

ANALISIS KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DI BMT TAMZIS BINA UTAMA CABANG KOTAGEDE YOGYAKARTA

Nurfianto, *Program studi Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta*

Sofiati, *Program studi Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta*

sofiatibg@gmail.com

ABSTRAKS

Penerapan kualitas kehidupan kerja menentukan SDM yang berkualitas sehingga meningkatkan kinerja organisasi . Tujuan penelitian ini untuk mengetahui penerapan quality of work life di BMT Tamsis di Yogyakarta. Jenis penelitian ini deskriptif kualitatif. Informan dalam penelitian ini *Supervisor* dan *Marketing*, berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulan penelitian ini adalah *Quality of work life* dalam penelitian ini terdiri dari partisipasi dalam pemecahan masalah; Sistem imbalan yang inovatif; Perbaikan lingkungan kerja; dan Restrukturisasi kerja. Tuntutan yang wajar merupakan beban kerja yang wajar, tidak menyita waktu dan tidak membebani karyawan merupakan faktor yang menimbulkan stress. Kemudian partisipasi dalam pemecahan masalah dan dukungan sosial yang baik merupakan idikasi dari terciptanya komunikasi yang baik dan tidak adanya konflik dan sumber daya yang ada dilingkungan kerja. Lingkungan kerja inilah yang berkaitan erat dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini juga mendukung terwujudnya kualitas kehidupan kerja yang baik. Kontribusi hasil penelitian ini Pimpinan atau Manajer BMT Tamzis Bina Utama Cabang Kotagede Yogyakarta dapat memperhatikan ketelitian dalam bekerja karyawan agar kiranya dapat dipertahankan dan bila perlu ditingkatkan agar menjadi lebih baik.

Keywords: Quality of work life, lingkungan kerja, restrukturisasi kerja

PENDAHULUAN

Kondisi perekonomian global tahun 2025 ini masih belum menunjukkan perubahan yang membaik seiring dengan kebijakan tarif yang ditetapkan Amerika Serikat sehingga berdampak pada pembiayaan keuangan baik melalui lembaga keuangan perbankan maupun non perbankan. Dengan demikian Lembaga keuangan harus selalu adaptif dengan berbagai perubahan lingkungan global tersebut agar pembiayaan keuangan tumbuh berkelanjutan. Hanya perusahaan yang mampu menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas yang dapat bertahan di lingkungan global, sudah seharusnya setiap organisasi mempunyai strategi masing-masing untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan khususnya bidang perbankan (Jamil, 2023). Perkembangan bank di Indonesia mengalami persaingan yang ketat, baik dalam bidang produk maupun jasa pelayanan sehingga masyarakat sudah melangkah lagi bukan hanya sekedar menabung tetapi sudah menjadi masyarakat investor. Meningkatnya intensitas persaingan dan jumlah pesaing menuntut bank untuk menawarkan berbagai macam produk-produk sehingga mampu

bersaing dengan bank-bank lainnya dalam memberikan kualitas pelayanannya kepada nasabah dan meningkatkan kualitas kerja dari karyawan (Wahyudi et al., 2022).

Peran pemerintah baik melalui Bank Indonesia maupun Otoritas Jasa keuangan bertujuan untuk melindungi pertumbuhan perekonomian melalui kesepakatan negara negara negara yang tergabung dalam G20 yang telah dijalankan dalam menjalankan ekonomi inklusif. Dalam upaya meningkatkan keuangan inklusif ini dibentuklah Lembaga keuangan berbasis syariah baik perbankan syariah maupun koperasi syariah. Salah satu lembaga keuangan non perbankan adalah koperasi yang berbasis syariah atau sering dikenal dengan BMT (Baitul mal wa Tamwil). Pertumbuhan BMT begitu pesat sehingga menimbulkan persaingan untuk menarik nasabah terutama kalangan ekonomi menengah kebawah. Dalam upaya memenangkan persaingan maka pengelolaan SDM menjadi kunci berhasilnya kinerja BMT. Untuk itu lingkungan kerja harus selalu diperhatikan mengingat SDM akan selalu berkinerja bagus apabila kualitas kehidupan kerja (Quality of Work Life) diimplementasikan dengan baik agar karyawan tidak mengalami stress, kejenuhan maupun pindah kerja .Reaksi dari jenuhnya karyawan dalam bekerja biasanya berisikan keluhan, baik dari aspek fisik maupun emosional (Nurdaeni, 2024). Penelitian (Anggraeny et al., 2023) menunjukkan bahwa *flow chart quality of work life* tersebut dapat terwujud maka akan berdampak kembali pada kinerja karyawan sehingga bisa meningkatkan kualitas pekerjaan. Hasil laporan penelitian terkait QWL telah membuktikan bahwa QWL memiliki hubungan erat dengan motivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan di PT Pos Indo meningkat (Farmi et al., 2021). Hasil penelitian ini memberikan inspirasi ide penulis untuk meneliti lebih lanjut penerapan QWL di koperasi syariah (BMT).

