

**ANALISIS PREFERENSI MIGRASI
KARYAWAN BANK KONVENSIONAL KE
BANK SYARIAH
(STUDI KASUS PADA BANK BTN KANTOR
CABANG SEMARANG)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan program sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

OLIVIA RIFTANISA
NIM. 12040114190003

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2019**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Olivia Riftanisa

Nomor Induk Mahasiswa : 12040114190003

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Ekonomi Islam

Judul Skripsi : **ANALISIS PREFERENSI MIGRASI
KARYAWAN BANK KONVENSIONAL KE
BANK SYARIAH (Studi Kasus Pada Bank
BTN Kantor Cabang Semarang)**

Dosen Pembimbing : Akhmad Syakir Kurnia, S.E., M.Si., Ph.D.

Semarang, 15 Februari 2019

Dosen Pembimbing

(Akhmad Syakir Kurnia, S.E., M.Si., Ph.D.)

NIP. 197306101998021001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Olivia Riftanisa
Nomor Induk Mahasiswa : 12040114190003
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Ekonomi Islam
Judul Skripsi : **ANALISIS PREFERENSI MIGRASI
KARYAWAN BANK KONVENSIONAL KE
BANK SYARIAH (Studi Kasus Pada Bank BTN
Kantor Cabang Semarang)**

Telah dinyatakan lulus pada tanggal 28 Maret 2019

Tim penguji

1. Akhmad Syakir Kurnia, S.E., M.Si., Ph.D. (.....)
2. FX. Sugiyanto, Prof.Dr., MS (.....)
3. Jaka Aminata, Dr., SE., MA (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Olivia Riftanisa menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **ANALISIS PREFERENSI MIGRASI KARYAWAN BANK KONVENSIONAL KE BANK SYARIAH (Studi Kasus Pada Bank BTN Kantor Cabang Semarang)**, adalah murni hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara meniru atau menyalin dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat pula bagian maupun keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik secara sengaja maupun tidak sengaja, dengan ini saya menyatakan akan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan universitas batal saya terima.

Semarang, 15 Februari 2019

Yang Membuat Pernyataan

Olivia Riftanisa

NIM. 12040114190003

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Dan Dia mendapatimu sebagai seorang yang bingung, lalu Dia memberikan petunjuk

(QS. Ad-Dhuhaa : 7)

Janganlah kamu bersikap lemah dan janganlah pula kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi derajatnya jika kamu beriman

(QS. Ali-Imran : 139)

If you're lucky enough to be different, don't ever change

(Taylor Alison Swift)

No matter what happens in life, be good to people, being good to people is a wonderful legacy to leave behind

(Taylor Alison Swift)

Alhamdulillahirobil'alamin

Ingin saya persembahkan karya ini untuk:

Mami tersayang, Ernita Rivai

Papi tercinta, Arif Wicaksono

Kakak terhebat, Riftandi Rizki S.T.

ABSTRACT

Islam is way of life that rules all the aspects of human life, such as economic activity. Islam prohibits Bunga or Riba in any transactions. Bank Sharia is presented to service Moslem society that willing to not using Bunga. But up until now, there is still pro-contra about Bunga and Riba not even among ulama, but also among of our society.

The aim of this research is to analyze preference to migrate from conventional bank towards Sharia bank. Study case of this research is employees at Bank BTN (branch office of Semarang). The variables are perception of Bunga and Riba, pay satisfaction in conventional bank, perception of wage in Sharia bank, work satisfaction, job market consideration, and religiosity. This research used purposive sampling method, specified criteria is Moslem. The number of samples is 62 respondents. This research used descriptive analysis and logistic regression analysis.

The result of this study indicates that perception of Bunga and Riba, perception of wage in Sharia bank, job market consideration, and religiosity has a positive effect on employee's preference to migrate from conventional into sharia bank. Meanwhile, pay satisfaction in conventional bank and work satisfaction negatively effect on employee's preference to migrate from conventional into sharia bank. Lastly, the significant variables that influence the employee's preference to migrate from conventional into sharia bank are the perception of Bunga and Riba and pay satisfaction in conventional bank.

Keywords: migrasion preference, perception of Bunga and Riba, pay satisfaction in conventional bank, perception of wage in Sharia bank, work satisfaction, job market consideration, and religiosity

ABSTRAK

Islam merupakan *way of life* yang mengatur berbagai aturan dalam kehidupan manusia, salah satunya adalah ekonomi. Islam melarang adanya praktik bunga atau riba. Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat muslim yang ingin menghindari bunga tersebut, maka didirikanlah bank syariah. Tetapi, hingga saat ini masih ada perbedaan pendapat tentang hukum bunga dan riba, tidak hanya di kalangan ulama, namun juga di kalangan masyarakat.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis preferensi migrasi karyawan bank konvensional ke bank syariah. Studi kasus dalam penelitian ini adalah pada karyawan di Bank BTN Kantor Cabang Semarang. Variabel yang diduga mampu mempengaruhi preferensi seseorang untuk pindah bekerja ke bank syariah yaitu pandangan tentang bunga dan riba, kepuasan upah di bank konvensional, persepsi upah di bank syariah, kepuasan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan religiusitas. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan kriteria responden adalah yang beragama islam. Jumlah sampel adalah 62 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi logistik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pandangan tentang bunga dan riba, persepsi upah di bank syariah, pertimbangan pasar kerja, dan religiusitas berpengaruh positif terhadap preferensi migrasi karyawan. Sementara kepuasan upah di bank konvensional dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap preferensi migrasi karyawan. Dari semua variabel, hanya variabel pandangan tentang bunga dan riba dan kepuasan upah di bank konvensional yang berpengaruh secara signifikan.

