



Faktor-Faktor Pengunduran Diri Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Area Riau: Pendekatan Fenomenologi

*Merry Meilany^{1,a}, Mohd. Winario^{2,b}

¹Institut Agama Islam Edi Haryono Madani, Kandis, Riau, Indonesia

²Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai, Bangkinang, Riau, Indonesia

Email: ^amerry.meilany@institut.ehmri.ac.id, ^bmohd.winario@universitaspahlawan.ac.id

DOI:

<https://doi.org/10.46963/jam.v9i1.3166>

Cara Mensitasi Artikel ini:

Meilany, M., & Winario, M. (2026). Faktor-faktor pengunduran diri karyawan pada Bank Syariah Indonesia area Riau: Pendekatan fenomenologi. *AL-Muqayyad*, 9(1), 1-11. <https://doi.org/10.46963/jam.v9i1.3166>

ABSTRACT

Keywords:

Exploration,
Phenomenology,
Resignation, Islamic
Bank

Kata Kunci:

Eksplorasi,
Fenomenologi,
Pengunduran Diri,
Bank Syariah

The purpose of this study is to explore in depth the reasons behind employees' resignation decisions from Islamic banks, particularly at Bank Syariah Indonesia in the Pekanbaru City area of Riau. The research method used a qualitative phenomenological approach. Data were obtained through in-depth interviews with former employees who resigned voluntarily. The data analysis technique used an interpretive phenomenological analysis (IPA) approach. The results show that resignation decisions are influenced by various factors, such as work pressure, authoritative leadership, limited career development opportunities, and a mismatch between organizational culture and Islamic values. Employees feel disappointed when the principles of justice, trustworthiness, and transparency are not reflected in work practices. In addition, conflicts between personal values and the search for a more spiritual meaning in life also contribute to resignation decisions. In conclusion, non-technical factors such as value mismatches are the main reasons for resignation, not solely workload or career path.

Informasi Artikel:

Diterima:
24/04/2026
Direvisi:
09/05/2026
Disetujui
10/05/2026
Diterbitkan
30/06/2026

*Corresponding Author

merry.meilany@institut.ehmri.ac.id

©Authors (2026)
under licensed [CC BY SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi secara mendalam alasan di balik keputusan pengunduran diri karyawan dari bank syariah khususnya di Bank Syariah Indonesia area Kota Pekanbaru Riau. Metode penelitian dengan pendekatan kualitatif fenomenologi. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan mantan karyawan yang mengundurkan diri secara sukarela. Teknik analisis data menggunakan pendekatan fenomenologi interpretatif (interpretive phenomenological analysis/IPA). Hasil menunjukkan bahwa keputusan resign dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti tekanan kerja, kepemimpinan otoritatif, terbatasnya peluang pengembangan karier, serta ketidaksesuaian antara budaya organisasi dan nilai-nilai syariah. Karyawan merasa kecewa ketika prinsip keadilan, amanah, dan transparansi tidak tercermin dalam praktik kerja. Selain itu, konflik nilai pribadi dan pencarian makna hidup yang lebih spiritual turut mendorong keputusan pengunduran diri. Kesimpulannya, faktor non-teknis seperti ketidaksesuaian nilai menjadi alasan utama resign, bukan semata-mata beban kerja atau jenjang karier.

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja modern, mobilitas karyawan menjadi fenomena yang kian umum dijumpai, termasuk dalam sektor keuangan seperti perbankan (Malik, 2018). Salah satu bentuk mobilitas tersebut adalah pengunduran diri sukarela (voluntary turnover),



yaitu keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sadar dan tanpa adanya pemutusan hubungan kerja sepihak dari manajemen. Fenomena ini menjadi perhatian serius dalam manajemen sumber daya manusia karena dapat berdampak langsung pada stabilitas operasional, beban kerja karyawan yang tersisa, biaya rekrutmen, serta penurunan produktivitas perusahaan (Pangestu, 2025).

Di sektor perbankan syariah, yang mengusung prinsip-prinsip keuangan Islam seperti keadilan, transparansi, dan bebas riba, loyalitas dan kepercayaan terhadap nilai-nilai syariah semestinya menjadi pondasi utama dalam membentuk budaya kerja (Rosyidah, 2024).

