

# J A M – E K I S

## JURNAL ILMIAH AKUNTANSI, MANAJEMEN, & EKONOMI ISLAM

**Pelindung** : Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu (UMB)

**Penanggung Jawab** : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMB

**Ketua Dewan Redaksi** : Dr. Meilaty Finthariasari, M.M

**Sekretaris Dewan Redaksi** : Marini, S.E., M. EK

**Dewan Redaksi** :

1. Prof. Lizar Alfansi, Ph.D
2. Dr. Arfan Ikhsan
3. Karona Cahya Susena, S.E., M.M
4. Dr. Afi Parnawi
5. Dr. Willy Abdilla
6. Dr. Rumanintya Lisaria Putri, S.E., M.M
7. Dr. Mochammad Arif Budiman, S. Ag., M.E.I.,  
CIRR., CIIQA
8. Dr. Sugiyanto. S.Sos. MM
9. Dr. Arfan Ikhsan, M.Si
10. Dr. Asep Risman
11. Dr. Nurlaila, S.E., MA., CMA
12. Dr. Fachruzzaman
13. Dr. Onsardi, M.M
14. Dr. Nizwan Zukri

**Executive Editors** : 1. Dr. Muhammad Kristiawan  
2. Berto Usman, Ph.D

**Dewan Editor** : 1. Marliza Ade Fitri, S.E., M.M  
2. Yulius Wahyu Setyadi, M.M  
3. Diah Khoiriah, M.Acc  
4. Tezar Arianto, M.M

**Secretariat and Administration** : 1. Ade Tiara, M.M  
2. Merta Kusuma, M.M

SEMUA TULISAN YANG ADA DALAM JURNAL PENELITIAN INI BUKAN  
MERUPAKAN CERMINAN SIKAP ATAU PENDAPAT DEWAN REDAKSI  
TANGGUNGJAWAB TERHADAP ISI ATAU AKIBAT DARI TULISAN TETAP  
TERLETAK PADA PENULIS

### ALAMAT REDAKSI

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu  
Kampus IV Jl. Adam Malik KM. 9, Sidomulyo, Gading Cempaka Bengkulu

**DAFTAR ISI**

SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: STRATEGI GREEN MARKETING DALAM MENINGKATKAN KESADARAN LINGKUNGAN DAN MINAT BELI STARBUCKS COFFEE	152-160
Aldi Rahman Andika Agus Yudistira Fenty Fauziah Lorine Kalista Noor	
PENGARUH FLASH SALE DAN TAGLINE GRATIS ONGKIR SHOPEE TERHADAP PEMBELIAN IMPULSIF DI BENGKULU	161-177
Oki Syahputra Zelin Wahyuni Meilaty Finthariasari	
PENGARUH TRUST DAN CUSTOMER ENGAGMENT TERHADAP CUSTOMER RELATIONSHIP MANAGEMENT PADA PT. TELEKOMUNIKASI KOTA BENGKULU	178-191
Ryona Pefti Permatasari Renti Vina Reskika Meilaty Finthariasari	
PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE TERHADAP ORGANIZATIONAL COMMITMENT DOSEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU	192-204
Eko Sugiyanto Presti Loveani M Meilaty Finthariasari	
IMPLEMENTASI SISTEM PERSONAL SELLING PADA PRODUK MURABAHAH DI BMT AL-AMAL KOTA	205-216
Romi Adetio Makmur Yulia Sari	
PENGARUH FAKTOR BUDAYA DAN EMOSIONAL TERHADAP MINAT BELI KONSUMEN SECARA ONLINE (Studi Kasus Masyarakat Kota Bengkulu)	217-232
Puja Kusuma Tegar Nugroho Dedy Wahyudi	
PENGARUH DAYA TARIK DAN AKSESABILITAS TERHADAP KEPUTUSAN BERKUNJUNG KE TEMPAT WISATA WAHANA YUKITA BENGKULU	233-246
Yeyen Oktaviani Islamuddin Faris Rashif Shiddiq Amru Malisa Tri Wahyuni Putri Mutia Sari	
FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MENABUNG PADA BANK SYARIAH DI INDONESIA (META ANALISIS)	247-259
Fitrotur Rafika Ananda Clarashinta Canggih	