Kata kunci : preferensi migrasi, pandangan tentang bunga dan riba, kepuasan upah di bank konvensional, persepsi upah di bank syariah, kepuasan kerja, pertimbangan pasar kerja, religiusitas.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya hingga kini penulis dapat menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi yang berjudul “**Analisis Preferensi Migrasi Karyawan Bank Konvensional Ke Bank Syariah (Studi Kasus Pada Bank BTN Kantor Cabang Semarang)**” yang disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S-1) Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Dalam keberjalanan menyelesaikan penelitian skripsi ini penulis telah memperoleh banyak bantuan serta dukungan dari berbagai pihak baik berupa bimbingan, arahan serta doa yang tiada henti selalu terpanjatkan. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan keyakinan, kemudahan, serta menjadi tempat penulis berserah diri apapun yang terjadi, dimanapun dan kapanpun.
2. Kedua orang tua tercinta, Papa Arif Wicaksono dan Mama Ernita Rivai yang selalu memberikan doa, dukungan, dan kasih sayang yang tiada henti-hentinya.
3. Kakak tercinta Riftandi Rizki dan Adhikara Pratipada yang selalu memberikan dukungan, semangat, dan nasehat kebaikan.
4. Keluarga besar yang selalu memberikan dukungan serta doa untuk kesuksesan saya.
5. Bapak Prof. Dr. Yos Johan Utama, S.H., M.Hum, selaku Rektor Universitas Diponegoro atas segala dukungan serta penghargaan yang diberikan, sehingga menjadikan penulis semakin giat dan semangat untuk tetap mengabdikan dimanapun berada.
6. Bapak Dr. Suharnomo, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro atas segala dedikasi dalam bersama-sama

membangun citra Fakultas Ekonomika dan Bisnis menjadi lebih baik hingga saat ini.

7. Bapak Darwanto, S.E., M.Si., M.Sy. selaku Kepala Program Studi Ekonomi Islam dan Dosen Wali atas segala ilmu, dukungan, dan motivasi yang tak henti-hentinya diberikan kepada penulis dan seluruh teman-teman angkatan 2014 Program Studi Ekonomi Islam Universitas Diponegoro.
8. Bapak Akhmad Syakir Kurnia, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Dosen Pembimbing atas proses dan bimbingan yang telah engkau ajarkan bahwa proses tiada pernah mengkhianati hasil.
9. Ibu Retno Sugiharti yang telah bersedia memberikan bekal ilmu dan diskusi selama proses pengerjaan skripsi.
10. Seluruh Dosen Program Studi Ekonomi Islam Universitas Diponegoro yang telah mengajarkan ilmu Ekonomi Islam dan motivasi yang tiada hentinya.
11. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan bekal ilmu selama perkuliahan, berbagi pengalaman berharga serta bantuan dalam proses penyusunan skripsi ini, sehingga segala ilmu yang diberikan dapat diimplementasikan dan dapat menjadi bekal kelak dalam upaya pendalaman profesi.
12. Seluruh staff pengajar serta karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama masa perkuliahan hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, semoga segala kebaikan serta keramahan tetap terus terjaga.
13. Teman-teman angkatan 2014 Ekonomi Islam atas motivasi dan cerita bersama yang telah kita lalui bersama.
14. Sahabat-sahabat seperjuangan penulis, Tian, Aulia, Dina, Sekar, Raihan, Sanzha, dan Icha atas semangat dan cerita indah selama berproses di Universitas Diponegoro.
15. Teman organisasi: Himpunan Mahasiswa Ekonomi Islam tahun 2015, keluarga besar KESMES FEB Undip tahun 2015 dan 2016, BEM FEB Undip tahun 2016, dan SM FEB Undip tahun 2017 yang telah memberikan

banyak pelajaran, ilmu keorganisasian, dan cerita yang begitu indah yang mewarnai kehidupan kuliah penulis.

16. Sahabat keluarga SM FEB Undip tahun 2017 Bori, Santi, Nisaul, Firza, Hanif, Munjiyah, Acil, Ayu, Andra dan Ainul yang telah bersedia mendengarkan keluh kesah dan berbagi cerita indah dengan penulis.
17. Sahabat geng Darwis Fira dan Fita, sahabat tetangga kos Bingah dan Intan, sahabat *queen bee* Risa, Novrisa, Oncom dan Love yang selalu berbagi canda dan tawa serta dukungan dan bantuan selama proses pengerjaan skripsi.
18. Rekan satu bimbingan Kalies, Jonathan, Ninda, Bintang, Hanif, Faly terimakasih atas motivasi, doa, dan semangat yang telah diberikan kepada penulis selama proses pengerjaan skripsi.
19. Seluruh responden di Bank BTN Kantor Cabang Semarang yang telah membantu penulis untuk memperoleh data penelitian.
20. Serta seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih atas motivasi, dukungan serta doa yang telah diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.