BMT Tamzis Bina Utama adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa keuangan tetapi tidak memberikan jasa dalam bidang lalu lintas pembayaran. Tugasnya utama karyawannya adalah melayani masyarakat yang datang ke BMT Tamzis Bina Utama baik itu nasabah ataupun tidak. Dalam melayani nasabah, karyawan dituntut untuk selalu ramah dan tersenyum kepada setiap pengunjung. Perusahaan menuntut sikap profesional dari para karyawan agar harapan perusahaan terpenuhi, tetapi perusahaan juga harus memperhatikan kondisi iklim kerja atau kualitas kehidupan kerja karyawan yang baik di lingkungan BMT Tamzis Bina Utama tersebut. Organisasi atau perusahaan perbankan dapat dikatakan hebat apabila mengkedepankan kualitas dan kenyamanan para pekerjanya dalam melakukan semua pekerjaan yang diberikan oleh organisasi, contohnya adalah pemimpin yang unggul yang mencari dan menerapkan keseimbangan kerja bagi karyawannya, pemimpin menciptakan lingkungan kerja dimana keseimbangan kehidupan kerja yang diharapkan berjalan dengan baik dan sesuai harapan, diaktifkan, dan didukung. Sehingga para pemimpin dapat mempertahankan karyawan yang luar biasa dengan menerapkan kualitas kehidupan kerja.

Berdasarkan dari substansi latar belakang diatas, maka secara spesifik akan dibahas dan ditinjau secara empiris mengenai penelitian ini dengan judul “Analisis Kualitas Kehidupan Kerja di BMT Tamzis Bina Utama Cabang Kotagede Yogyakarta”. Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana kualitas kehidupan kerja di BMT Tamzis Bina Utama Cabang Kotagede Yogyakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kualitas kehidupan kerja di BMT Tamzis Bina Utama Cabang Kotagede

Yogyakarta. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat Bagi BMT Tamzis Bina Utama Cabang Kotagede Yogyakarta penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan saran untuk memperbaiki pelayanan. Penelitian ini dapat dijadikan pedoman dan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait.

KAJIAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagaimana mengelola dan memanfaatkan sumberdaya manusia yang ada (Mangkunegara, 2017). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu gaya dalam Bagaimana mengelola secara efisien dan efektif serta memanfaatkan secara optimal hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki individu (tenaga kerja) untuk memaksimalkan tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan cara mengelola hubungan dan peran karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan sosial secara efektif dan efisien (Susilowati, 2023).

Kualitas Kehidupan Kerja

Program QWL awalnya berfokus pada kebutuhan pekerja wanita dan kemudian diperluas ke seluruh karyawan. QWL menentukan bahwa setiap proses politik yang ditentukan perusahaan merupakan respons terhadap keinginan dan harapan karyawan mereka. Quality Of Work Life (QWL) adalah sebuah konsep otomatis yang terdapat dalam kehidupan organisasi yang menekankan kontribusi karyawan untuk memutuskan sistem bekerja dan hasil yang dapat diperoleh untuk tercapainya tujuan perusahaan (Farmi et al., 2021). Kualitas Kehidupan Kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Quality of Work Life dimaksudkan pada suatu filosofi manajemen dalam meningkatkan harga diri karyawan, memperkenalkan perubahan dalam budaya organisasi serta memperbaiki keadaan fisik dan emosional para karyawan. Quality of Work Life adalah dampak efektivitas manusia dan perusahaan yang dikombinasikan dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. Quality of Work Life mempunyai peran yang penting terhadap jalannya aktivitas kerja, dimana para pimpinan dan bawahan harus dapat menentukan dan melaksanakan kegiatan dengan adanya kesepakatan dalam menjalankan kegiatan pekerjaan (Shinta, 2017). Menurut H. John Bernardin dan Joyce A Russel Quality of Work Life mengacu pada tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan, dan komitmen yang dialami individu sehubungan dengan kehidupan mereka di tempat kerja. Quality of Work Life adalah sejauh mana individu dapat memenuhi kebutuhan pribadi mereka yang penting saat dipekerjakan oleh perusahaan (Wirawan, 2015). Quality of work life (QWL) mengarah kepada kondisi obyektif dan operasional organisasi dan juga dapat terlihat dalam persepsi dan reaksi karyawan terhadap kondisi fisik dan psikologis mereka atas pekerjaan yang diberikan perusahaan, yang mengarah pada rasa aman, kepuasan dan mampu tumbuh dan berkembang sesuai dengan yang diharapkan, sama seperti manusia (Susilowati, 2023)