Bank syariah dengan sistem bagi hasil merupakan ciri utama perbankan syariah yang membedakannya dari bank konvensional. Dalam sistem ini, keuntungan dan risiko usaha dibagi secara adil antara pihak bank dan nasabah berdasarkan akad yang disepakati. Konsep tersebut mencerminkan prinsip keadilan, transparansi, serta larangan riba yang menjadi dasar operasional bank syariah (Lestari & Sai'in, 2022).

Namun kenyataan di lapangan menunjukkan hal yang berbeda, realitas di lapangan menunjukkan bahwa tingkat pengunduran diri karyawan di bank syariah juga cukup signifikan, bahkan terkadang tidak jauh berbeda dibandingkan dengan bank konvensional (Fergian, 2020). Fenomena ini menimbulkan pertanyaan kritis mengenai faktor-faktor yang mendorong karyawan bank syariah untuk mengambil keputusan resign, meskipun institusi tempat mereka bekerja menjunjung tinggi prinsip agama yang secara ideal seharusnya menjadi nilai bersama.

Secara statistik, data dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menunjukkan pertumbuhan lembaga keuangan syariah yang stabil dari tahun ke tahun. Namun demikian, perputaran tenaga kerja yang tinggi di sektor ini dapat menjadi salah satu indikator adanya tantangan internal, khususnya terkait manajemen sumber daya manusia (Hasanah et al., 2025). Dalam konteks bank syariah, pengunduran diri karyawan tidak hanya berdampak pada aspek teknis dan operasional, tetapi juga dapat mencerminkan disharmoni antara idealisme nilai syariah dan praktik organisasi yang dijalankan (Basalamah, 2019).

Dalam konteks ini, pendekatan fenomenologi menjadi penting untuk diangkat. Pendekatan fenomenologi berfokus pada pengalaman subyektif individu dan mencoba memahami makna dari peristiwa yang mereka alami dari sudut pandang mereka sendiri (Tumangkeng & Maramis, 2022). Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi secara mendalam alasan-alasan personal, emosional, bahkan spiritual yang mungkin tidak terungkap dalam survei kuantitatif biasa. Sebab, di balik setiap keputusan pengunduran diri pasti terdapat cerita, narasi, dan refleksi mendalam yang layak untuk dipahami secara kontekstual.

Lebih jauh, pentingnya studi ini juga terletak pada aspek keunikan lingkungan kerja bank syariah. Dalam teorinya, institusi syariah diharapkan tidak hanya mengedepankan prinsip efisiensi dan profitabilitas semata, tetapi juga nilai-nilai

spiritualitas Islam seperti amanah, keadilan, dan keberkahan (Putri, n.d.). Oleh sebab itu, ekspektasi terhadap kualitas hubungan kerja di bank syariah biasanya lebih tinggi dibandingkan dengan institusi konvensional. Ketika seorang karyawan memutuskan untuk mengundurkan diri dari institusi yang dianggap memiliki dasar nilai religius, tentu ada pertanyaan mendasar yang patut diajukan: apakah prinsip syariah sudah terinternalisasi dalam budaya kerja sehari-hari? Apakah ada kesenjangan antara nilai-nilai ideal dan kenyataan yang dihadapi oleh karyawan?

Penelitian ini juga akan memberikan kontribusi penting terhadap pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di lingkungan bank syariah. Hasil eksplorasi mendalam terhadap alasan pengunduran diri dapat menjadi dasar pertimbangan bagi manajemen untuk menyusun kebijakan retensi karyawan yang lebih tepat, berbasis empati dan pemahaman terhadap kondisi karyawan secara holistik. Terlebih lagi, karyawan yang loyal dan merasa dihargai akan menjadi aset penting dalam memperkuat reputasi dan keberlanjutan institusi syariah di tengah persaingan global yang semakin ketat.

Lebih dari sekadar alasan teknis atau ekonomis, fenomena pengunduran diri di lingkungan kerja syariah bisa jadi dipengaruhi oleh aspek psikologis, etika kerja, kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai institusi, hingga tekanan spiritual yang tidak tertangani dengan baik (Nabella, 2024). Misalnya, ada kemungkinan bahwa sebagian karyawan mengalami konflik batin antara pekerjaan yang ditugaskan dengan pemahaman mereka terhadap prinsip syariah. Dalam beberapa kasus, karyawan mungkin juga merasa bahwa praktik perbankan syariah yang dijalankan tidak sesuai dengan prinsip ideal Islam yang mereka yakini, sehingga menimbulkan ketidaknyamanan dan dorongan untuk keluar dari sistem.