Semarang, 15 Februari 2019

Penulis

Olivia Riftanisa

NIM. 12040114190003

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	16
1.4 Manfaat Penelitian	16
1.5 Sistematika Penulisan	17
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	19
2.1 Telaah Literatur Teori.....	19
2.1.1 Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja: Perspektif Ekonomi Neo- Klasik	19
2.1.1.1 Permintaan Tenaga Kerja.....	19
2.1.1.1.1 Permintaan Tenaga Kerja Dalam Jangka Pendek.....	25
2.1.1.1.2 Permintaan Tenaga Kerja Dalam Jangka Panjang.....	27
2.1.1.2 Penawaran Tenaga Kerja	30
2.1.2 Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja: Pendekatan Keperilakuan	37
2.1.2.1 Teori Mencari Kerja (<i>Job Search Theory</i>).....	37
2.1.2.2 Teori Penyamaan Upah.....	40
2.1.2.3 <i>Turnover Intention</i>	42
2.1.2.4 Pertimbangan Pasar Kerja.....	47
2.1.2.5 Religiusitas Sebagai Determinan dalam Berperilaku	49
2.1.2.5.1 Perbedaan Pendapat tentang Bunga dan Riba	51

2.2	Penelitian Terdahulu	58
2.3	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	73
2.3.1	Pengaruh Pandangan Tentang Bunga dan Riba Terhadap Preferensi Migrasi Karyawan dari Bank Konvensional ke Bank Syariah.....	76
2.3.2	Pengaruh Kepuasan Upah di Bank Konvensional Terhadap Preferensi Migrasi Karyawan dari Bank Konvensional ke Bank Syariah	77
2.3.3	Pengaruh Persepsi Upah di Bank Syariah Terhadap Preferensi Migrasi Karyawan dari Bank Konvensional ke Bank Syariah.....	78
2.3.4	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Preferensi Migrasi Karyawan dari Bank Konvensional ke Bank Syariah	79
2.3.5	Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Preferensi Migrasi Karyawan dari Bank Konvensional ke Bank Syariah.....	80
2.3.6	Pengaruh Religiusitas Terhadap Preferensi Migrasi Karyawan dari Bank Konvensional ke Bank Syariah	81
2.4	Hipotesis.....	81
BAB III METODE PENELITIAN		83
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	83
3.1.1	Variabel Penelitian	83
3.1.2	Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	84
3.2	Populasi dan Sampel	91
3.3	Metode Pengumpulan Data	92
3.4	Analisis Data	95
3.4.1	Analisis Data Deskriptif.....	95
3.4.2	Uji Kualitas Data	96
3.4.2.1	Uji Reliabilitas.....	96
3.4.2.2	Uji Validitas	96
3.4.3	Model Empiris Logit.....	97
3.4.3.1	Uji Kelayakan Model Regresi (<i>Goodness of Fit Model</i>)	100
3.4.3.2	Uji Parsial (Uji Hipotesis).....	101
3.4.3.3	Uji LR	101
3.4.3.4	Uji Koefisien Determinasi (<i>McFadden R-squared</i>)	102
BAB IV PEMBAHASAN		103
4.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	103
4.1.1	Profil Perusahaan	103
4.1.2	Profil Responden	110
4.2	Analisis Data	114
4.2.1	Analisis Deskriptif.....	114
4.2.2	Uji Reliabilitas.....	120

4.2.3	Uji Validitas	122
4.2.4	Analisis Regresi.....	125
4.2.4.1	Hasil Pengujian Hipotesis	127
4.2.5	Interpretasi Hasil	131
BAB V PENUTUP		136
5.1	Kesimpulan.....	136
5.2	Keterbatasan	137
5.3	Saran	137
DAFTAR PUSTAKA		139

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jaringan Perbankan Syariah Di Indonesia Periode 2014 - Desember 2017.....	1
Tabel 1. 2 Jumlah Tenaga Kerja Di BUS, UUS, dan BPRS Periode 2014 - Desember 2017	2
Tabel 1. 3 Kondisi Sumber Daya Insani Perbankan Indonesia	4
Tabel 1. 4 <i>Research Gap</i>	11
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	64
Tabel 3. 1 Deskripsi Variabel.....	90
Tabel 3. 2 Skala Model Likert.....	92
Tabel 3. 3 Rancangan Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja	94
Tabel 3. 4 Rancangan Kuesioner Variabel Pertimbangan Pasar Kerja.....	94
Tabel 3. 5 Rancangan Kuesioner Variabel Religiusitas.....	95
Tabel 4. 1 Sejarah Bank BTN.....	103
Tabel 4. 2 Jenis Pelayanan Bank BTN.....	108
Tabel 4. 3 Jenis Pelayanan Bank BTN.....	109
Tabel 4. 4 Jenis Pelayanan Bank BTN.....	110
Tabel 4. 5 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	112
Tabel 4. 6 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia.....	112
Tabel 4. 7 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jabatan	113
Tabel 4. 8 Klasifikasi Responden Berdasarkan Level Manajemen	114
Tabel 4. 9 Statistik Deskriptif.....	114
Tabel 4. 10 Preferensi Memilih Pindah Ke Bank Syariah	119
Tabel 4. 11 Preferensi Memilih Berhenti Bekerja Di Bank Konvensional.....	120
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel	121
Tabel 4. 13 Korelasi Variabel Kepuasan Kerja	122
Tabel 4. 14 Korelasi Variabel Pertimbangan Pasar Kerja.....	123
Tabel 4. 15 Korelasi Variabel Religiusitas.....	124
Tabel 4. 16 Hasil Regresi Preferensi Berpindah Ke Bank Syariah	126
Tabel 4. 17 Uji <i>Goodness of Fit Model</i>	128

