

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi saat ini, industri perbankan mengalami dinamika persaingan yang semakin kompleks. Hal ini menuntut setiap perusahaan, termasuk Bank Syariah Indonesia, untuk terus meningkatkan daya saingnya. Salah satu kunci keberhasilan dalam menghadapi tantangan tersebut terletak pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang unggul bukan hanya dituntut memiliki kompetensi teknis, tetapi juga memiliki motivasi kerja, etika profesional, serta semangat pengembangan diri yang berkelanjutan.¹

Selain kompetensi dan motivasi kerja, komitmen organisasional juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kestabilan tenaga kerja dalam sebuah perusahaan. Tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi dapat menentukan apakah mereka akan tetap bertahan atau memilih untuk meninggalkan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi umumnya menunjukkan sikap loyal, terlibat aktif dalam kegiatan organisasi, dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan bersama. Sebaliknya, jika komitmen karyawan rendah, hal ini sering terlihat dari

¹ Putri Nurhida Harahap and Topan Iskandar, "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Bank Syari'ah Indonesia Kota Medan," *Jurnal El Rayyan: Jurnal Perbankan Syariah* 3, no. 1 (2024): 11.

tingginya tingkat ketidak hadiran, kurangnya partisipasi, serta munculnya keinginan untuk pindah kerja. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat berdampak pada menurunnya produktivitas dan keberlangsungan operasional perusahaan.² Berdasarkan kondisi ini penting untuk melihat bagaimana kondisi ini terjadi dilapangan, khususnya pada lingkungan kerja Bank Nagari Cabang Syariah Padang Sebagai Objek penelitian.

Bank Nagari Cabang Syariah Padang merupakan Lembaga keuangan yang secara konsisten menerapkan prinsip-prinsip islam dalam aktivitas kerjanya. Saat ini jumlah karyawan di Bank Nagari Cabang Syariah Padang dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan Bank Nagari Cabang Syariah Padang

NO	Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	Branch Manager (Penjabat)	1
2.	Wakil Pimpinan	1
3.	Pimpinan Seksi	7
4.	SDM	4
5.	Teller	2
6.	Customer Service	3

² Vanda Novia Tololiu, Wehelmina Rumawas, and Danny Mukuan, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Manado," *Productivity* 3, no. 1 (2022): 1–6.

7.	Pembiayaan	14
8.	Pegadaian	1
9.	Marketing	9
10	Satpam	6
11.	Driver	7
12.	Petugas Kebersihan (Cleaning Service)	4
	Total	59

Sumber: Data internal Bank Nagari Cabang Syariah Padang, 2025.

Diketahui bahwa budaya kerja di Bank Nagari Cabang Syariah Padang dikenal kental dengan nilai-nilai religius dan semangat kebersamaan. Kegiatan apel pagi kerap diawali dengan pembacaan ayat suci Al-Qur'an sebagai bentuk penguatan spiritual, diikuti dengan wirid bulanan yang dilaksanakan pada awal bulan sebagai sarana pembinaan karakter religiusitas. Pada waktu salat, seluruh aktivitas operasional dihentikan sementara agar karyawan dapat melaksanakan ibadah, dan kebiasaan makan siang bersama turut mempererat rasa kebersamaan dalam tim kerja.

Selain itu, pihak bank juga menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi serta kemampuan adaptasi karyawan terhadap perkembangan industri perbankan, seperti pelatihan layanan nasabah berbasis prinsip syariah dan pelatihan penguatan soft skills.

Budaya kerja ini dikaitkan dengan tingkat motivasi kerja yang bagus, terlihat dari antusias, kedisiplinan, dan kemauan karyawan untuk bekerja.

Komitmen Organisasional karyawan dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor Menurut Meyer dan Allen, komitmen organisasional memiliki tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif menggambarkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, komitmen berkelanjutan berkaitan dengan pertimbangan biaya atau kerugian jika meninggalkan organisasi, sedangkan komitmen normatif mengacu pada rasa kewajiban moral untuk tetap bertahan.³ Dalam konteks perbankan syariah, termasuk di Bank Nagari Cabang Syariah Padang, penerapan nilai-nilai religius, pelatihan yang memadai, dan motivasi kerja yang bagus seharusnya dapat mendorong terbentuknya ketiga bentuk komitmen tersebut. Namun, belum diketahui berdasarkan data lapangan sejauh mana faktor-faktor tersebut memengaruhi komitmen organisasional karyawan di Bank Nagari Cabang Syariah Padang.