PENGARUH MARKETING MIX TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SKINTIFIC DI PLATFORM SHOPEE (Studi Kasus Pada Mahasiswi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMB Angkatan 2020-2022)	260-275
Jessyca Arora Sri Ekowati	
PENGARUH PRESTASI KERJA DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT AGUNG AUTOMALL TOYOTA BENGKULU	276-292
Elsa Nadiyen Meiffa Herfianti	
PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER PADA KARYAWAN BENTO KOPI YOGYAKARTA	293-311
Rayindra Bramastha Dwi Utami Puterisari	
PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE DAN ISLAMIC WORK ETHIC TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. BANK SYARIAH INDONESIA	312-320
Deki Hadiwibawa Regina Olivia Avananda	
PENGARUH FAKTOR GEOGRAFIS DAN DEMOGRAFIS DALAM KEPUTUSAN PEMBELIAN (STUDI KASUS PADA KONSUMEN UMKM DI KAWASAN WISATA PANTAI KOTA BENGKULU)	321-329
Muhammad Fikri Meilaty Finthariasari	
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PROMOTOR BRAND REXI ACCESSORIS DI KOTA BENGKULU)	330-341
Davin Gunander Meilaty Finthariasari	
PERAN LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH DALAM PEMBERDAYAAN EKONOMI MASYARAKAT	342-356
Anwar Junaidi	

## PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN *ISLAMIC WORK ETHIC* TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. BANK SYARIAH INDONESIA

*The Influence of Quality of Work Life and Islamic Work Ethic on Employee Loyalty PT. Indonesian Sharia Bank*

Deki Hadiwibawa<sup>1</sup>, Regina Olivia Avananda<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Bengkulu

[reginaolivia@gmail.com](mailto:reginaolivia@gmail.com)

Jalan Hibrida 12, Bengkulu, Bengkulu.

Corresponding email: [reginaolivia6@gmail.com](mailto:reginaolivia6@gmail.com)

---

### INFORMASI ARTIKEL

#### Riwayat Artikel:

Diterima : 2 Mei 2024

Direvisi : 17 Mei 2024

Disetujui : 2 Juni 2024

#### Keywords:

*Quality Of Work Life, Islamic Work Ethic, Employee Loyalty*

#### Kata kunci:

Kualitas Kehidupan Kerja, Etika Kerja Islam, Loyalitas Karyawan

---

### ABSTRACT:

This research aims to determine the influence of Quality of Work Life and Islamic Work Ethics on Employee Loyalty of PT. Indonesian Sharia Bank. This research is quantitative research, the object of this research is employees of PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu branch with a sample of 60 respondents, using descriptive analysis techniques using the entire research population. Data was collected through questionnaires and analyzed using the multiple linear regression method. Based on the results of multiple linear regression, the regression equation  $Y = 9.485 + 0.356 (X1) + 0.214 (X2)$  is obtained. From the results of the hypothesis test, it shows that Quality of Work Life, namely  $t_{hit} (2.494 < 2.002)$  and  $(sig < a = .000 < 0.050)$  has a significant and influential effect on Employee Loyalty of PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu Branch., and Islamic Work Ethics, namely  $t_{hit} > t_{table} (3.167 > 2.002)$  and  $(sig < a = .000 < 0.050)$  have a significant effect on Employee Loyalty at PT Bank Syariah Indonesia Bengkulu branch.

### ABSTRAK:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Quality Of Work Life* Dan *Islamic Work Ethic* Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian

kuantitatif, objek penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Syariah Indonesia cabang Bengkulu dengan sampel 60 orang responden, menggunakan teknik analisis deskriptif menggunakan semua populasi penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda. Berdasarkan hasil regresi linear berganda diperoleh bentuk persamaan regresi  $Y = 9.485 + 0.356 (X_1) + 0.214 (X_2)$ . Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *Quality Of Work Life* yaitu  $t_{hit} (2.494 < 2.002$  dan  $(sig < a = .000 < 0.050)$  berpengaruh dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Bengkulu., dan *Islamic Work Ethic* yaitu  $t_{hit} > t_{tabel} (3.167 > 2.002)$  dan  $(sig < a = .000 < 0.050)$  berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Bank syariah indonesia cabang bengkulu.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu masukan dengan bersama unsur lainnya seperti bahan, modal, mesin dan teknologi yang kemudian diubah melalui proses manajemen menjadi barang atau jasa dalam usaha untuk mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang juga dianggap sebagai *asset* perusahaan, karena MSDM berperan sebagai penggerak serta penting dalam menjaga kesinambungan perusahaan dalam pengembangannya, selain itu MSDM juga digunakan untuk melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM, adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan prestasi kerja karyawan dan produktivitas perusahaan (Syarief et al., 2022).