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kurva Permintaan Tenaga Kerja	21
Gambar 2. 2 Kurva Isokuan Perusahaan Antara Modal dan Tenaga Kerja Dalam Memproduksi Pakaian.....	25
Gambar 2. 3 Kurva Isokuan dan Isocost Perusahaan Baju yang Memberikan Biaya Terendah (Ribu Rupiah).....	29
Gambar 2. 4 Kurva Penawaran Tenaga Kerja	31
Gambar 2. 5 Kurva Indiferens	36
Gambar 2. 6 Kurva Distribusi Probabilitas Tawaran Pekerjaan Bagi Pencari Kerja	39
Gambar 2. 7 Kurva Penyamaan Upah.....	41
Gambar 4. 1 Logo BTN	106
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi	108

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A: Kuesioner Penelitian	144
Lampiran B: Data Responden	150
Lampiran C: Data Pertanyaan Bagian 1 dan Hasil MSI	152
Lampiran D: Data Pertanyaan Bagian 2.....	154
Lampiran E: Hasil Analisis Regresi Logistik	166
Lampiran F: Hasil Uji Kelayakan Model (<i>Goodness Of Fit Model</i>)	167
Lampiran G: Surat Izin Penelitian	168
Lampiran H: Output SPSS Analisis Deskriptif	169
Lampiran I: Output SPSS Uji Reliabilitas	170
Lampiran J: Output SPSS Uji Validitas	172
Lampiran K: Dokumentasi Penelitian.....	184

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia memiliki dua sistem perbankan (*Dual Banking System*) yaitu perbankan konvensional dan perbankan syariah. Sistem perbankan ganda ini berlaku sejak pemerintah mengeluarkan Undang-Undang No.7 tahun 1992 tentang “Perbankan” yang memuat tentang perbankan syariah. Kemudian, keberadaan bank syariah semakin kuat dengan adanya UU No. 21 tahun 2008 tentang “Perbankan Syariah” yang menyatakan bahwa Bank Syariah adalah Bank umum yang melaksanakan usahanya dalam memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya yang terdiri dari Bank Umum Syariah (BUS) dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS).

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia dapat diamati dari jumlah jaringan lembaganya. Berikut merupakan jumlah jaringan perbankan syariah dari tahun 2014 hingga Desember tahun 2017.

Tabel 1. 1
Jaringan Perbankan Syariah Di Indonesia Periode 2014 - Desember 2017

Indikator	2014	2015	2016	2017 (Desember)
Bank Umum Syariah				
- Jumlah Bank	12	12	13	13
- Jumlah Kantor	2.163	1.990	1.869	1.825
Unit Usaha Syariah				
- Jumlah Bank	22	22	21	21
- Jumlah Kantor	320	311	332	344

BPRS

- Jumlah Bank	163	163	166	167
- Jumlah Kantor	439	446	453	441

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan, 2018

Dapat disimpulkan dari tabel 1.1 bahwa perkembangan jaringan perbankan syariah mengalami fluktuasi. Tahun 2014 hingga Desember 2017 jumlah Bank Umum Syariah (BUS) hanya meningkat sejumlah satu bank, dan jumlah kantornya semakin tahun semakin menurun. Pada bank Unit Usaha Syariah (UUS) juga mengalami penurunan yaitu sejumlah satu bank. Sementara itu, jumlah kantornya mengalami fluktuasi. Pada tahun 2015 jumlah kantor UUS menyusut sebanyak 9 kantor, kemudian di tahun 2016 meningkat sebanyak 21 kantor dan pada Desember 2017 meningkat lagi sebanyak 12 kantor menjadi 344 kantor. Selanjutnya, jumlah bank BPRS meningkat pada tahun 2016 menjadi 166 bank dan menambah satu bank lagi menjadi 167 bank pada Desember 2017. Sementara pada jumlah kantor BPRS mengalami fluktuasi. Dari tahun 2014 hingga tahun 2016 jumlah kantor BPRS meningkat sebanyak 14 kantor. Namun, pada Desember 2017 menurun drastis sebanyak 12 kantor menjadi 441 kantor.

Selain dari jumlah jaringan lembaga, perkembangan perbankan syariah juga dapat diamati dari jumlah tenaga kerjanya. Berikut merupakan jumlah tenaga kerja di perbankan syariah dari tahun 2014 hingga Desember 2017.

Tabel 1. 2
Jumlah Tenaga Kerja Di BUS, UUS, dan BPRS Periode 2014 - Desember 2017

Indikator	2014	2015	2016	2017 (Desember)
Tenaga Kerja	45.818	55.816	55.597	55.746

BUS dan UUS				
Tenaga Kerja				
BPRS	4.704	5.102	4.372	4.619

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan, 2018

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diamati bahwa pada tahun 2014 jumlah tenaga kerja di BUS dan UUS sejumlah 45.818, kemudian meningkat pada tahun 2015 menjadi 55.816 karyawan. Selanjutnya, di tahun 2016 sempat menurun menjadi 55.597 karyawan, namun meningkat lagi di Desember 2017 menjadi 55.746 karyawan. Sementara di BPRS, pada tahun 2014 jumlah karyawan sebanyak 4.704 karyawan, kemudian meningkat menjadi 5.102 karyawan di tahun 2015, setelah itu di tahun 2016 mengalami penurunan menjadi 4.372 karyawan dan terakhir di Desember 2017 meningkat lagi menjadi 4.619 karyawan.