Perbedaan tingkat komitmen organisasional antar karyawan berpotensi memengaruhi efektivitas kerja tim dan pencapaian tujuan organisasi, meskipun lingkungan kerja telah didesain secara ideal untuk mendukung hal tersebut. Kondisi ini sejalan dengan penelitian Putri Nur Huzaini, Mustafa Kamal Rokan,

³ Muhammad Arif, Zulfadli Hamzah, and Fajar Putri, "Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Syariah Melalui Pemberdayaan Karyawan," *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance* 7, no. 1 (2024): 417–29,.

and Rahmi Syahriza, di lingkungan perbankan syariah menunjukkan bahwa *Islamic Work Ethics* (etika kerja Islami) memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, tingkat religiusitas individu tidak selalu berdampak langsung dan signifikan apabila berdiri sendiri, melainkan baru menunjukkan pengaruh berarti ketika digabungkan dengan faktor lain seperti etika kerja dan lingkungan organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa keberhasilan penerapan nilai-nilai Islami di tempat kerja tidak semata-mata ditentukan oleh adanya program keagamaan atau simbolik institusional, tetapi juga sangat bergantung pada bagaimana individu memaknai, menginternalisasi, dan merespons nilai-nilai tersebut dalam perilaku kerja sehari-hari.⁴

Temuan ini sejalan dengan kondisi yang ada di Bank Nagari Cabang Syariah Padang. Secara struktural dan budaya, perusahaan ini secara konsisten mengintegrasikan prinsip-prinsip Islam dalam aktivitas sehari-hari, seperti tilawah di pagi hari, wirid bulanan, salat berjamaah, dan makan siang bersama sebagai bentuk kebersamaan tim. Selain itu, manajemen aktif memberikan pelatihan, mengembangkan keterampilan, serta memotivasi karyawan melalui pendekatan yang memadukan aspek spiritual dan profesional. Meskipun upaya tersebut diharapkan dapat membentuk komitmen organisasional yang tinggi,

⁴ Putri Nur Huzaini, Mustafa Kamal Rokan, and Rahmi Syahriza, "Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Dengan Pendidikan Sebagai Variabel Moderasi," *El-Iqtishod: Jurnal Ekonomi Syariah* 7, no. 1 (2023): 51.

secara umum dalam dunia kerja tingkat komitmen karyawan dapat bervariasi sebagian menunjukkan loyalitas dan keterlibatan yang kuat, sementara sebagian lainnya cenderung terbatas pada pelaksanaan tugas sesuai arahan dengan tingkat inisiatif yang rendah. Perbedaan tingkat komitmen organisasional di tengah penerapan budaya kerja Islami menunjukkan perlunya pemahaman yang lebih mendalam terhadap konsep religiusitas Islamic Perspektif itu sendiri. Dalam pandangan Islam, keagamaan tidak semata-mata berfokus pada kegiatan ritual seperti salat, puasa, atau zikir, melainkan melibatkan cara nilai-nilai Islam dihayati dalam setiap aspek kehidupan manusia, termasuk dalam konteks pekerjaan.

Berdasarkan pendapat Safrilsyah dalam bukunya *Membumikan Ajaran Islam*, ajaran Islam harus terimplementasi artinya nilai-nilainya tidak hanya dimengerti secara teori, tetapi juga diwujudkan secara nyata dalam perilaku sehari-hari, seperti bersikap jujur, bertanggung jawab, dan dapat dipercaya ketika melaksanakan tugas.⁵ Hal ini sejalan dengan penelitian Fahmi Natigor Nasution dan Ahmad Rafiki, penelitian ini menyimpulkan bahwa *Islamic Work Ethics* berhubungan signifikan dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Hal ini juga menunjukkan bahwa penerapan *Islamic Work Ethics* dapat

⁵ Safrilsyah, "Membumikan Ajaran Islam" (Ushuluddin Publishing, 2020), h. 120-124.

membantu mencapai komitmen dan kepuasan yang besar di antara karyawan terhadap organisasi, khususnya di kalangan bank Islam.⁶