Partisipasi kerja, lingkungan kerja, Islamic Ethic, kinerja karyawan, dan loyalitas karyawan dapat menjadi tolak ukur sejauh mana perusahaan telah mencapai tujuan yang diharapkan dan loyalitas karyawan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberadaan karyawan. Membentuk individu dengan loyalitas tinggi adalah tugas pimpinan dalam menjaga komitmen bawahannya maka kinerja karyawan menjadi topik yang menarik untuk diteliti (Hervindi & Sulistiyani, 2021). Salah satu indikator yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yaitu loyalitas karyawan, Loyalitas karyawan dibutuhkan oleh setiap perusahaan, akan tetapi loyalitas tidak akan muncul dengan sendirinya, melainkan di bentuk oleh perusahaan itu sendiri. Adapun faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu, *Quality of work life* merupakan sebuah gambaran tentang kepedulian sebuah organisasi terhadap pengalaman para karyawan di tempat kerjanya, hubungan karyawan dengan orang lain, lingkungan kerja dan efektivitas manajemen karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi kualitas

kerja dan loyalitas karyawan adalah *Islamic Work Ethic*, yaitu himpunan prinsip-prinsip moral yang membedakan apa yang benar dari apa yang salah dalam konteks Islam.

Sejarah Bank Syariah Indonesia dimulai dengan pembentukan Bank Muamalat Indonesia pada tahun 1991, yang merupakan bank syariah pertama di Indonesia. Kehadiran Bank Muamalat menjadi tonggak penting dalam pengembangan perbankan syariah di Indonesia. Kemudian, pada tahun 1999, pemerintah Indonesia mendirikan Bank Syariah Indonesia sebagai bagian dari upaya untuk memperluas dan memperkuat sistem perbankan syariah di negara ini. Mereka telah meluncurkan berbagai produk dan layanan perbankan syariah yang inovatif, memperluas jaringan cabang, dan berupaya memenuhi kebutuhan finansial masyarakat Indonesia yang semakin sadar akan prinsip-prinsip syariah. . Kemudian Bank Syariah Indonesia (disingkat BSI) diresmikan pada tanggal 1 Februari 2021 pukul 13.00 WIB yang bertepatan dengan tanggal 19 Jumadil Akhir 1442 H. Bank ini merupakan hasil penggabungan antara Bank Syariah Mandiri, Bank BNI Syariah, dan BRI Syariah. Bank ini pun menjadi bank syariah milik HIMBARA (Himpunan Bank Milik Negara), dengan mayoritas sahamnya dipegang oleh Bank Mandiri, sehingga bank ini dianggap sebagai bagian dari Mandiri Group, Selain itu bank syariah juga dapat diartikan sebagai instusi keuangan yang menghindari segala bentuk praktik riba, baik menerima ataupun membayar dalam proses operasionalnya (Nasruddin Mohammad & Agilga, 2022).

Berdasarkan hasil wawancara langsung oleh peneliti dengan pimpinan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KC Bengkulu Panorama terkait dengan permasalahan yang ada. Berkaitan dengan partisipasi kerja, tantangan yang terbaru pasca merger merupakan sangat berubah drastisnya struktur pengorganisasian pegawai. Selanjutnya, berkaitan dengan lingkungan kerja, KC Bengkulu Panorama mendapat target yang meningkat cukup signifikan. akan tetapi tantangan saat ini yaitu dengan target yang meningkat di KC Bengkulu Panoramatidak diikuti dengan meningkatnya karyawan. Hal ini menjadi tantangan tersendiri yang akan cukup berpengaruh kepada kinerja dan loyalitas karyawan. Selain itu berkaitan dengan *Islamic Work Ethic*, dengan target yang naik cukup signifikan, karyawan terkadang hanya fokus pada pencapaian target yang ada. Namun, sebagai Bank Syariah terbesar pemimpin selalu meningkatkan karyawan agar berikhtiar berdasarkan doa dan keyakinan kepada Allah swt, serta dengan selalu menjaga nilai-nilai syariah perbankan agar terhindar dari kesalahan transaksi diluar syariah sera menganggap bekerja bukan hanya sekedar bekerja melainkan merupakan wujud ibadah.