Menurut Munthe (dalam Istikhomah, Ngadiman, & Sohidin, 2014), untuk mendukung pertumbuhan bank syari'ah yang tinggi, hingga tahun 2020, dibutuhkan sekitar 179.646 orang pegawai dari 37.356 orang pada akhir tahun 2012. Jumlah tersebut akan terdiri dari 165.274 orang pegawai kategori *low Syari'ah quality*, dan 14.372 orang pegawai kategori *middle to high syari'ah quality*. *Supply gap* SDM syari'ah kategori *low syari'ah quality* dan kategori *middle to high syari'ah quality* akan terjadi sampai dengan tahun 2016 hingga tahun 2020.

Perkembangan perbankan syariah tentunya harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan yang mengetahui tidak hanya pada tataran konseptual tetapi juga pada tataran praktis tentang ekonomi Islam tersebut. Namun pada realitanya, perbankan syariah didominasi oleh tenaga kerja dari

lulusan ekonomi konvensional dan pindahan dari bank konvensional. Berikut merupakan kondisi sumber daya perbankan syariah di Indonesia.

Tabel 1. 3
Kondisi Sumber Daya Insani Perbankan Syariah Di Indonesia

Sumber Daya	Kondisi	Keterangan
Latar Belakang Pendidikan Staf	18% SMU 21% D3 59% S1 2% S2	Dominasi lulusan sarjana pada bank-bank syariah di Indonesia.
Kelompok Keilmuan Staf	10% Ilmu Syariah 90% Ilmu Konvensional	Belum ada lulusan lembaga pendidikan ekonomi islam.
Asal Karyawan	20% <i>Fresh Graduate</i> PT 70% Bank Konvensional 5% Bank Syariah lain 5% Sumber lain	Kecenderungan <i>framework</i> ilmu konvensional dalam perkembangan perbankan syariah.

Sumber: Hasil Riset FE UI (dalam Istikhomah et al., 2014)

Dari tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa terdapat kesenjangan antara karyawan dengan *background* pendidikan konvensional dan karyawan dengan *background* pendidikan syariah. Hal tersebut ditunjukkan oleh jumlah karyawan dengan latar belakang ilmu konvensional sebanyak 90%, dan karyawan yang memiliki latar belakang ilmu syariah hanya sejumlah 10%. Selain itu, perbankan syariah memiliki pengaruh konvensional yang kuat karena didominasi oleh karyawan yang berasal dari bank konvensional, yaitu sebanyak 70%. Sementara karyawan yang berasal dari bank syariah lain hanya sebanyak 5%.

Tanjung (dalam Istikhomah et al., 2014) mengungkapkan bahwa karyawan yang melamar bekerja di perbankan syariah sangat jarang yang ingin menjadi tenaga *marketing*. Akhirnya, terpaksa mengambil tenaga *marketing* di bank

konvensional atau dari bank syariah lainnya, tentunya dengan iming-iming gaji serta kompensasi yang lebih tinggi. Untuk posisi staf di kantor, sangat jarang yang lulus tes berasal dari sarjana ekonomi syariah. Berdasarkan teori mencari kerja (*job search theory*), seseorang akan menerima suatu tawaran pekerjaan jika upah yang ditawarkan lebih tinggi dibandingkan *reservation wage* atau upah minimum saat ini. Dikaitkan dengan fenomena ini, apabila bank syariah mampu menawarkan upah yang lebih tinggi daripada upah yang ditawarkan di bank konvensional, maka karyawan bank konvensional dapat memiliki preferensi untuk berpindah (*turnover intention*) ke bank syariah.

Di samping upah, tingkat religiusitas seseorang juga diduga mampu berpengaruh pada preferensi karyawan bank konvensional untuk migrasi ke bank syariah. Menurut Zuhirsyan dan Nurlinda (2018) religiusitas merupakan bentuk integrasi antara pengetahuan agama, perasaan, serta tindakan keagamaan dalam diri seseorang. Semakin tinggi tingkat religiusitas seseorang, maka semakin tinggi pula ketaatan seseorang dalam menjalankan ajaran agamanya. Telah dijelaskan bahwa berdasarkan UU No. 21 tahun 2008 tentang “Perbankan Syariah”, bank syariah merupakan bank umum yang menjalankan usahanya dengan prinsip syariah. Sistem perbankan syariah menerapkan prinsip bagi hasil sebagai pengganti sistem bunga di bank konvensional. Hal tersebut dijelaskan dalam Al-Qur’an Surah Ali-Imran (3) ayat 130 yang artinya:

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan riba dengan berlipat ganda dan bertakwalah kamu kepada Allah supaya kamu mendapat keberuntungan.”(Q.S Ali-Imran:130).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa riba merupakan hal yang dilarang dalam islam. Apabila bekerja di bank syariah sebagai bentuk ketaatan seseorang kepada tuhan nya untuk menjauhi riba, maka religiusitas akan mempengaruhi preferensi karyawan bank konvensional untuk berpindah atau bermigrasi ke bank syariah.