Tujuan Kualitas Kehidupan Kerja

Ada beberapa tujuan menurut (Hermawati, 2016) yaitu :

Menciptakan organisasi yang lebih demokratis dimana setiap orang memiliki suara terhadap sesuatu yang mempengaruhi kehidupannya.

Memberikan imbalan finansial dari organisasi sehingga setiap orang mendapatkan manfaat dari kerjasama yang lebih besar produktivitas lebih tinggi dan meningkatkan profitabilitas.

Menciptakan keamanan kerja yang lebih besar dengan meningkatkan daya hidup organisasi dan lebih meningkatkan hak pekerja. Meningkatkan pengembangan individu dengan menciptakan kondisi yang mendukung terhadap pertumbuhan pribadi.

Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Cascio dalam (Muhamad Mardiansyah & Rusdiah, 2022) menyatakan bahwa terdapat indikator QWL, yaitu :

- a. Partisipasi Karyawan, Partisipasi ini dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan untuk berpendapat, indikator merujuk kepada: Karyawan dapat menyampaikan gagasan, saran, keritik, pendapat, kreativitas, inisiatif,dll.
- b. Pengembangan Karir, Manajemen pada semua bidang dan jenjang harus menaruh perhatian pada pengembangan karir para pekerja yang potensial, indikator merujuk kepada : Memberikan kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan.
- c. Penyelesaian Konflik, berdampak kinerja menjadi rendah, indikator merujuk kepada : Hubungan dengan rekan kerja dan hubungan pekerja dengan manajer
- d. Komunikasi, Penciptaan dan pengembangan komunikasi yang efektif, indikator merujuk kepada : Informasi mengenai pekerjaan yang mudah didapat melalui diskusi.
- e. Kesehatan kerja, perusahaan menyediakan dana kesehatan untuk karyawan dan keluarganya, indikator merujuk kepada : Adanya program BPJS yang disediakan perusahaan.
- f. Kesehatan Lingkungan dan Keselamatan Kerja, Kondisi lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang sulit diprediksi apa yang akan terjadi, indikator merujuk kepada : Kondisi lingkungan kerja yang aman.
- g. Keamanan Kerja, merupakan kondisi aman yang dirasakan individu dalam bekerja, indikator merujuk kepada : Perusahaan memiliki Program dana Pensiun untuk karyawan dan Perusahaan menghindarkan PHK sepihak.
- h. Kompensasi yang layak, merupakan pemberian upah baik secara finansial baik langsung maupun tidak langsung, indikator merujuk kepada : Pemberian bonus yang layak dan Pemberian insentif yang layak.
- i. Kebanggaan, merupakan Perasaan bangga yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dengan keikutsertaan karyawan dalam program sosial kemasyarakatan, indikator merujuk kepada: Karyawan ikut serta dalam kegiatan Corporate Social Responsibility.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Penelitian dengan pendekatan kualitatif memiliki ciri-ciri yaitu mendasarkan diri pada kekuatan narasi, studi dalam situasi alamiah, analisis induktif, kontak personal langsung (peneliti di lapangan), perspektif holistik, perspektif dinamis (perspektif perkembangan), orientasi pada kasus unik, bersandar pada netralitas-empatis, dan ada fleksibilitas desain sirkuler (J.Moleong, 2014).