Berkaitan dengan loyalitas karyawan sejauh pasca merger KC Bengkulu Panorama mengalami penurunan karyawan yaitu 2 orang. berkaitan dengan hal ini manajemen mengatakan banyak faktor sehingga belum bisa dipastikan pegawai tersebut resign. Manajemen terus berupaya mencari solusi terbaik apabila terdapat karyawan yang mengalami kendala-kendala yang berkaitan dengan pekerjaannya.

## TINJAUAN PUSTAKA

### LOYALITAS KARYAWAN

Loyalitas karyawan merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan ataupun tanggung jawab dengan perilaku yang baik, dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja

sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Menurut Pribowo & Septadinata (2023) menjelaskan bahwa loyalitas karyawan adalah tekad dan kesanggupan karyawan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam pelaksanaan tugas yang diberikan oleh atasan kepada karyawan untuk mencapai sebuah target yang telah ditentukan (Albasari & Adiwati, 2023). Berdasarkan beberapa teori loyalitas yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan bermula dari kontak perusahaan dengan karyawan dengan nyaman, dan pada akhirnya loyalitas berasal dari orang-orang yang rela berkorban untuk mencapai tujuan perusahaan (Febriana & Kustini, 2022).

Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau Lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemampuan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan, pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta karyawan didalam perusahaan (Daniel Widjaja et al., 2021).

Indikator loyalitas karyawan menurut Permatasari & Ratnasari (2020) antara lain:

1. Ketaatan atau Kepatuhan, Karyawan yang mempunyai tekad dan kesanggupan untuk mentaati segala peraturan dan perintah dari perusahaan serta tidak melanggar larangan yang telah ditentukan secara tertulis ataupun tidak tertulis.
2. Bertanggung jawab, Tanggung jawab merupakan karakteristik pekerjaan dan prioritas tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan, kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan kesadaran tugas akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesediaan untuk menanggung rasa tanggung jawab ini akan menghasilkan loyalitas kerja.
3. Pengabdian, Pengabdian merupakan kesediaan untuk mengabdikan dan membangun hubungan komitmen dengan perusahaan.
4. Produktif, Produktif merupakan kemampuan untuk efektif dan efisien dalam mencapai tujuan ataupun untuk menghasilkan sesuatu yang bernilai.

### QUALITY OF WORK LIFE

Menurut Siagian (2007), kualitas kehidupan kerja merupakan salah proses dimana organisasi bersikap tanggung jawab terhadap kebutuhan karyawan melalui pengembangan mekanisme tertentu yang memungkinkan mereka terlibat penuh dalam mengambil keputusan tentang hidupnya di tempat bekerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja serta organisasi, kualitas kehidupan kerja yang dimaksud dalam filosofi manajemen adalah memperkenalkan perubahan dalam budaya organisasi serta memperbaiki keadaan fisik dan emosional para karyawan (Ekowati & Ariani, 2022).

Hackman dan Oldham (1980) menjelaskan bahwa *quality of work life* merupakan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang menguntungkan, mendukung ataupun dapat mempromosikan kepuasan karyawan terhadap organisasi dengan menyediakan imbalan berupa gaji serta upah yang layak (Waldan, 2018). Akan tetapi,

untuk memudahkan memahaminya, *quality of work life* dapat dipandang dalam dua maksud yaitu yang pertama bahwa *quality of work life* adalah sebuah keadaan yang merupakan hasil dari praktek tujuan organisasi. Contoh saja perkayaan kerja, penyeliaan yang demokratis, keterlibatan karyawan dan kondisi kerja yang aman (Setiyadi et al., 2016).

Kualitas kehidupan kerja menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja sebagai salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi SDM dalam organisasi, sebagai salah satu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan terus menerus. Kualitas kehidupan kerja dapat diartikan menjadi dua pandangan yaitu: [1] pandangan pertama menyebutkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi (contohnya pemerikayaan pekerjaan, kebijakan promosi dari dalam); [2] pandangan kedua menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi-persepsi karyawan seperti karyawan merasa aman, secara relative merasa puas serta mendapatkan kesempatan tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia (Panji Pramuditha et al., 2022).

