawan BPRS Suriyah Cilacap**” Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Yogyakarta, 8 Desember 2021

Hormat Saya,



Ulin Nuha Pangesti
NIM: 17108020080

MOTTO

لَا تَقْنَطُوا مِنْ رَحْمَةِ اللَّهِ

Janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah
(QS. Az-Zumar Ayat 53)

Sangat Sulit Mengalahkan Seseorang yang tidak Pernah Menyerah

(Babe Ruth)

Kemauan akan Mengalahkan Kemampuan

(Penulis)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Terimakasih kepada Allah SWT yang telah memberi rahmat serta karunianya sehingga SKRIPSI ini selesai diwaktu yang tepat.

Karya ini saya persembahkan kepada

Bapak Kasiman & Ibu Puji Lestari

Terimakasih kepada kedua orang tua saya atas kasih sayang dan pengorbanan yang tidak akan ternilai harganya kepada anak-anaknya, selalu memberikan motivasi serta dukungan yang begitu besar hingga hingga saat ini.

Adekku Imam Adli Nasrullah

Yang selalu semangat dan pantang menyerah menggapai cita-citanya menjadi pemain bola.

Serta seluruh keluarga besarku



PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak Dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Z	Zet
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)

ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa’	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha’	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostref
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta’addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>‘iddah</i>

C. Ta’Marbuttah

Semua *ta’ marbuttah* ditulis dengan *h*, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
علة	Ditulis	<i>‘illah</i>
الأولياء كرامة	Ditulis	<i>Karamah al auliya’</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

---	Fathah	Ditulis	A
---	Kasrah	Ditulis	I
---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' Mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' Mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
شَكَرْتُمْ لَنَا	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

الْقُرْآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
الْقِيَاس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

الْأَسْمَاءُ	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الْأَشْمَسُ	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Segala Puji bagi Allah SWT atas segala rahmat, taufiq, dan hidayah Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan. Sholawat beserta salam senantiasa tetap tercurahkan limpahkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW. Beliau adalah uswatun hasanah teladan bagi umat islam. Semoga kita semua dapat mengikuti teladan beliau, aamiin.

Skripsi ini merupakan wujud karya terakhir saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dalam menyelesaikan program pendidikan sarjana. Penulisan tugas akhir ini tidak mungkin dapat penulis selesaikan sendiri, pasti ada banyak sekali bantuan dan dukungan dari orang lain. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua saya Bapak Kasiman dan Ibu Puji Lestari, adik saya Imam Adli Nasrullah atas segala doa restu, dukungan, motivasi, pengorbanan dan kasih sayang selama ini.
2. Bapak Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A, selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Bapak Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
5. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc selaku Dosen Pembimbing Skripsi dan Dosen Pembimbing Akademik saya, yang telah memberikan

bimbingan, masukan, perbaikan.

6. Seluruh dosen FEBI Pak Bana, Pak Rosyid, Pak Izra, Pak Yusuf, Pak Ibi, Pak Farid, Bu Dian, Pak Joko, Pak Jauhar, dan penulis tidak dapat menyebutkan semuanya, beserta seluruh Staf dan Tendik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, terimakasih atas ilmu, bimbingan, pengalaman, kesabaran, bantuan yang diberikan kepada penulis.
7. Keluarga besar Pondok Pesantren Al-Barokah Yogyakarta. Abah KH Rosim Al Fatih (Alm) dan Ibu Ny Anita Durotul Yatimah beserta keluarga ndalem. Semoga senantiasa diberikan kesehatan,
8. Pengurus Alba, PMBS, khususnya pengurus putri, lebih khusus lagi kamar Debar (Alaiya, Dewi, Mba Ulfa, Mba Ulin, Mba Sofi, Endah) terimakasih telah memberikan banyak pengalaman dan pelajaran berharga untuk penulis. Kalian semua orang-orang hebat.
9. Sahabat seperjuangan skripsi (Ina, Icha, Anisah). Terimakasih telah menjadi tempat sambat dari kepusingan tugas akhir ini. Akhirnya penulis bisa menyelesaikan skripsi meskipun tidak tepat waktu .
10. Teman-teman Perbankan Syariah 2017, khususnya (Aulia, Novi, Hanif, Bambang, Rosyid, Udin, Dina) Terimakasih sudah mau direpotkan, semoga kalian segera mendapat kerja yang sesuai.
11. Teman-teman Imbas Sukijo, KKN 102 Desa Ketanda, PMII FEBI khususnya Nurussyabab. Terimakasih sudah memberikan pengalaman selama di perkuliahan.
12. Serta orang-orang disekitar penulis yang selalu support, mengingatkan, dan