Selain Religiusitas Islamic Perspektif, pelatihan dan pengembangan juga memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen organisasional. Dalam dunia kerja modern, pelatihan dan pengembangan menjadi strategi penting untuk membentuk kualitas sumber daya manusia yang kompeten dan berdaya saing. Menurut Marjus A. Launer Zargi Takeed, Mohammad Daud Ali, atiq Khattak, pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya secara efektif, sedangkan pengembangan berfokus pada pertumbuhan jangka panjang dan kesiapan menghadapi tanggung jawab yang lebih tinggi. Ketika organisasi berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan, hal tersebut tidak hanya meningkatkan kapasitas individu, tetapi juga membangun persepsi positif bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan dan karier karyawannya. Rasa dihargai ini pada akhirnya memicu loyalitas, motivasi, dan dedikasi yang lebih besar dari karyawan terhadap organisasi. Penelitian ini sejalan dengan Zargi Takeed, Mohmmad Daud Ali, Mohammad Atiq Rafique Khattak, Markus A. Launer, menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan

⁶ Fahmi Natigor Nasution and Ahmad Rafiki, "Islamic Work Ethics, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Islamic Banks in Indonesia," *RAUSP Management Journal* 55, no. 2 (2020): 201, <https://doi.org/10.1108/RAUSP-01-2019-0011>.

berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada sektor perbankan di Afghanistan.⁷

Selain pelatihan dan pengembangan, motivasi kerja juga memoderasi pengaruh Religiusitas Islamic Perspektif terhadap komitmen organisasional, berdasarkan hasil penelitian Mehmet Asutay, Greget Kalla Buana, dan Alija Avdukic, spiritualitas Islam berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai dua dimensi dari sikap kerja. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa etika kerja memediasi hubungan tersebut. Selain itu, ditemukan bahwa kepuasan kerja secara positif memengaruhi komitmen organisasi, namun etika kerja tidak berperan sebagai variabel moderasi. Artinya internalisasi nilai-nilai Islam dalam perilaku kerja karyawan tidak hanya memengaruhi cara mereka menyikapi pekerjaannya, tetapi juga berdampak pada seberapa besar loyalitas dan keterikatan emosional mereka terhadap organisasi.

Ketika nilai spiritual tercermin dalam perilaku kerja sehari-hari seperti bersikap jujur, bertanggung jawab, dan disiplin hal ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dan membangun kepuasan kerja. Kepuasan inilah yang pada akhirnya memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi.⁸ Meskipun

⁷ Marjus A. Launer Zargi Takeed, Mohammad Daud Ali, atiq Khattak, "Role of Training & Development on Employee Retention and Organizational Commitment in the Banking Sector of Pakistan," *International Review of Management and Business Research* 13, no. 2 (2024): 163–64, <https://doi.org/10.47067/reads.v6i3.252>.

⁸ Mehmet Asutay, Greget Kalla Buana, and Alija Avdukic, "The Impact of Islamic Spirituality on Job Satisfaction and Organisational Commitment: Exploring Mediation and Moderation Impact," *Journal of Business Ethics* 181, no. 4 (2022): 927, <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04940-y>.

penelitian ini tidak secara langsung menggunakan motivasi kerja sebagai variabel moderasi, pendekatan yang digunakan menunjukkan bahwa nilai-nilai Islami yang dimiliki karyawan dalam bekerja dapat memperkuat pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi.

Selain Religiusitas Islamic Perspektif, motivasi kerja juga memoderasi pelatihan dan pengembangan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Feri Indra Irawan dkk, menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan karier yang dirancang berdasarkan nilai-nilai Islami memiliki pengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasional. Hasilnya juga menunjukkan bahwa motivasi kerja Islami yang tumbuh dari niat ibadah, tanggung jawab, dan amanah berperan sebagai mediator yang memperkuat efek pelatihan tersebut. Ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berbasis spiritual dapat berfungsi sebagai variabel moderatif, memperjelas mekanisme penguatan pengaruh pelatihan terhadap keterikatan karyawan terhadap organisasi.⁹

Meskipun penelitian ini menyebut motivasi kerja Islami sebagai variabel mediasi, namun temuan mereka menunjukkan bahwa motivasi tersebut memperkuat pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasional. Dalam konteks ini, motivasi kerja Islami dapat pula diinterpretasikan memiliki

⁹ Feri Indra Irawan et al., "Career Development And Motivation : A Study On Strengthening Organizational Commitment," *Proceedings of the International Conference on Education, Society and Humanity* 02, no. 02 (2024): 1718–1724.

fungsi serupa dengan variabel moderasi, yaitu memperkuat hubungan antara variabel bebas dan terikat.