Tempat penelitian ini berada di BMT Tamzis Bina Utama Cabang Kotagede Yogyakarta yang beralamat di Jl. Kemasan No.77, Prenggan, Kec. Kotagede, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55172. Informan dalam penelitian ini adalah *Supervisor* dan *Marketing*. Metode dalam pengambilan data, dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi dan dokumentasi, tetapi lebih menekankan pada metode wawancara untuk menggali informasi dan mendapatkan informasi yang baik dan lengkap.

Data kemudian dideskripsikan, dikategorisasikan, mana pandangan yang sama, yang berbeda, dan mana yang spesifik dari data sumber tersebut. Kemudian data tersebut

dimintakan kesepakatan (*member check*), dari informan tersebut maupun kepada informan lain yang masih terkait satu sama lain seperti sesama karyawan di BMT Tamzis Bina Utama Cabang Kotagede Yogyakarta sehingga menghasilkan suatu kesimpulan.

Analisis data kualitatif dengan model Miles dan Huberman meliputi *data collection, data reduction, data display* dan *conclusion drawing/verification* (Sugiyono, 2014). Penarikan kesimpulan berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap, sehingga setelah diteliti menjadi jelas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Visi dan Misi BMT Tamzis Bina Utama Cabang Kotagede Yogyakarta

Visi BMT Tamzis Bina Utama Cabang Kotagede Yogyakarta adalah menjadi Koperasi Utama dan Terpercaya untuk Kesejahteraan Anggota

Being a Main and Reliable Cooperative for the Members' Welfare. Adapun Misi BMT Tamzis Bina Utama Cabang Kotagede Yogyakarta

Membina keutamaan akhlaq (*Fostering the virtue of akhlaq*);Menggembirakan dan memudahkan anggota mengembangkan kegiatan ekonomi produktifnya. (*Delighting and easing the members to develop their productive economic activities*).Mengembangkan tata kelola perusahaan yang baik dan layanan keuangan berdasar kebutuhan anggota dan perkembangan teknologi.

Developing good corporate governance and good financial services based on the members' needs and technological developments.

Mengembangkan manfaat kepada anggota untuk mencapai kesejahteraan keluarga utama. *Developing benefits for the members, to achieve the welfare of the ultimate family.*

Bekerjasama dengan semua pihak untuk membina masyarakat utama. *Cooperating with all parties to foster the ultimate society.*

Produk BMT Tamzis Bina Utama Cabang Kotagede Yogyakarta

a. Pembiayaan Mikro Syariah

- 1) Diperuntukan bagi pengusaha mikro sebagai tambahan modal usaha dan investasi.
- 2) Diutamakan untuk para pedagang di pasar.
- 3) Usaha yang dibiayai sudah berjalan minimal satu tahun.
- 4) Menggunakan prinsip Mudharabah Muqayadah dan Murabahah.
- 5) Persyaratan mudah, tanpa biaya Administrasi dan Provisi.

b. Pembiayaan Haji dan Umroh

c. Simpanan Mutiara

- 1) Mudah
Setoran dan pengambilan dapat dilayani di semua kantor TAMZIS. Setoran dan pengambilan dapat dilayani di tempat anggota.
- 2) Multiguna
Sangat cocok bagi yang memiliki usaha perdagangan di pasar maupun sentra usaha lainnya. Dapat digunakan sebagai simpanan Pendidikan, Walimah, Qurban, Aqiqah dan Haji.
- 3) Barokah
Menggunakan prinsip *Wadiah Yad Ad Dhamanah*, yaitu TAMZIS menerima titipan dari anggota kemudian disalurkan ke usaha yang produktif.
- 4) Simpanan Pendidikan
Simpanan Mutiara Pendidikan khusus untuk siswa sekolah.