membantu penulis. (Deni, Irine, dan Mas Hilal alarm skripsi). Tidak lupa semua pihak yang ikut serta menemani penulis selama kuliah yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT memberikan berkah, rahmat, dan hidayah-Nya, serta membalas jasa-jasa mereka yang telah banyak membantu penulis dalam proses penyusunan skripsi ini. Besar harapan bagi penulis atas kritik, saran, dan masukan yang pembaca berikan untuk perbaikan selanjutnya. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat kepada penulis khususnya kepada pembaca pada umumnya. Amiin

Yogyakarta, 8 Desember 2021

Hormat Saya,

Ulin Nuha Pangesti



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PENGESAHAN SKRIPSI TUGAS AKHIR	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	v
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB	ix
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR PUSTAKA.....	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
ABSTRAK	xx
BAB I.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Sistematika Pembahasan	6
BAB II	8
A. Landasan Teori.....	8
1. Quality of work life.....	8
2. Gaya Kepemimpinan Transformasional	14
3. Budaya Organisasi	18
B. Penelitian Terdahulu	25
C. Pengembangan Hipotesis	28
D. Kerangka Pemikiran.....	30
BAB III.....	31

xv

A. Jenis Penelitian.....	31
B. Sumber Data Penelitian.....	31
C. Populasi dan Sampel Penelitian	32
D. Teknik Pengumpulan Data.....	33
E. Definisi Operasional Variabel Penelitian	34
F. Skala Pengukuran Penelitian	37
E. Metode Analisis Data	38
BAB IV	43
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	43
B. Struktur Organisasi.....	44
C. Hasil Penelitian	45
D. Pembahasan Hasil Penelitian	47
1. Uji Instrumen Data.....	47
2. Uji Asumsi Klasik.....	49
3. Uji Hipotesis	52
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	56
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap <i>Quality of Work Life</i> karyawan.	56
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap <i>Quality of work life</i> Karyawan BPRS Suriyah Cilacap.....	60
BAB V	64
A. KESIMPULAN DAN SARAN.....	64
1. Kesimpulan	64
2. Keterbatasan.....	64
3. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perkembangan Perbankan Syariah.....	1
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3.1 Definisi Variabel Operasional	35
Tabel 3.2 Skala Likert	38
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	45
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas	47
Tabel 4.3 Hasil Uji Reabilitas	49
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas.....	50
Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinieritas.....	50
Tabel 4.6 Hasil Uji Heteroskedasitas.....	51
Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Signifikansi F.....	54
Tabel 4.10 Hasil Uji T.....	55
Tabel 4.11 Ringkasan Hasil Hipotesis.....	56
Tabel 4.12 Detail jawaban kuisioner Variabel Kepemimpinan Transformasional	57
Tabel 4.13 Detail Jawaban Kuisioner Variabel Budaya Organisasi	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 (Kuisisioner Penelitian).....	69
Lampiran 2 (Data Responden)	72
Lampiran 3 (Transkrip Wawancara)	74
Lampiran 4 (Data Jawaban Responden)	76
Lampiran 5 (Hasil Olah Data)	79
Lampiran 6 (Dokumentasi).....	84
Lampiran 7 (Curriculum Vitae).....	85



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	13
Gambar 2.2.....	30
Gambar 4.1.....	44



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap *Quality of Work Life* karyawan BPRS Suriyah Cilacap. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 32 orang karyawan BPRS Suriyah Cilacap. Sumber data diperoleh dari data primer dengan menyebar kuisioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda dengan SPSS 26.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Quality of Work Life* dengan nilai t hitung 3,942 dan sig 0,000. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Quality of Work Life* dengan nilai t hitung sebesar 3,342 dan sig 0,002.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, *Quality of Work Life*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Industri perbankan syariah menyimpan kontribusi sangat esensial dalam perekonomian nasional. Berlandaskan UU No.21 Tahun 2008 pasal 2 pengertian perbankan syariah adalah badan usaha yang menerapkan kegiatannya berdasarkan prinsip syariah, demokrasi ekonomi, dan prinsip kehati-hatian. Pertumbuhan perbankan syariah di Indonesia ditinjau melalui nilai aset Badan Usaha Syariah (BUS) dan Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) terbukti semakin bertambah.