Lebih lanjut, tekanan kerja yang tinggi, target yang tidak realistis, serta ketimpangan dalam komunikasi antara atasan dan bawahan juga dapat menjadi pemicu utama pengunduran diri (Djibrin et al., 2025). Tidak sedikit pula karyawan yang memutuskan untuk resign karena kurangnya ruang bagi pengembangan diri, stagnasi karier, atau karena merasa tidak diberi kepercayaan dalam mengambil keputusan (Alimuddin & Kartika, 2024). Dalam konteks bank syariah, semua faktor ini perlu diteliti secara mendalam karena akan memengaruhi persepsi publik terhadap kualitas institusi dan integritas nilai syariah yang diklaim.

Dalam kerangka yang lebih luas, pemahaman mendalam tentang alasan pengunduran diri karyawan juga penting bagi dunia akademik dan praktisi untuk membangun sistem ketenagakerjaan yang lebih manusiawi dan berkelanjutan (Anshori, 2024). Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan bagi ilmu manajemen sumber daya manusia, studi keislaman kontemporer, serta pengembangan kelembagaan bank syariah agar lebih adaptif terhadap kebutuhan zaman tanpa kehilangan ruh nilai-nilai Islam.

Dengan demikian, kajian eksploratif ini menjadi sangat relevan dan strategis dalam memahami dinamika ketenagakerjaan di institusi syariah. Fenomenologi sebagai pendekatan metodologis dipilih karena memberikan ruang luas bagi karyawan untuk menceritakan secara jujur pengalaman dan persepsi mereka, yang mungkin selama ini terabaikan dalam laporan dan statistik formal. Penelitian ini tidak hanya akan menghasilkan data empiris yang kaya, tetapi juga menawarkan refleksi kritis tentang bagaimana bank syariah bisa lebih baik dalam menerapkan nilai-nilai Islam secara nyata dalam sistem kerja mereka.

Beberapa penelitian sebelumnya memang telah menyoroti faktor-faktor umum yang mendorong karyawan resign, seperti gaji yang tidak kompetitif, beban kerja yang tinggi, kurangnya kesempatan pengembangan karier, dan hubungan interpersonal yang kurang harmonis di BPRS Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo (Fergian, 2020). Namun, menurut Rizki (2024) studi tentang hal ini di lingkungan bank syariah masih relatif terbatas, terutama yang menggali dari perspektif karyawan sendiri dengan pendekatan kualitatif mendalam.

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini apa saja makna dan alasan mendalam yang mendorong karyawan bank syariah area riau mengundurkan diri dari pekerjaannya, sebagaimana dipahami melalui pengalaman subjektif mereka, dan bagaimana pengalaman tersebut mencerminkan adanya kesenjangan antara nilai-nilai ideal institusi syariah dengan praktik organisasi sehari-hari yang dapat memengaruhi loyalitas, kepuasan kerja, serta keputusan untuk meninggalkan institusi tersebut secara sukarela?

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi secara mendalam faktor-faktor pengunduran pengunduran diri karyawan dari bank syariah khususnya di Bank Syariah Indonesia area Riau, dengan fokus pada pengalaman subjektif dan makna personal yang mereka alami selama bekerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi. Pendekatan fenomenologi dipilih karena bertujuan untuk memahami dan menggali secara mendalam pengalaman subjektif individu, dalam hal ini karyawan bank syariah yang memutuskan untuk mengundurkan diri. Fokus utama dari pendekatan ini adalah pada pemaknaan pengalaman hidup, termasuk motivasi, pertimbangan, serta dinamika personal yang melatarbelakangi keputusan resign.

Sumber data utama dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan mantan karyawan bank syariah yang telah mengundurkan diri secara sukarela dalam kurun waktu maksimal tiga tahun terakhir. Informan dipilih secara purposive, yakni berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian, seperti pernah bekerja minimal satu tahun di bank syariah, memahami nilai-nilai kerja dalam lembaga syariah, dan bersedia berbagi pengalamannya secara terbuka.