Indikator Kualitas Kehidupan Kerja menurut Priyono (2020) yaitu:

1. Pertumbuhan dan Pengembangan, dimana perusahaan memberikan kemungkinan dan kesempatan kepada para karyawan untuk mengembangkan kemampuan serta mempergunakan kemampuan dan keterampilannya.
2. Partisipasi, dimana perusahaan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan yang memiliki implikasi baik secara langsung atau tidak langsung terhadap pekerjaannya.
3. Sistem imbalan yang dapat mencukupi kehidupan karyawan dan berdasarkan standard hidup pada daerah dimana karyawan tersebut bekerja.

Lingkungan Pekerjaan, dimana lingkungan bersifat kondusif, serta terdapat suatu tertib yang jelas.

## ISLAMIC WORK ETHIC

*Islamic work ethic* merupakan himpunan prinsip-prinsip moral yang membedakan apa yang benar dan apa yang salah dalam konteks islam, *Islamic work ethic* juga memandang tujuan bekerja, tidak hanya sekedar menyelesaikan pekerjaan namun juga untuk mendorong keseimbangan pertumbuhan pribadi serta hubungan sosial (Mufarihin, 2021). Etika kerja islam mengedukasikan secara jelas bahwa keuntungan yang diperbolehkan seharusnya sesuai dengan hukum negara secara nasional maupun syariah yang berlaku, serta tingkat keuntungan tidak mengarah pada eksploitasi, gangguan fungsi pasar, dan kejahatan sehingga penetapan harga yang berlebihan bisa merugikan masyarakat jelas tidak diperbolehkan (Gunawan et al., 2022)

Etika kerja dalam islam memiliki nilai intrinsik, yang artinya mendapatkan pahala jika melakukan hal yang benar dan mendapatkan hukuman karena melakukan kesalahan dan hal tersebut akan ditangani dalam kehidupan selanjutnya oleh Tuhan. Dengan keterlibatan di tempat kerja dan menunjukkan bahwa pekerjaan itu adalah kebajikan sesuai dengan kebutuhan seseorang (Musoli & Yamini, 2021). Etika kerja islam merupakan orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan serta partisipasi muslim di tempat kerja Menurut Ahmad Janan (2004) etika kerja islam yaitu



sebagai sikap hidup yang mendasar berkenan dengan kerja sehingga dapat dibangun etos kerja yang islam.

Indikator untuk mengukur *Islamic Work Ethic* dengan menggunakan indikator dari beberapa parameter kunci sistem etika kerja dalam islam (Faqih:2011) (Permatasari & Ratnasari, 2020) yaitu:

1. Murah Hati, pengertian murah hati seringkali bersikap ramah tamah, sopan santun, murah senyum, suka mengalah tetapi tetap bertanggung jawab.
2. Etika dalam Al Quran, seperti yang ditetapkan dalam QS. Al Jumu'ah ayat 9-11 yang mengharuskan pelakunya untuk memberikan perhatian pada kepentingan orang lain, karena alasan tertentu tidak mampu untuk melindungi dan memproteksi kepentingan dirinya sendiri.
3. Ingat Allah dan menjadi prioritas utama, seorang muslim diperintahkan untuk selalu mengingat Allah bahkan dalam suasana sedang sibuk pada saat aktivitas mereka, mereka hendaknya sadar penuh serta responsip terhadap prioritas-prioritas yang sudah ditentukan oleh sang maha pencipta. Keberanian dan kesediaan menanggung tanggung jawab ini akan melahirkan loyalitas kerja.
4. Kerjasama, kerjasama merupakan suatu proses atau bentuk interaksi antara individu, kelompok, maupun organisasi yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan. Kejujuran, Kejujuran merupakan sikap yang mencerminkan pelaku yang dapat memegang tanggung jawab dan kepercayaan.

## METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian bertempat pada PT. BANK SYARIAH INDONESIA CABANG BENGKULU Jl. Panorama, Kecamatan Singaran Pati, Kota Bengkulu, Bengkulu. Waktu penelitian dan penulisan kurang lebih dari 1(satu) bulan lamanya, yaitu pada bulan maret tahun 2024. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Garaika dan Darmana (2019), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan data numerik dan yang menekankan pada pengukuran hasil yang objektif dengan menggunakan analisis statistik. Penelitian pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2012) adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah dikumpul, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Dalam penelitian ini menjadi populasi yaitu seluruh karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia cabang Bengkulu sebanyak 60 orang, Serta sampel yang digunakan yaitu keseluruhan karyawan PT.Bank Syariah Indonesia cabang Bengkulu yang berjumlah 60 orang.