Tabel 1.1

Perkembangan Perbankan Syariah

Total Aset (in billion IDR)	2018	2019	2020	2021
Bank Umum Syariah (BUS)	316.691	350.364	349.950	418.766
BPRS	12.361,73	13.934,139	13.995,924	16.019,388

Sumber : OJK (SPS, September 2021)

Bersandarkan tabel di atas, nilai aset Bank Umum Syariah (BUS) terhitung mengalami peningkatan dengan persentase kenaikan 24% yaitu pada tahun 2018 sebesar 316.691 triliun naik menjadi 393.168 triliun pada tahun 2021. Selain itu pada Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) juga mengalami kenaikan dengan persentase kenaikan 20%, yaitu pada tahun 2018 sebesar 12.361,734 triliun naik menjadi 14.935,936 pada tahun 2021.

Namun akibat pandemi virus covid-19, aktivitas operasional Bank Syariah menjadi terbatas dengan adanya kebijakan Work From Home (WFH)¹. Penerapan kebijakan Work From Home (WFH) dapat merubah tatanan perusahaan sehingga menjadi tantangan baru dalam menyusun strategi yang efektif untuk menjamin kelangsungan bisnis perusahaan. Salah satu hambatan yang ditimbulkan dari Work From Home (WFH) adalah ketidaknyamanan karyawan saat bekerja di rumah yang menyebabkan menurunnya pelayanan terhadap *stakeholder*². Selain itu, ketidaknyamanan yang dirasakan karyawan dapat menjadi beban psikis yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja. Berdasarkan survey dari Jobstreet terhadap para pekerja saat kondisi pandemi menunjukkan bahwa rasio kepuasan pekerja terhadap kualitas hidup merosot sangat substansial menjadi 38% dari yang semula 92%³ dan 33% pekerja merasa tidak bahagia dengan pekerjaannya.⁴

Penerapan sistem Work From Home (WFH) tidak sepenuhnya diterapkan oleh perusahaan perbankan. Penerapan sistem kerja perusahaan disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan. Ada yang menerapkan sistem bergantian atau *split team*, ada juga yang hanya mengurangi jam kerja karyawan. Kebijakan tersebut terus menerus mengalami pergantian menyesuaikan ketentuan pemerintah dan kondisi internal

¹ <https://www.wartaekonomi.co.id/read282606/siasati-pandemi-covid-19-bank-muamalat/> diakses pada Senin 17 Mei 2021 pukul 21.00 WIB

² <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13135/Work-From-Home.html> diakses pada Rabu 10 Maret 2021 pukul 22.00 WIB

³ <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20201007172324-284-555610/kebahagiaan-pekerja-indonesia-> diakses pada Rabu, 17 Maret 2021 pukul 10.00 WIB

⁴ <https://www.antaranews.com/berita/2465513/survei-ada-penurunan-kualitas-kehidupan-pekerja-saat-pandemi> diakses pada Selasa, 21 Desember 2021 pukul 07.20 WIB

perusahaan. Sehingga pilihan bekerja dari rumah masih menjadi tantangan yang besar bagi perbankan karena tidak dapat dipungkiri masih terdapat karyawan yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya saat berada di rumah. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat memberikan jaminan keamanan, kesehatan dan keselamatan kerja saat karyawan berada di kantor. Dalam situasi seperti ini, pendekatan kualitas kehidupan kerja sangat diperlukan untuk mengelola sumber daya manusia secara produktif sebagai bagian dari upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan.

Quality of work life adalah sarana manajemen dengan memperhatikan dan memperhitungkan faktor-faktor pada kondisi kerja untuk menciptakan keselarasan kerja antar karyawan dengan faktor lain yang mempengaruhi pekerjaan tersebut guna meningkatkan keunggulan karyawan (Permana, Hamid, & Iqbal, 2015). Kualitas kehidupan kerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana pemimpin mengatur lingkungan kerja perusahaan menjadi aman dan nyaman, serta mengatur pemberian gaji kepada karyawan (Arifin, 2012). Penelitian (Martanto, Tippe, & Santoso, 2019) bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif pada kualitas kehidupan kerja.

Gaya kepemimpinan transformasional menjadi salah satu gaya kepemimpinan yang sedang berkembang. Gaya kepemimpinan transformasional dianggap relevan digunakan oleh organisasi dalam situasi pandemi karena lebih efektif dalam meningkatkan perilaku individu dalam mencapai hasil kelembagaan. Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional mampu mempengaruhi sikap karyawan untuk lebih konkret, loyal, dan tanggap kepada pemimpinnya. (Tania, 2017).