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap delapan informan yang berasal dari berbagai posisi dan unit kerja di beberapa bank syariah berbeda di Indonesia. Wawancara berlangsung antara 20 hingga 30 menit dan dianalisis menggunakan metode Interpretative Phenomenological Analysis (IPA).

Teknik pengumpulan data dilakukan secara semi-terstruktur, dengan panduan wawancara yang bersifat fleksibel agar memungkinkan eksplorasi makna lebih luas sesuai arah pembicaraan informan. Wawancara akan direkam (dengan izin informan) dan ditranskrip untuk dianalisis secara mendalam.

Teknik analisis data menggunakan pendekatan fenomenologi interpretatif (interpretative phenomenological analysis/IPA). Proses analisis dilakukan dengan cara membaca ulang transkrip wawancara secara berulang, mengidentifikasi tema-tema kunci, mengkategorikan makna-makna pengalaman, serta menarik kesimpulan berdasarkan perspektif informan tanpa mengintervensi dengan penilaian peneliti secara sepihak.

Validitas data dijaga melalui teknik triangulasi sumber dan memberi checking, yaitu dengan mengonfirmasi kembali hasil interpretasi kepada informan untuk memastikan kebenaran data. Selain itu, refleksi diri peneliti juga dilakukan secara berkesinambungan agar interpretasi tetap objektif dan tidak bias.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil temuan dari wawancara mendalam terhadap sejumlah mantan karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Area Riau mengungkapkan beragam faktor yang memengaruhi keputusan mereka untuk mengundurkan diri. Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi untuk memahami secara mendalam pengalaman subjektif para informan dalam konteks kerja di lingkungan perbankan syariah.

Melalui proses analisis tematik, data dikelompokkan berdasarkan frekuensi penyebutan alasan yang muncul dari setiap wawancara. Dari hasil pengelompokan tersebut, teridentifikasi enam kategori utama yang menjadi alasan dominan di balik keputusan resign.

Faktor pertama adalah ketidaksesuaian antara nilai-nilai syariah yang diyakini karyawan dengan praktik operasional yang diterapkan di organisasi. Faktor kedua berkaitan dengan tekanan kerja dan beban target yang dianggap terlalu tinggi. Selanjutnya, ketidakjelasan jenjang karier, pola kepemimpinan yang kurang partisipatif, serta kompensasi yang dinilai tidak sebanding dengan tanggung jawab turut menjadi pemicu.

Selain itu, muncul pula faktor pencarian makna hidup, di mana sebagian informan menginginkan pekerjaan yang lebih selaras dengan nilai spiritual dan kesejahteraan batin. Tabel hasil penelitian memberikan gambaran kuantitatif atas pengalaman kualitatif ini, memperlihatkan bahwa keputusan untuk mengundurkan diri bukan semata karena faktor ekonomi, tetapi juga karena pencarian keseimbangan antara nilai, etika, dan makna personal dalam dunia kerja.

Tabel 1*Faktor Penyebab Pengunduran Diri*

Faktor Penyebab Pengunduran Diri	Jumlah Informan (Total Skor)
Ketidaksesuaian antara Nilai-Nilai Syariah dan Praktik Organisasi	5 orang
Tekanan Kerja yang Tinggi dan Tidak Manusiawi	4 orang
Kurangnya Ruang Pengembangan Karier dan Penghargaan	4 orang
Relasi Sosial dan Kepemimpinan yang Tidak Suportif	3 orang
Pencarian Makna Hidup dan Kesesuaian dengan Nilai Pribadi	3 orang
Refleksi terhadap Nilai-Nilai Syariah dan Realitas Organisasi	2 orang

Ketidaksesuaian antara Nilai-Nilai Syariah dan Praktik Organisasi

Hal ini muncul secara dominan dalam hampir seluruh wawancara yang dilakukan. Para informan secara konsisten mengungkapkan adanya kekecewaan mendalam terhadap praktik-praktik operasional di lembaga yang, menurut mereka, tidak sepenuhnya mencerminkan prinsip-prinsip syariah sebagaimana yang diidealkan. Banyak dari mereka yang pada awalnya merasa bangga dan termotivasi untuk bergabung dengan lembaga keuangan syariah karena keyakinan bahwa sistem tersebut berlandaskan nilai keadilan, kejujuran, dan keberkahan. Namun, seiring berjalannya waktu, mereka menyadari adanya kesenjangan antara nilai-nilai syariah yang dijanjikan dengan praktik bisnis sehari-hari, sehingga menimbulkan krisis kepercayaan dan kekecewaan moral yang mendalam.