Meskipun telah jelas firman Allah yang melarang adanya praktik riba, namun definisi dan pemahaman bunga dan riba masih menjadi perdebatan di kalangan ulama hingga saat ini. Ada beberapa pendapat terkait dengan perdebatan riba dan bunga bank, antara lain seperti dari Fatwa Majelis Ulama Indonesia dan Abu A'la al-Maududi yang menyatakan bahwa bunga bank adalah termasuk riba yang dilarang. Selain itu, menurut Adiwarm an Karim bunga bank adalah haram karena bank sebagai kreditur mensyaratkan pembayaran bunga yang besarnya tetap dan ditentukan terlebih dahulu diawal transaksi. Padahal bisa jadi nasabah yang mendapatkan pinjaman tersebut belum tentu untung, tetapi ia harus membayar bunganya ke bank. Hal tersebut menyebabkan adanya unsur saling mendhalimi dan ketidakadilan. Unsur-unsur yang seperti inilah yang tidak diperbolehkan dalam islam (Nazir dan Hasanuddin dalam Marwini, 2017). Pendapat lainnya yaitu dari ulama modernis, seperti Muhammad Abduh dan Rasyaid Ridha yang berpendapat bahwa bunga bank dapat dikategorikan riba jika bunga tersebut berlipat ganda seperti yang tercantum pada surat Ali-Imran ayat 130 (Marwini, 2017). Pendapat ini juga oleh pendapat Ahmad Hasan dan Chapra (2001) yang menyatakan bahwa riba diharamkan karena berlipat ganda dan eksploitatif. Sehingga ia berpendapat bahwa hukum bunga lembaga-lembaga keuangan modern adalah tidak haram karena tidak sama dengan riba pada zaman

Jahiliyyah yang berlipat ganda dan eksploitatif. Sementara itu, terdapat beberapa teori yang dijadikan dasar untuk menghalalkan bunga bank, yaitu teori abstinence, teori bunga sebagai imbalan sewa, teori produktif-konsumtif, teori nilai uang pada masa mendatang lebih rendah, dan teori inflasi (Antonio, 2001).

Tak hanya di kalangan ulama, namun di kalangan masyarakat juga masih adanya perdebatan tentang hukum bunga bank. Penelitian sebelumnya yang meneliti tentang persepsi dan pemahaman masyarakat tentang bunga bank yang dilakukan oleh Wibisana dkk (dikutip dari Rahmawaty, 2014) menunjukkan adanya keberagaman persepsi masyarakat terhadap bank syari'ah, yaitu 55% masyarakat (responden) berpendapat bunga bank adalah halal, 10% berpendapat bunga bank adalah haram, dan sisanya berpendapat syubhat dan tidak tahu. Hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian dari Bank Indonesia dan Undip (2000) yang menyatakan bahwa sebagian responden sebesar 48,27% mengatakan bunga bank adalah haram, 20,47% responden mengatakan bunga bank adalah halal, dan 31,47% berpendapat bunga bank adalah syubhat.

Beberapa penelitian terdahulu terkait preferensi karyawan untuk pindah bekerja (*turnover intention*) dan penelitian tentang minat seseorang untuk bekerja di perbankan syariah telah banyak dilakukan. Namun, dari sekian banyak studi empiris yang telah dilakukan, ditemukan *gap* atau hasil penelitian yang berbeda. Penelitian pertama yaitu tentang pengaruh persepsi atau pandangan masyarakat tentang haram atau halalnya bunga bank terhadap minat menggunakan produk bank syariah. Beragamnya pendapat dan pandangan di kalangan masyarakat tentang hukum bunga bank salah satunya ditunjukkan oleh penelitian yang

dilakukan oleh Rahmawaty (2014) dan Imran dan Hendrawan (2017) yang menyimpulkan bahwa persepsi tentang bunga bank berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat menggunakan produk bank syariah. Namun, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2016) yang menyatakan bahwa pandangan islam (meliputi pandangan tentang bunga bank) tidak berpengaruh signifikan terhadap minat nasabah untuk menabung di bank syariah.

Variabel berikutnya yang diduga berpengaruh pada preferensi seseorang untuk pindah bekerja (*turnover intention*) yaitu kepuasan atas upah yang diterima saat ini. Kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan. Penelitian yang dilakukan oleh Farlianto (2014) membuktikan bahwa kepuasan gaji berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun penelitian oleh Siwi, N.Taroreh, dan Dotulong (2016) membuktikan hasil yang berbeda, yaitu kepuasan gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Menurut Simanjuntak (2002) pencari kerja selalu berupaya mencari pekerjaan dengan upah, jaminan sosial, dan lingkungan kerja yang lebih baik. Sejalan dengan teori tersebut, dalam teori pencari kerja (*job search theory*) seseorang akan menerima pekerjaan yang mampu memberikan upah yang lebih tinggi dibandingkan upah saat ini atau upah minimum saat ini (*reservation wage*). Maka variabel yang diuji selanjutnya berkaitan dengan persepsi upah atau upah yang diharapkan di bank konvensional. Apabila bank syariah mampu menawarkan

upah yang lebih tinggi dibandingkan upah di bank konvensional saat ini, maka seseorang diduga akan memilih berpindah ke bank syariah. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2017) dan Nurlatifah (2016) menyimpulkan bahwa persepsi tentang upah atau penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk berkarir di perbankan syariah. Namun, terdapat perbedaan hasil yang menunjukkan bahwa upah bukan menjadi satu faktor utama yang signifikan dalam menarik seseorang untuk bekerja, yaitu penelitian oleh Rahmawati (2014) yang menunjukkan bahwa penghargaan finansial atau upah tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir akuntan publik.