Pemilihan Bank Nagari Syariah Cabang Padang sebagai objek penelitian didasarkan pada karakteristik unik yang dimilikinya, yaitu penerapan nilai-nilai Islam secara konsisten dalam budaya organisasi. Lembaga ini secara aktif membangun lingkungan kerja yang mendukung pembentukan religiusitas karyawan melalui kegiatan seperti apel pagi dengan pembacaan Al-Qur'an, wirid rutin, salat berjamaah, serta makan siang bersama sebagai bentuk penguatan spiritualitas dan kebersamaan tim. Selain itu, pihak bank juga menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi serta kemampuan adaptasi karyawan terhadap perkembangan industri perbankan, dukungan ini juga diiringi dengan motivasi kerja yang bagus ditunjukkan oleh sebagian besar karyawan.

Namun, belum diketahui berdasarkan data lapangan sejauh mana faktor-faktor tersebut memengaruhi komitmen organisasional karyawan di Bank Nagari Cabang Syariah Padang. Oleh karena itu, kondisi tersebut menjadikan Bank Nagari Cabang Syariah Padang sebagai lokasi yang relevan untuk mengkaji bagaimana religiusitas, pelatihan, dan motivasi kerja berkontribusi terhadap pembentukan komitmen organisasional karyawan.

Sampai saat ini belum ditemukan penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh religiusitas Islamic perspektif serta pelatihan dan pengembangan terhadap komitmen organisasional dengan motivasi kerja

sebagai variabel moderasi di Bank Nagari Cabang Syariah Padang. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya penting secara praktis dalam meningkatkan komitmen organisasional, tetapi juga memiliki kontribusi akademik dalam mengisi kesenjangan penelitian khususnya pada konteks Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis nilai islam dalam industri perbankan syariah.

Berdasarkan uraian fenomena diatas maka penelitian tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul! **“Pengaruh Religiusitas Islamic Perspektif, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang”**.

B. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini agar tidak terjadi pembahasan secara meluas, maka penulis membatasi atau menfokuskan pembahasan yang akan diteliti pada:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang dan tidak mencakup kantor cabang lainnya.
2. Penelitian ini bertujuan fokus pada pengaruh religiusitas Islamic perspektif, pelatihan dan pengembangan, terhadap komitmen organisasional dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Religiusitas Islamic Perspektif terhadap komitmen organisasional pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap komitmen organisasional pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang?
3. Bagaimana Motivasi kerja memoderasi pengaruh religiusitas islamic perspektif terhadap komitmen organisasional pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang?
4. Bagaimana Motivasi Kerja memoderasi pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Komitmen Organisasional pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian berdasarkan permasalahan diatas yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Religiusitas Islamic Perspektif terhadap komitmen organisasional pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap komitmen organisasional pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang.
3. Untuk mengetahui Motivasi Kerja memoderasi pengaruh religiusitas islamic perspektif terhadap komitmen organisasional pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang.

4. Untuk mengetahui Motivasi Kerja memoderasi pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Komitmen Organisasional pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Menyempurnakan pengetahuan dan keterampilan yang didapat dibangku kuliah agar dapat dipratikkan dalam kehidupan nyata untuk memecahkan masalah.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian dapat digunakan untuk menguji dan mengembangkan model-model keuangan yang telah ada, khususnya yang berkaitan dengan kinerja perusahaan, terutama dalam konteks perbankan syariah. Serta penelitian ini dapat membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut dengan variabel yang lebih spesifik atau periode penelitian yang lebih panjang.

F. Sistematika Penelitian

Untuk memudahkan dalam penulisan ini, maka secara garis besar sistematikan penulisan ini terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Landasan teori memuat teori-teori yang terkait dengan judul dan juga menjelaskan kerangka konseptual yang penulis teliti.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi/tempat penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data. menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