Misalnya, beberapa informan menyampaikan bahwa target-target pembiayaan yang diberikan kepada mereka sering kali terlalu tinggi dan mengarah pada tindakan manipulatif atau pemaksaan terhadap nasabah. Hal ini dianggap bertentangan dengan prinsip keadilan dan tanggung jawab sosial yang seharusnya dijunjung dalam sistem keuangan syariah.

Salah satu informan, mantan account officer, mengatakan:

“Saya merasa tidak nyaman karena diminta terus mengejar target pembiayaan, bahkan kepada nasabah yang sebenarnya tidak layak. Di situ saya merasa, ini bukan syariah yang saya bayangkan.”

Kesenjangan antara nilai-nilai syariah dan praktik kerja yang terjadi di lapangan menimbulkan tekanan moral bagi sebagian karyawan. Mereka merasa adanya ketidaksesuaian antara idealisme Islam dengan realitas organisasi yang dijalankan sehari-hari. Kondisi tersebut akhirnya mendorong beberapa karyawan memilih mengundurkan diri sebagai bentuk pertanggungjawaban etis, sekaligus upaya menjaga integritas dan prinsip pribadi yang diyakini.

Tekanan Kerja yang Tinggi dan Tidak Manusiawi

Hal yang muncul secara kuat dari hasil wawancara adalah tekanan kerja yang sangat tinggi, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Sebagian besar informan

mengungkapkan bahwa beban kerja yang mereka tanggung sering kali melebihi batas kemampuan yang wajar. Tekanan tersebut terutama muncul dalam pencapaian target pembiayaan, peningkatan penjualan produk, serta tuntutan pelayanan nasabah yang optimal. Kondisi ini menciptakan stres kerja yang berkepanjangan dan menurunkan motivasi. Dalam konteks lembaga keuangan syariah, sistem target yang terlalu agresif dianggap tidak sejalan dengan nilai keseimbangan, keadilan, dan kemaslahatan yang menjadi landasan utama prinsip syariah, sehingga menimbulkan konflik moral bagi para karyawan.

Beberapa informan merasa bahwa sistem kerja lebih menekankan pada pencapaian target finansial semata, dengan mengesampingkan nilai-nilai kemanusiaan. Bahkan, ada yang menyebut sistem kerja lebih menyerupai korporasi kapitalis ketimbang lembaga keuangan berbasis syariah.

Informan B mengungkapkan:

“Setiap minggu selalu ditagih target. Bahkan pernah saya diminta jual produk kepada nasabah yang sebenarnya belum mampu. Saya merasa itu tidak etis, dan kalau saya tolak, saya dianggap tidak loyal.”

Fenomena ini menunjukkan bahwa tekanan kerja tidak hanya bersumber dari sistem operasional yang tinggi, tetapi juga dari nilai institusional yang belum sepenuhnya berpihak pada kesejahteraan dan martabat karyawan. Beberapa informan mengaku mengalami kelelahan mental dan emosional akibat tuntutan kerja yang berlebihan. Kondisi tersebut bahkan memunculkan gejala stres dan burnout yang berdampak pada kesehatan psikologis, sehingga akhirnya mendorong mereka mengambil keputusan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan.

Kurangnya Ruang Pengembangan Karier dan Penghargaan

Kurangnya ruang untuk pengembangan karier dan minimnya penghargaan yang memadai menjadi salah satu faktor penting yang mendorong keputusan karyawan untuk mengundurkan diri. Banyak informan merasa bahwa jalur karier di dalam organisasi tidak memiliki kejelasan, baik dari segi promosi jabatan maupun peningkatan kompetensi. Upaya dan kontribusi yang telah mereka berikan sering kali tidak mendapatkan apresiasi yang sepadan, baik dalam bentuk materi maupun pengakuan profesional. Kondisi ini menimbulkan rasa stagnasi dan ketidakpuasan kerja yang mendalam, sehingga mendorong mereka untuk mencari lingkungan baru yang menawarkan kesempatan lebih besar untuk berkembang dan mendapatkan penghargaan yang layak atas kinerjanya.