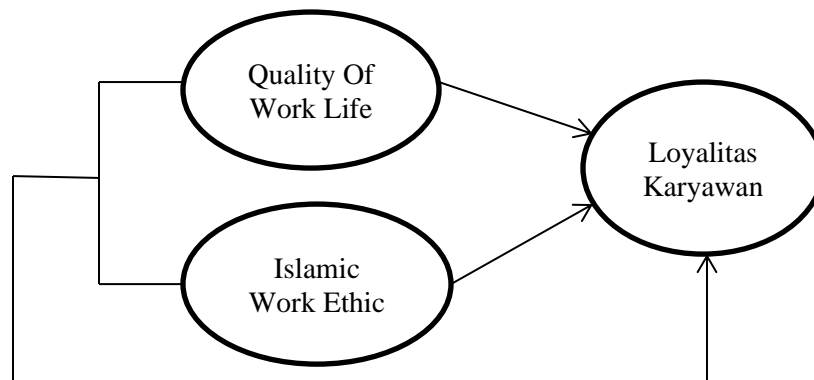
## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Tabel dan Gambar

**Tabel 1**  
**Hasil Pengujian Validitas**

Variabel	No. Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Quality Of Work Life (X <sup>1</sup> )	1	0.713	0.444	Valid
	2	0.719	0.444	Valid
	3	0.717	0.444	Valid
	4	0.711	0.444	Valid
	5	0.773	0.444	Valid
Islamic Work Ethic (X <sup>2</sup> )	1	0.877	0.444	Valid
	2	0.839	0.444	Valid
	3	0.833	0.444	Valid
	4	0.874	0.444	Valid
Loyalitas Karyawan (Y)	1	0.560	0.444	Valid
	2	0.645	0.444	Valid
	3	0.684	0.444	Valid
	4	0.728	0.444	Valid
	5	0.641	0.444	Valid

Sumber : Output SPSS 25 For Windows



Gambar 1: Hubungan Quality Of Work Life, Islamic Work Ethic dan Loyalitas Karyawan

### PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Pengaruh *Quality Of Work Life* dan *Islamic Work Ethic* Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Bengkulu, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Bengkulu, hal ini menunjukkan dengan semakin baiknya kualitas dalam pekerjaan, maka akan meningkatkan kualitas Karyawan.
2. *Islamic Work Ethic* berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Bengkulu, hal ini menunjukkan dengan semakin baiknya Etika Islam maka akan berimplikasi pada semakin baik pula Loyalitas Karyawannya.
3. *Quality Of Work Life* dan *Islamic Work Ethic* berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Bengkulu, hal ini menunjukkan dengan semakin baik kualitas kehidupan kerja dan etika kerja islam