Kepemimpinan transformasional yakni pemimpin yang mampu membangkitkan inspirasi pengikutnya supaya mengesampingkan kepentingan individu mereka yang mana dapat memberikan efek mendalam kepada para pengikutnya (Robbins,2010)

Selain itu, Konsep kualitas kehidupan kerja juga mengacu pada humanisasi pekerjaan, perlindungan karyawan, perbaikan kondisi kerja, serta demokratisasi lingkungan kerja. (Hazzard, 2003). *Quality of work life* adalah taraf hubungan lingkungan kerja dan karyawan (Nanjundeswaraswamy, 2013). Pendapat (Wibowo, 2010) faktor internal yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan dalam organisasi disebabkan oleh lingkungan dalam organisasi atau disebut dengan budaya organisasi. Budaya organisasi adalah pola dasar, nilai-nilai, kebiasaan-kebiasaan, keyakinan dan harapan yang dipegang organisasi untuk mencapai visi yang sudah ditetapkan (Nanda, 2017). Dalam penelitian (Benjamin, 2015) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja.

Penelitian ini berlokasi di BPRS Suriyah Cilacap yang terletak di Jl DI Panjaitan No.47A, Cilacap Tengah. BPRS Suriyah Cilacap menjadi salah satu perusahaan yang bekerja pada sektor usaha perbankan syariah. Prestasi yang dimiliki BPRS Suriyah Cilacap adalah sebagai BPRS dengan predikat unggul dari majalah info bank pada tahun 2018. Slogan yang dimiliki yaitu “Maju Bersama dalam Usaha Sesuai Syariah”.

Berdasarkan paparan latar belakang dan penelitian sebelumnya, maka peneliti mengambil penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap *Quality of work life* pada Karyawan BPRS Suriyah Cilacap”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *Quality of work life* karyawan BPRS Suriyah Cilacap ?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap *Quality of work life* karyawan BPRS Suriyah Cilacap ?

C. Tujuan Penelitian

1. Menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *Quality of work life* karyawan BPRS Suriyah Cilacap.
2. Menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap *Quality of work life* karyawan BPRS Suriyah Cilacap.

D. Manfaat Penelitian

A. Bagi Mahasiswa

Sarana media pembelajaran guna meningkatkan khazanah pengetahuan terkait pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap *Quality of work life*.

B. Bagi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Sebagai sarana membangun kerjasama antara Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan lembaga keuangan yang bersangkutan.

C. Bagi instansi BPRS Suriyah Cilacap

Sebagai bahan informasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, *Quality of work life*, dan budaya organisasi kualitas kehidupan kerja karyawan yang diharapkan dapat memberikan kontribusi dan bahan evaluasi bagi BPRS Suriyah Cilacap.

E. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Mencakup latar belakang masalah yang melingkupi ringkasan kajian Pustaka dan objek penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Mencakup landasan teori, penelitian terdahulu, hipotesis penelitian, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Mencakup jenis penelitian, sumber data penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi variabel operasional, skala pengukuran, dan metode analisis data.

BAB IV PEMBAHASAN

Mencakup penjelasan gambaran umum objek penelitian, analisis kualitas data, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Mencakup kesimpulan dan saran secara singkat keseluruhan hasil penelitian.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berikut kesimpulan berdasarkan penelitian di atas :

1. Variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap quality of work life
2. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap quality of work life
3. Variabel gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap quality of work life

2. Keterbatasan

Berdasarkan paparan hasil analisis di atas, peneliti mendapati ketidaksempurnaan penelitian ini, yakni :

1. Tidak menguji secara keseluruhan aspek yang berhubungan dengan *Quality of work life*. Penelitian hanya mempergunakan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi.
2. Tidak menggunakan analisis jalur sebagai perluasan dari uji regresi linear berganda. Penelitian hanya melakukan uji regresi linear berganda. Peneliti

3. Saran

1. Bagi BPRS Suriyah Cilacap

Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai tambahan rujukan dan evaluasi BPRS Suriyah Cilacap untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan karena sedemikian pentingnya kontrol kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kualitas kehidupan kerja. Meskipun pada nilai aset tidak memberikan pengaruh yang negatif berupa penurunan nilai aset, akan tetapi kualitas kehidupan kerja karyawan menyangkut kondisi kerja karyawan yang berhubungan dengan kesehatan kerja, keselamatan kerja dan lingkungan kerja.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Dianjurkan untuk mengeksplorasi variabel lain yang berpengaruh terhadap *Quality of work life* seperti motivasi kerja, stress kerja, dan OCB. Peneliti selanjutnya bisa juga menambah variabel *intervening* seperti kepuasan kerja,