Sebagian informan menyatakan bahwa alasan mereka resign bukan semata karena tekanan, tetapi karena merasa tidak memiliki prospek karier yang jelas. Mereka menilai bahwa sistem promosi cenderung tidak transparan, dan tidak sedikit pula yang merasa bahwa kinerja baik tidak selalu diapresiasi secara layak.

Informan C, seorang mantan pegawai bagian marketing, menjelaskan:

“Saya sudah kerja lima tahun, prestasi saya lumayan. Tapi saya lihat yang naik jabatan justru orang-orang dekat pimpinan. Saya merasa tidak dihargai, jadi buat apa bertahan?”

Masalah ini menunjukkan bahwa ketidakjelasan jenjang karier serta rendahnya penghargaan terhadap kinerja menjadi faktor penting yang memengaruhi keputusan karyawan untuk resign. Dalam konteks lembaga syariah, apresiasi terhadap kerja keras seharusnya mencerminkan nilai keadilan dan ihsan dalam hubungan kerja. Penghargaan tidak hanya berbentuk materi, tetapi juga pengakuan atas kontribusi dan kesempatan berkembang secara profesional. Namun, pada kenyataannya masih banyak karyawan yang merasa kurang diperhatikan dan tidak dihargai secara layak. Kondisi tersebut mendorong mereka mencari lingkungan kerja lain yang dianggap lebih adil, transparan, dan profesional dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Relasi Sosial dan Kepemimpinan yang Tidak Suportif

Isu relasi sosial dan gaya kepemimpinan juga menjadi faktor penting dalam keputusan mengundurkan diri (Nawawi, 2021). Beberapa informan mengeluhkan sikap atasan yang otoriter, tidak terbuka terhadap masukan, serta kurang memiliki kepemimpinan yang inspiratif. Dalam beberapa kasus, konflik interpersonal dengan atasan maupun rekan kerja menyebabkan suasana kerja menjadi tidak kondusif.

Informan D menjelaskan:

“Di unit saya, suasananya tegang terus. Atasan galak, tidak bisa diajak diskusi. Kita kerja dalam tekanan. Lama-lama saya pikir, ini bukan lingkungan kerja yang sehat.”

Lingkungan kerja yang tidak suportif dapat secara perlahan mengikis semangat kerja, motivasi, serta loyalitas karyawan, meskipun secara tampilan perusahaan terlihat religius, profesional, dan berbasis syariah. Dalam perspektif Islam, hubungan antarindividu di dalam organisasi seharusnya dibangun atas dasar ukhuwah Islamiyah, musyawarah, keadilan, dan sikap saling menghargai antar sesama. Nilai-nilai tersebut menjadi fondasi penting dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis dan penuh keberkahan. Namun, ketika prinsip-prinsip tersebut tidak diterapkan secara nyata dalam budaya organisasi, maka dapat muncul berbagai permasalahan seperti konflik internal, tekanan psikologis, rasa terasing, hingga menurunnya rasa memiliki terhadap institusi yang akhirnya mendorong terjadinya pengunduran diri.

Pencarian Makna Hidup dan Kesesuaian dengan Nilai Pribadi

Pencarian makna hidup dan kebutuhan akan kesesuaian antara pekerjaan dengan nilai-nilai pribadi mendorong karyawan untuk meninggalkan lingkungan kerja yang dianggap tidak selaras secara spiritual, moral, atau emosional dengan keyakinan dan tujuan hidup mereka (Nurtjahjanti, 2010).

Hal ini yang sangat menarik adalah pencarian makna dan kesesuaian dengan nilai hidup pribadi. Beberapa informan menyatakan bahwa pengunduran diri bukan semata

Al-Muqayyad

Vol 9 No 1 (2022)

karena kondisi eksternal, tetapi lebih pada kebutuhan untuk menjalani hidup yang lebih bermakna, sesuai dengan nilai-nilai spiritual yang diyakini.

Informan E, yang sebelumnya menjabat sebagai kepala cabang, menyampaikan:

“Saya tinggalkan pekerjaan bukan karena tidak punya gaji bagus. Tapi saya merasa hidup saya kosong. Saya tidak menemukan keberkahan dalam pekerjaan saya, jadi saya pilih jalan yang lebih sesuai dengan hati saya.”