- 1) Setoran bisa dilakukan setiap saat, dan penarikan hanya boleh dilakukan sekali dalam satu tahun pada saat pergantian tahun ajaran baru.
- 2) Menyiapkan biaya pendidikan pada tahun ajaran berikutnya.
- 3) Melatih siswa untuk hemat, dengan cara menabung.
- 4) Mudah, siswa tidak harus datang ke kantor, petugas yang datang ke sekolah.
- 5) **Simpanan Berjangka**
Simpanan Ijabah yaitu produk investasi berjangka yang menggunakan prinsip mudharabah mutlaqah (bagi hasil). Tamzis mengelola dana secara produktif dalam bentuk pembiayaan kepada masyarakat usaha kecil dan menengah secara profesional sesuai syariah. Kami menawarkan tingkat bagi hasil yang sangat menguntungkan dan kompetitif.
- 6) **Qurban dan Tamzis**
- 7) **Zakat, Infaq, Sedekah dan Wakaf.**
Zakat merupakan salah satu rukun Islam dan menjadi salah satu unsur pokok bagi tiang syariat Islam. Oleh sebab itu, hukum menunaikan zakat adalah wajib bagi setiap muslim dan muslimah yang telah memenuhi syarat-syarat tertentu. Meninggalkan kewajiban zakat berarti meninggalkan salah satu rukun Islam, dosa besar bagi mereka yang meninggalkan.
Bila rukun Islam, seperti membaca syahadat, sholat, puasadan haji memiliki hubungan langsung dengan Allah SWT. Zakat tidak saja memiliki hubungan langsung dengan Allah, tetapi juga memiliki hubungan dengan manusia secara sosiologis. Begitu pentingnya peran zakat dalam pembangunan masyarakat Islam.

Pembahasan

Penerapan QWL di BMT Tamzis Bina Utama Cabang Kotagede Yogyakarta

Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) adalah memberikan rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, penghargaan dalam bekerja dan menciptakan kondisi untuk tumbuh dan berkembang sehingga meningkatkan harkat dan martabat karyawan. Masalah mendasar yang sering dihadapi perusahaan, terutama dalam dunia perbankan adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk melakukan tugas sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan khususnya perbankan. Didalam upaya meningkatkan kinerja dan komitmen karyawan, usaha yang dilakukan perusahaan yaitu dengan menerapkan quality of work life. Penerapan quality of work life yang tepat dari perusahaan kepada karyawan hingga saat ini harus selalu di kembangkan, sehingga tujuan dari perusahaan dapat berjalan dengan lancar karena faktor dari kepuasan manajemen sumber daya manusia. Di dalam suatu perusahaan yang dapat menjadi tolak ukur dalam pemenuhan kualitas kehidupan kerja antara lain sebagai berikut:

1. Partisipasi dalam Pemecahan Masalah

Dalam kehidupan sehari-hari partisipasi sumber daya manusia di lingkungan pekerjaan merupakan bagian dari kehidupan dari manusia itu sendiri. Berbagai bentuk peran serta karyawan bank muamalat parepare dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Selain itu, tanggung jawab karyawan yang perlu memiliki kesadaran penuh dalam menaati dan mematuhi serta mengerjakan semua tugas pekerjaannya dengan baik. Dengan partisipasi yang aktif diharapkan karyawan dapat meningkatkan kerjanya yang tentunya hal ini sangat tergantung pada sikap, perilaku dan tindakan karyawan yang bersangkutan saat mereka bekerja. Sejalan dengan keterangan tersebut informan

karyawan diberikan kebebasan bertindak dan menjalankan tugas yang diberikan. Selain itu, karyawan juga pastinya akan terlibat membuat perencanaan untuk kelangsungan perusahaan tempat mereka bekerja. Seperti yang dinyatakan informan sesama karyawan jelas harus bertukar pendapat untuk setiap masalah masalah tentang angsuran, pendapatan, lending dan funding akan diadakan meeting bersama. Selain itu untuk setiap keluhan dari marketing dalam pasar mengenai angsuran yang macet atasan turn kelapangan untuk membantu menyelesaikannya ataupun keluhan permasalahan yang lain dapat diselesaikan bersama.

Pernyataan dari informan tersebut menjelaskan bahwa sebuah perusahaan harus terus menerus berupaya memberikan kesempatan bagi sumber daya manusia dalam perusahaan untuk ikut berpartisipasi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, wewenang dan tanggung jawab masing-masing orang. Dengan demikian karyawan akan memperoleh kesempatan untuk menyiapkan gagasan, kreatifitas, ide, inovasi dan pendapat sebagai kontribusi dalam melaksanakan tugas pokok perusahaan yang akan menumbuhkan persaan diterima, merasa dihargai serta senang dan puas pada karyawan dalam bekerja.

2. Sistem Imbalan yang Inovatif

Pemberian kompensasi dari Bank merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh didalam pemilihan untuk bekerja di suatu perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerja sama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan dan salah satu bentuk pemenuhan kualitas kehidupan kerja. Seperti yang dinyatakan oleh informan yaitu terdiri dari gaji dan penghargaan yang berupa promosi kerja.