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto, H. (2015). *Partial Least Square (PLS) alternatif struktural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis*. Yogyakarta: ANDI.
- Achmad, G. N. (2021). Effect of Transformational and Transactional Leadership Styles on Employee Performance and its Impact on *Quality of work life* in Oil Processing Companies in Balikpapan .
- Adkins, B., & Caldwell, D. (2004). Firm or subgroup culture: where does fitting in matter most? *Journal of Organizational Behaviour*, 25, 969 -978.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amstrong, & Kotler. (2003). *Dasar-Dasar Pemasaran Jilid 1*. Jakarta: Pt Indeks Gramdia.
- Anantan, L., & Lena, E. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern* . Bandung : Alfabeta.
- Ananto, Y. A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah.
- Arifin, N. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja pada CV. Dutans. *Jurnal Economi*, Volume8, Nomor 1.
- B, B. M., & Bass, R. (2009). *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research and Managerial Application. Fourth Edition*. Free Press New York London Toronto Sidney.
- Bawono, A. (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Press.
- Benjamin, O. A. (2015). Impact Of Organisational Culture and Leadership Style On *Quality of work life* Among Employees in Nigeria . *African Journal For The Psychological Study Of Social Issues* , 109-121.
- Burns. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Cascio, Wayne. F (2003). *Managing Human Resources : Produktivity, Quality of work life, Profit* . New York: McGraw-Hill.
- Deddy, M., & Veithzal, R. (2006). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers .
- Dessler, G. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi kesepuluh jilid 1*. (P. Rahayu, Trans.) Klaten: Intan Sejati.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 39-50.
- Gary, Y. (1998). *Kepemimpinan dalam organisasi (alih bahasa Yussuf Udaya), edisi bahasa Indonesia*. Jakarta: Victory Jaya Abadi.

- Gendro, W. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: STIM YKPM.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate* . Bandung: Badan Penerbit-UNDIP.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBMSPSS 21*. Semarang: UNDIP.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip Semarang .
- Gomes, F. C. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husnawati, A. (2006). *Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen dan kepuasan kerja sebagai intervening variabel*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Mangkunegara, A. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mariam, R. (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Martanto, J., Tippe, S., & Santoso, B. (2019). The Effect of Transformational Leadership and Integrity on Quality of work life Government Internal Supervision Officers Republic of Indonesia Ministry of Law and Human Rights. *INCOLWIS, EAI*.
- Mathis, R. L., & Jakson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.
- Moh.Pabundu, T. (2006). *Budaya Organisas dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bandung : Bumi Aksara .
- Muarif, M. R., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2015). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 3. No.3, 363-372.
- Munie. (2005). *Manajemen Kinerja* . Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nanda, M. R. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di Unit Bisnis CV. Multi UNY Utama Badan Pengelolaan dan Pengembangan Usaha Universitas Negeri Yogyakarta)*. Universitas Negeri Yogyakarta: Skripsi.
- Nawawi, H. (2001). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada Unity Press.

- Olcum, M., & Fayda, F. S. (2015). An analysis of Academic Leadership Behavior from the Perspective of Transformational Leadership. *Procedia - Soc. Behav. Sci.*, no.2, pp. 1–9.
- Permana, D., Hamid, & M, I. (2015). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja (studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (persero) kantor cabang utama malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26 (2) : 1-10.
- Rahayu, F. S. (2018). Hubungan antara Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja pada Karyawan Perusahaan BUMN PT X Cabang Bandung. *Skripsi* .
- Rianto. (n.d.). *Problem likuiditas perbankan syariah 2019* .
- Ridwan. (2012). *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik* . Jakarta: Grafindo Persda.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sashkin, M., & Sashin, M. G. (2011). *Prinsip-Prinsip Kepemimpinan* . Jakarta: Erlangga.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. San Frasisco: Jossey-Bass.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stephen, R. P. (1996). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi. Alih Bahasa : Hadyana Pujatmaka*. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer .
- Sugiono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sumarsono, S. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Tony, H. (2003). Convergence of quality of work life and competitiveness. *Stockholm: National Institute for Working Life*.
- V, R. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. (1991). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka.
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang* . Jakarta: Rajawali Press.
- Wursanto. (2002). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Wursanto. (2002). *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara .
- Yeo, R. K., & Li, J. (2011). Working Out The Quality of work life. *Human Resources Management International Digest.*, Vol.19.pp.39-45.