Sebagian mantan karyawan memilih untuk membuka usaha sendiri, menjadi konsultan syariah, atau aktif dalam kegiatan sosial dan dakwah setelah mengundurkan diri dari lembaga perbankan syariah. Kondisi ini menunjukkan bahwa keputusan resign tidak selalu dipengaruhi oleh pengalaman negatif di tempat kerja, tetapi juga didorong oleh keinginan untuk mengembangkan potensi diri dan menemukan makna kerja yang lebih sesuai dengan nilai pribadi. Bagi mereka, resign menjadi langkah untuk menjaga integritas, memperkuat idealisme, serta mewujudkan kontribusi yang lebih luas bagi masyarakat sesuai prinsip syariah dan nilai spiritual Islam.

Refleksi terhadap Nilai-Nilai Syariah dan Realitas Organisasi

Berdasarkan kelima tema di atas, dapat disimpulkan bahwa keputusan pengunduran diri karyawan di bank syariah merupakan fenomena yang kompleks dan multidimensional. Fenomena ini tidak dapat dijelaskan hanya melalui pertimbangan ekonomi, seperti gaji atau insentif, maupun aspek teknis pekerjaan semata. Lebih jauh, keputusan tersebut mencerminkan adanya pergulatan batin antara nilai-nilai pribadi yang dipegang karyawan dengan realitas kerja yang mereka hadapi sehari-hari. Ketika nilai spiritual, etika profesional, dan harapan ideal terhadap lembaga syariah tidak lagi selaras dengan praktik organisasi, timbul ketegangan internal yang pada akhirnya mendorong mereka untuk mengambil keputusan resign sebagai bentuk pencarian makna dan integritas diri.

Bank syariah sebagai institusi keuangan berbasis nilai-nilai Islam seharusnya mampu menciptakan lingkungan kerja yang adil, transparan, suportif, dan manusiawi (Hastono, 2009). Sayangnya, dalam praktiknya, nilai-nilai tersebut sering kali belum terimplementasi secara konsisten. Ketidaksesuaian antara nilai ideal syariah dan realitas organisasi menjadi titik awal kekecewaan, yang bila terus berlanjut akan memicu keputusan resign.

Keputusan untuk mengundurkan diri juga dapat dimaknai sebagai bentuk perlawanan simbolik terhadap sistem kerja yang dianggap belum sepenuhnya mencerminkan nilai dan prinsip Islam secara menyeluruh. Bagi sebagian mantan karyawan, resign bukan hanya keputusan rasional untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik, melainkan juga bentuk ekspresi moral terhadap ketidaksesuaian antara idealisme perbankan syariah dan praktik organisasi yang mereka alami di lapangan. Fenomena ini menjadi refleksi penting bagi manajemen bank syariah untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap budaya kerja, pola kepemimpinan, serta kebijakan institusi.

Oleh karena itu, diperlukan komitmen nyata dalam membangun sistem kerja yang adil, humanis, profesional, dan berorientasi pada nilai-nilai spiritual Islam.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi makna dan alasan mendalam di balik keputusan pengunduran diri karyawan bank syariah melalui pendekatan fenomenologi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengunduran diri karyawan tidak hanya didorong oleh faktor teknis seperti beban kerja atau jenjang karier, tetapi juga oleh ketidaksesuaian antara nilai-nilai ideal syariah yang diusung lembaga dengan realitas praktik organisasi. Karyawan mengalami kekecewaan ketika prinsip-prinsip keadilan, amanah, dan transparansi tidak tercermin dalam budaya kerja. Selain itu, tekanan kerja yang tinggi, minimnya penghargaan dan peluang pengembangan, kepemimpinan yang kurang suportif, serta konflik nilai pribadi menjadi faktor dominan yang mendorong keputusan resign. Beberapa informan juga mengaitkan keputusan mereka dengan pencarian makna hidup yang lebih sesuai dengan spiritualitas Islam. Fenomena ini menjadi refleksi penting bagi bank syariah untuk meninjau kembali praktik manajemen sumber daya manusia dan komitmen terhadap nilai-nilai Islam yang dijadikan dasar eksistensinya. Bank syariah tidak hanya dituntut profesional secara teknis, tetapi juga harus konsisten dalam membumikan nilai-nilai syariah dalam seluruh aspek organisasi.