Berdasarkan hasil wawanacara menunjukkan bahwa BMT Tamziz Bina Utama Cabang Kotagede memberikan pelatihan untuk jenjang karier dari tingkatan paling bawah staff marketing dan staff admin dan Setiap atasan diwajibkan mempromosikan bawahannya yang berprestasi dan berprogres dalam bekerja untuk naik kejenjang selanjutnya. Pengembangan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai upaya mempersiapkan karyawan agar dapat bergerak dan berperan dalam organisasi sesuai dengan pertumbuhan, perkembangan dan perubahan suatu organisasi. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) sangat perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pernyataan informan diatas mengartikan bahwa kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan dapat memacu semangat karyawan untuk berkerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kinerja karyawan. Kepuasan terhadap besarnya kompensasi merupakan elemen utama terciptanya kepuasan dan komitmen kerja.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontibusi yang mereka berikan kepada perusahaan (Handoko, 2008).

3. Perbaikan Lingkungan Kerja

Permasalahan di *Work-Life Balance* dan kualitas kehidupan kerja di industri perbankan umumnya disebarkan karena jam kerja yang tinggi. Jadi banyak kasus, karyawan masih harus menerima email atau pesan yang terkait tentang pekerjaan diluar jam kantor. Sehingga secara tidak langsung karyawan tidak bisa membatasi Antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Job Street, 2018). Perusahaan perbankan

harus memberikan waktu fleksibilitas kepada karyawan agar dapat mengatur waktu luang diluar jam kantor Sehingga karyawan bisa berkomitmen kepada diri sendiri, opsi untuk bekerja dari rumah, dan cuti yang ramah dalam membantu mereka untuk menjaga keseimbangan kehidupan-kerja yang tepat dan dapat beradaptasi dengan lingkungan (Geetha & Rajendran, 2017).

Kualitas kehidupan kerja dalam kaitannya dengan interaksi antara lingkungan kerja dan kebutuhan pribadi karyawan, mereka menekankan kebutuhan pribadi karyawan akan terpenuhi ketika karyawan merasa puas akan imbalan dari perusahaan seperti kompensasi, promosi, pengakuan dan pengembangan dapat memenuhi harapan mereka yang akan menyebabkan *quality of work life* yang sangat baik. Pekerja cenderung menganggap tempat kerja mereka dengan cara positif jika kondisi tertentu ada di tempat kerja. Kondisi diidentifikasi oleh mereka yang memiliki tuntutan yang wajar, imbalan intristik dan ekstristik yang tinggi, dukungan sosial yang baik, pengaruh atas keputusan kerja, dan sumber daya yang tersedia untuk melakukan pekerjaan mereka. Dari keterangan diatas mengartikan dengan adanya faktor kualitas kehidupan kerja yang terpenuhi maka kualitas kehidupan kerja akan lebih tinggi, karyawan akan komitmen dan semangat serta absensi rendah niat berhenti (turnover) juga rendah.

Penjelasan tersebut dapat kita pahami bahwa tuntutan yang wajar merupakan beban kerja yang wajar, tidak menyita waktu dan tidak membebani karyawan merupakan faktor yang menimbulkan stress. Kemudian dukungan sosial yang baik merupakan idikasi dari terciptanya komunikasi yang baik dan tidak adanya konflik dan sumber daya yang ada dilingkungan kerja. Lingkungan kerja inilah yang berkaitan erat dengan keselamatan dan kesehatan kerja.