maka akan berimplekasi pada baiknya Loyalitas Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Disarankan bagi peneliti selanjutnya terkhusus untuk penelitian yang sama perlu dipertimbangkan untuk faktor-faktor lain diluar variabel *Quality Of Work Life*, *Islamic Work Ethic* dan Loyalitas Karyawan serta dapat meningkatkan kualitas pada instansi sehingga akan menghasilkan penelitian yang lebih baik.
2. Hasil penelitian terlihat pada variabel *Quality Of Work Life* memiliki tanggapan responden dengan angka 2.74 berdasarkan pernyataan kuesioner yaitu suasana kerja yang harmonis diciptakan pimpinan untuk membentuk lingkungan yang selaras. Sebaiknya PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Bengkulu dapat meningkatkan nilai serta norma yang terdapat didalam lingkungan instansi.
3. Hasil penelitian menunjukan adanya pengaruh antara variabel *Quality Of Work Life*( $X_1$ ) dan *Islamic Work Ethic*( $X_2$ ), secara signifikan terhadap Loyalitas Karyawan(Y) Pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Bengkulu. Variabel *Islamic Work Ethic* memiliki nilai terendah dengan angka 2.58 berdasarkan pernyataan kuesioner yaitu pemimpin dalam organisasi mampu merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan agama serta memberikan motivasi para karyawan untuk selalu taat pada aturan serta semangat dalam bekerja. Disarankan untuk lebih baik dan ditingkatkan lagi, seperti memperhatikan sikap ramah tamah pada nasabah, kejujuran, dan sistem kerja berdasarkan syari'at islam.
4. Hasil penelitian bahwa pada variabel Loyalitas Karyawan memiliki tanggapan responden dengan angka 2.92, berdasarkan pernyataan kuesioner yaitu informasi yang disampaikan pimpinan tidak pernah bertentangan dengan informasi terdahulu. Baiknya informasi yang disampaikan oleh pimpinan tidak terlepas dari informasi terdahulu yang disampaikan oleh rekan kerja maupun pimpinan.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Albasari, I. N. K., & Adiwati, M. R. (2023). Pengaruh Loyalitas Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pmp Unit Bobbin Jember. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 6(1), 30–38. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i1.616>
- Daniel Widjaja, Pasfatima Mbulu, Y., & Sarfilianty Anggiani. (2021). Peranan Budaya Organisasi Dalam Membangun Loyalitas Karyawan: Studi Kasus Grand Hyatt Jakarta. *Journal of Tourism Destination and Attraction*, 9(2), 125–134. <https://doi.org/10.35814/tourism.v9i2.1775>
- Ekowati, S., & Ariani, T. (2022). Kualitas Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. WOM Cabang Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 229–236. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10is1.2027>
- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Berlian Multi Sejahtera. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 656–664. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.519>
- Gunawan, H., Dauda, P., & Bisnis dan Keuangan Nitro Makassar Program Studi

- Manajemen, I. (2022). Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan Islamic Work Ethics Dalam Peningkatan Mutu Kerja Sumber Daya Insani Pt. Bank Muamalat Indonesia Cabang Makassar. *Jimak*, 1(2).
- Hervindi, P. dan E., & Sulistiyani. (2021). The influence of Work Discipline and Quality Of Work Life toward Employee Performance at PT Jasa Raharja ( Persero ) Kantor Cabang Jawa Tengah. *Administrasi Dan Bisnis*, 22(1), 1–12.
- Mufarihin, A. (2021). *Pengaruh Islamic Work Ethic Dan Ethic Leadership Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi*.
- Musoli, M., & Yamini, E. A. (2021). Peran Etika Kerja Islam Dan Keterikatan Karyawan Dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behaviour. *JBTI : Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi*, 11(3), 260–273. <https://doi.org/10.18196/jbti.v11i3.10778>
- Nasruddin Mohammad, S. A., & Agilga, O. T. (2022). Analisis Merger Bank Syariah Indonesia (BSI) dengan Pendekatan Masalah Mursalah. *Tasyri' : Journal of Islamic Law*, 1(2), 319–350. <https://doi.org/10.53038/tsyr.v1i2.38>
- Pamujo, B. B., & Firmansyah, Y. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Etika kerja islami terhadap Kepuasan kerja Islam. *Jurnal Ekonomi Dan Menajamen STIE Pertiba Pengkalpinang*, 7(2), 12–18.
- Panji Pramuditha, Budi Harto, & Lina Parlina. (2022). Arti Penting Kualitas Kehidupan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *ATRABIS: Jurnal AdministrasiBisnis(e-Journal)*, 8(2), 265–270. <https://doi.org/10.38204/atrabis.v8i2.1125>
- Permatasari, S. A. P., & Ratnasari, R. T. (2020). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 7(5), 852. <https://doi.org/10.20473/vol7iss20205pp852-860>
- Pribowo, Muhamad Galy Njoman Ari, & Septadinata, Deni. (2023). Pengaruh Gaji Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Tenaga Honorer Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bengkulu. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 6(1), 192–203.
- Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 31–42. <https://doi.org/10.54069/attadrib.v3i1.179>
- Setiyadi, Y. W., Wartini, S., Manajemen, J., Ekonomi, F., Semarang, U. N., & Artikel, I. (2016). *Kehidupan Kerja*. 5(4), 315–324.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, Kairupan, D. J. I., Siregar, Z. H., Zamrodah, Y., Jahri, M., Suarjana, I. W. G., & Salmia. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Widina Bhakti Persada Bandung*. [www.penerbitwidina.com](http://www.penerbitwidina.com)
- Waldan, R. (2018). Quality of Work Life Sebagai Solusi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Al-Hikmah*, 12(1), 29–50. <https://doi.org/10.24260/al-hikmah.v12i1.1080>