REFERENSI

- Alimuddin, I. K., Kartika, I. (2024). *Pengaruh kompensasi, iklim organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap burnout dan turnover intention pada Bank BUMN di Sulawesi Selatan* [Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin]. Repository Universitas Hasanudin. <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/36044>
- Anshori, M. Y. (2024). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dalam praktik*. Deepublish.
- Basalamah, I. (2019). Komitmen organisasional, kompensasi, kepemimpinan dan syariah engagement terhadap kinerja pegawai perbankan syariah di kota Makassar. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(3). <https://doi.org/10.37476/jbk.v8i3.676>
- Djibran, F., Muhaling, R. A., & Pustaka, D. (2025). *Di balik pilihan pergi: Kepemimpinan, bahan kerja, dan stres*. Detak Pustaka.
- Fergian, A. (2020). *Faktor-faktor resign karyawan marketing terhadap kinerja bank syariah (Studi kasus pada BPRS Metro Madani Kantor Cabang Jatimulyo)* [Undergraduate thesis, IAIN Metro]. IAIN Metro Repository. <https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/3761>
- Hasanah, D. S., Rivai, A. A., & Amri, A. (2025). Dampak pertumbuhan bank umum syariah terhadap strategi unit usaha syariah (UUS) di Indonesia: Tinjauan perspektif kesadaran masyarakat dan kebijakan otoritas jasa keuangan (OJK). *Glossary: Jurnal Ekonomi Syariah*, 3(1), 1–15. <https://doi.org/10.52029/gose.v3i1.312>
- Hastono, A. (2009). *Nilai-nilai Islam pada budaya organisasi Bank Syariah Mandiri*

- pusat* [Undergraduate thesis, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta]. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Institutional Repository. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/3228>
- Lestari, V., & Sai'in, S. (2022). Penerapan sistem bagi hasil produk tabungan mudharabah Bank Riau Kepri Syariah Tembilahan. *AL-Muqayyad*, 5(2), 98-109. <https://doi.org/10.46963/jam.v5i2.807>
- Malik, N. (2018). *Dinamika pasar tenaga kerja Indonesia* (Vol. 1). UMMPress.
- Nabella, D. (2024). *Pengaruh burnout karyawan, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan dalam perspektif etika bisnis Islam (Studi pada karyawan PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur)* [Bachelor's thesis, UIN Raden Intan Lampung]. Raden Intan Repository. <https://repository.radenintan.ac.id/id/eprint/35610>
- Nawawi, A. (2021). Gaya kepemimpinan dalam turnover intention karyawan pada PT. Trisna Naga Asih Subang. *The World of Business Administration Journal*, 3(1), 1-11. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v3i1.1071>
- Nurtjahjani, H. (2012). Spiritualitas kerja sebagai ekspresi keinginan diri karyawan untuk mencari makna dan tujuan hidup dalam organisasi. *Jurnal Psikologi*, 7(1), 27-30. <https://doi.org/10.14710/jpu.7.1.27-30>
- Pangestu, Y. (2025). Strategi manajemen SDM dalam mencapai efektivitas dan efisiensi operasional. *Jurnal Administrasi Karya Dharma*, 4(1), 11–18. <https://doi.org/10.67138/jakd.v4i1.93>
- Putri, M. H. (2025). Pengembangan ekonomi berbasis syariah di era globalisasi. *At-Tajir: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 2(2), 74-90. <https://ejournal.alkifayahriau.ac.id/index.php/attajir/article/view/393>
- Rizki, A. M. (2024). Analisis minat bekerja di bank syariah pada mahasiswa perbankan syariah UIN Saizu Purwokerto. *Jurnal Organisasi dan Manajemen Indonesia*, 2(3), 171-177. <https://ejournal.mediapenamandiri.com/index.php/jomi/article/view/86>
- Rosyidah, T. (2025). Islamic banking: Basic concepts of service products and their implications in society. *ICO EDUSHA*, 5(1), 458–481. <https://prosiding.stainim.ac.id/index.php/prd/article/view/550>
- Tumangkeng, S. Y. L., & Maramis, J. B. (2022). Kajian pendekatan fenomenologi: Literature review. *Jurnal Pembangunan Ekonomi dan Keuangan Daerah*, 23(1), 14-32. <https://doi.org/10.35794/jpek.d.41379.23.1.2022>