4. Restrukturisasi Kerja

Restrukturisasi kerja dievaluasi melalui penyesuaian jadwal kerja, penerapan ilmu dan keahlian, peluang mengembangkan kapasitas, tersedianya SOP/peraturan, serta peluang demonstrasi keterampilan. (Nulipata et al., 2019). Sering kali karir menjadi indikator keberhasilan seorang pegawai di dalam organisasi, karena pegawai dengan karier yang gemilang membuktikan bahwa mereka adalah profesional yang berdedikasi dalam menjalankan tugas mereka. Karier yang maju dapat menandakan bahwa pegawai memiliki keterampilan dan kemampuan yang relevan untuk menghadapi tugas-tugas yang lebih kompleks dan menuntut. Proses pengembangan karir yang efektif akan menghasilkan sumber daya manusia yang kompetitif dan memiliki daya saing. Ini pada akhirnya akan berdampak pada kemajuan organisasi tidak hanya pada saat ini, tetapi juga di masa depan. Pengembangan karir pegawai melibatkan upaya untuk meningkatkan kualifikasi, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman mereka. Dalam konteks ini, nilai-nilai kerja yang positif dan konsisten akan berperan penting dalam kesuksesan pengembangan karir. Seorang pegawai yang memegang nilai-nilai kerja yang kuat cenderung menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, mengambil inisiatif untuk belajar dan berkembang, dan menjaga etika kerja yang baik. Keberhasilan seorang pegawai juga dapat dilihat dari kemajuan dalam pengembangan pribadi dan profesional mereka, termasuk partisipasi dalam pelatihan, menguasai keterampilan baru, dan upaya untuk terus meningkatkan diri. Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kehidupan Pribadi: Keberhasilan seorang pegawai tidak selalu terlihat dari tingkat kemajuan karier mereka. Banyak faktor, termasuk keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, juga berkontribusi pada kebahagiaan dan kesejahteraan seorang individu (Asad, 2023). Oleh karena itu, proses pengembangan karir harus dilakukan secara konsisten dan berkelanjutan guna

menciptakan pegawai yang unggul. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan informan bahwa pengembangan karyawan dapat dilakukan dengan pemberian kesempatan karyawan dalam memberikan ide-ide baru. Atasan selalu menerima ide-ide baru dari bawahannya dan akan ditampung dievaluasi dan akan dieksekusi jika ide-ide tersebut baik kedepannya dijalankan. Dalam meningkatkan kinerja manajer akan memberikan reward untuk pegawai yang tercapai targetnya untuk lebih semangat dan akan memberikan punishment jika tidak tercapai targetnya.

KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui penerapan *quality of work life* di BMT , berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulan penelitian ini adalah *Quality of work life* dalam penelitian ini terdiri dari partisipasi dalam pemecahan masalah; Sistem imbalan yang inovatif; Perbaikan lingkungan kerja; dan Restrukturisasi kerja. Tuntutan yang wajar merupakan beban kerja yang wajar, tidak menyita waktu dan tidak membebani karyawan merupakan faktor yang menimbulkan stress. Kemudian partisipasi dalam pemecahan masalah dan dukungan sosial yang baik merupakan indikator dari terciptanya komunikasi yang baik dan tidak adanya konflik dan sumber daya yang ada dilingkungan kerja. Lingkungan kerja inilah yang berkaitan erat dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini juga mendukung terwujudnya kualitas kehidupan kerja yang baik.

REFERENSI

- Anggraeny, Akhasan, & Bachtiar, Y. (2023). Penerapan Sistem Quality of Work Life pada Bank Syariah Indonesia Kota Paarepare. *Journal AK-99*, 3(1), 145–149.
- Farmi, N., Apridar, A., & Bachri, N. (2021). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Kprk Lhokseumawe Dengan Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 5(2), 84. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v5i2.3437>
- Hermawati. (2016). *Quality of Work Life dan Organizational Citizenship Behaviour Sebuah Kajian Empiris (Malang: Badan Penerbitan Universitas Widyagama Malang, 2016)*, h.15.
- J.Moleong, L. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi*. PT Remaja Rosdakarya.
- Jamil. (2023). *Analisis Work Life Balance Pada Karyawan Pt. Tajelin Sejahtera. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang*.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Muhamad Mardiansyah, & Rusdiah. (2022). Pengaruh Quality of Work Life dan Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasi pada Anita Phoneshop Baturaja. *Jurnal Manajemen Bisnis, Akuntansi Dan Keuangan*, 1(1), 25–38.

<https://doi.org/10.55927/jambak.v1i1.367>

Nurdaeni. (2024). *Analisis Implikasi Burnout terhadap Subjective Well Being (SWB) Karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. KCP Unit Tanete Riaja Kabupaten Barru*. Universitas Muhammadiyah Makassar.

Susilowati. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening. In *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah: Vol. VIII* (Issue I).

Wahyudi, B., Umiyarzi, E., & Mapaza, G. (2022). Kepuasan Nasabah terhadap kualitas pelayanan Nasabah PT Bank Rakyat Indonesia Unit Tanjung Batu Cabang Kayu Agung. Pada masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 2(1), 103–112. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v2i1.55>