Lebih lanjut, variabel yang diduga berpengaruh terhadap keinginan seseorang untuk pindah bekerja (*turnover intention*) adalah kepuasan kerja. Menurut Mobley (dikutip dari Prawitasari, 2016) yang menyatakan bahwa aspek kepuasan kerja meliputi kepuasan terhadap upah, promosi karir, kepuasan terhadap hubungan dengan atasan, kepuasan terhadap sesama rekan kerja, serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Terdapat perbedaan hasil penelitian terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Dardar, Jusoh, dan Rasli (2012) memiliki hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sedangkan, hasil penelitian yang dilakukan oleh Tziner et al., (2015) serta Wonowijoyo dan Tanoto (2018) menunjukkan hasil kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Selanjutnya, dalam memilih pekerjaan tentu seseorang mempertimbangkan pasar kerja tersebut. Wheller (dalam Setiyani, 2011)

membagi pertimbangan pasar kerja menjadi empat aspek, yaitu tersedianya lapangan pekerjaan, keamanan kerja, fleksibilitas karir, dan kesempatan promosi. Pertimbangan pasar kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap preferensi seseorang untuk memilih pekerjaan. Penelitian oleh Trihutama dan Haryanto (2015) menyimpulkan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa sebagai akuntan. Hasil sebaliknya ditunjukkan dari penelitian oleh Espa, Arista, dan Sari (2016) menyimpulkan bahwa pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi.

Penelitian selanjutnya berkaitan dengan religiusitas. Bank syariah merupakan bank yang menggunakan prinsip islam dalam kegiatan operasionalnya. Maka, adanya faktor motivasi spiritual atau religiusitas diduga mampu mempengaruhi keinginan seseorang untuk bekerja di bank syariah. Penelitian yang dilakukan oleh Zuhirsyan dan Nurlinda (2018) serta penelitian oleh Handayani, Darwini, dan Agustiani (2018) membuktikan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan bagi seseorang untuk memilih bank syariah. Namun, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian dari Hilmi (2016) dan Hasanah (2017) yang mengungkapkan hasil bahwa religiusitas tidak berpengaruh secara signifikan untuk memilih bank syariah.

Berikut tabel 1.4 ini merupakan ringkasan hasil penelitian yang menunjukkan adanya *research gap* dari penelitian-penelitian terdahulu.

Tabel 1. 4
Research Gap

Hubungan Antar Variabel		Hasil	Peneliti
Dependen	Independen		
<i>Turnover Intention</i>	Kepuasan kerja	Kepuasan Kerja berhubungan positif dan Signifikan terhadap <i>turnover</i> pekerjaan	Dardar et al., (2012)
		Kepuasan Kerja berhubungan negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intentions</i>	Tziner et al., (2015) Wonowijoyo dan Tanoto (2018)
	Kepuasan upah / gaji	Kepuasan gaji berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intentions</i>	Farlianto (2014)
		Kepuasan gaji tidak berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intentions</i>	Siwi, N.Taroreh, dan Dotulong (2016)
Preferensi masyarakat terhadap bank syariah	Pemahaman tentang bunga bank	Persepsi tentang bunga bank berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat menggunakan produk bank syariah	Rahmawaty (2014) Imran dan Hendrawan (2017)
		Variabel pandangan islam tidak berpengaruh signifikan terhadap minat nasabah untuk menabung di bank syariah	Damayanty (2016)
Minat Mahasiswa untuk bekerja di bank syariah	Persepsi upah atau penghargaan finansial	Persepsi upah atau penghargaan finansial berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di bank syariah	Ahmad (2017) Nurlatifah (2016)
Pemilihan karir akuntan publik		Persepsi upah atau penghargaan finansial tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir akuntan publik	Rahmawati (2014)
Minat mahasiswa untuk	Pertimbangan pasar kerja	Pertimbangan kerja berpengaruh positif terhadap pemilihan karir	Trihutama dan Haryanto (2015)

bekerja di bank syariah		mahasiswa	
		Pertimbangan kerja tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa	Espa, Arista, dan Sari (2016)
	Religiusitas	Religiusitas atau motivasi spiritual berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di bank syariah	Zuhirsyan dan Nurlinda (2018) Handayani, Darwini, dan Agustiani (2018)
		Religiusitas atau motivasi spiritual tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di bank syariah	Hilmi (2016) Hasanah (2017)

Sumber: Ringkasan berbagai jurnal dan skripsi yang dipublikasikan

Berdasarkan adanya perbedaan hasil (*research gap*) dari penelitian-penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang preferensi seseorang untuk memilih bekerja di bank syariah. Karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis preferensi migrasi karyawan bank konvensional ke bank syariah, maka subjek penelitian ini merupakan karyawan salah satu bank konvensional, yaitu PT. Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Semarang yang terletak di Jl. M.T. Haryono No.717, Semarang.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS PREFERENSI MIGRASI KARYAWAN BANK KONVENSIONAL KE BANK SYARIAH (STUDI KASUS PADA BANK BTN KANTOR CABANG SEMARANG)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Perbankan syariah yang terus berkembang membutuhkan sumber daya manusia yang semakin banyak. Selain kuantitas, perbankan syariah membutuhkan

sumber daya yang berkualitas yang tidak hanya memahami ilmu syariah secara konseptual, namun juga pada praktik di lembaganya. Menurut Munthe dalam Istikhomah et al., (2014), hingga tahun 2020 Indonesia membutuhkan setidaknya 179.646 orang pegawai di perbankan syariah. Jumlah tersebut akan terdiri dari 165.274 orang pegawai kategori *low Syari'ah quality*, dan 14.372 orang pegawai kategori *middle to high syari'ah quality*.

Namun kondisi sumber daya manusia di perbankan syariah kurang mendukung perkembangan perbankan syariah di Indonesia. Hal tersebut dibuktikan dari penelitian yang dilakukan oleh FE UI (2003) menunjukkan bahwa karyawan di perbankan syariah masih didominasi oleh karyawan dengan latar belakang pendidikan ilmu konvensional, yaitu sebanyak 90%. Sementara karyawan dengan latar belakang pendidikan ilmu syariah hanya sebanyak 10%. Kesenjangan sumber daya manusia konvensional dan sumber daya syariah juga ditunjukkan oleh hasil 70% karyawan merupakan berasal dari bank konvensional, sementara yang berasal dari bank syariah lain hanya sebanyak 5%.

Fenomena kesenjangan jumlah sumber daya konvensional dan sumber daya syariah di perbankan syariah diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor utama yang sering diperhatikan seseorang untuk memilih suatu pekerjaan adalah upah. Teori mencari kerja (*job search theory*) menjelaskan bahwa seseorang akan memilih pekerjaan yang menawarkan upah lebih tinggi daripada upah saat ini (*reservation wage*). Apabila dalam kasus ini bank syariah mampu menawarkan upah yang lebih tinggi dibandingkan upah yang ditawarkan di bank

konvensional saat ini, maka seseorang akan memiliki preferensi untuk berpindah atau migrasi ke bank syariah.

Tidak hanya upah, motivasi religiusitas yang membuat seseorang memiliki pandangan bahwa bunga yang diterapkan di bank konvensional adalah sama dengan riba juga diduga mampu mempengaruhi preferensi seseorang untuk bekerja di bank syariah. Dengan meyakini bahwa bunga sama dengan riba, maka seseorang akan memilih untuk berpindah bekerja di bank syariah sebagai upaya ketaatan kepada tuhan untuk menjauhi riba.

Namun pandangan tentang bunga bank dan riba masih menjadi perdebatan. Pendapat dari Abu A'la al-Maududi menyatakan bahwa bunga bank adalah haram. Pendapat lain oleh Muhammad Abduh dan Rasyaid Ridha menyatakan bahwa bunga bank dapat dikategorikan riba jika bunga tersebut berlipat ganda seperti yang tercantum dalam surah Ali-Imran ayat 130. Namun ada juga pendapat yang menghalalkan bunga bank, yaitu teori abstinence, teori bunga sebagai imbalan sewa, teori produktif-konsumtif, teori kemutlakan produktifitas modal, teori nilai uang pada masa mendatang lebih rendah, dan teori inflasi.

Perbedaan pendapat tentang bunga bank juga terjadi di kalangan masyarakat, yaitu seperti hasil penelitian oleh Wibisana dkk (1999) menunjukkan adanya kecenderungan masyarakat yang berpendapat bunga bank adalah halal (sebesar 55%). Hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian dari

Bank Indonesia dan Undip (2000) yang menyatakan bahwa sebagian responden sebesar 48,27% mengatakan bunga bank adalah haram.

Beberapa penelitian terkait preferensi seseorang untuk memilih dan bekerja di bank syariah juga telah banyak dilakukan dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda (*research gap*). Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka variabel yang diduga berpengaruh terhadap preferensi seseorang untuk memilih bekerja di bank syariah yaitu pandangan tentang bunga bank dan riba, kepuasan upah di bank konvensional, persepsi upah di bank syariah, kepuasan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan religiusitas.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan penulis, maka terdapat beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah preferensi migrasi karyawan bank konvensional ke bank syariah dipengaruhi oleh faktor pandangan tentang bunga dan riba?
2. Apakah preferensi migrasi karyawan bank konvensional ke bank syariah dipengaruhi oleh faktor kepuasan upah di bank konvensional?
3. Apakah preferensi migrasi karyawan bank konvensional ke bank syariah dipengaruhi oleh faktor persepsi upah di bank syariah?
4. Apakah preferensi migrasi karyawan bank konvensional ke bank syariah dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja?
5. Apakah preferensi migrasi karyawan bank konvensional ke bank syariah dipengaruhi oleh faktor pertimbangan pasar kerja?

6. Apakah preferensi migrasi karyawan bank konvensional ke bank syariah dipengaruhi oleh faktor religiusitas?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menganalisis preferensi migrasi karyawan bank konvensional ke bank syariah karena dipengaruhi faktor pandangan tentang bunga dan riba.
2. Menganalisis preferensi migrasi karyawan bank konvensional ke bank syariah karena dipengaruhi faktor kepuasan upah di bank konvensional.
3. Menganalisis preferensi migrasi karyawan bank konvensional ke bank syariah karena dipengaruhi faktor persepsi upah di bank syariah.
4. Menganalisis preferensi migrasi karyawan bank konvensional ke bank syariah karena dipengaruhi faktor kepuasan kerja.
5. Menganalisis preferensi migrasi karyawan bank konvensional ke bank syariah karena dipengaruhi faktor pertimbangan pasar kerja.
6. Menganalisis preferensi migrasi karyawan bank konvensional ke bank syariah karena dipengaruhi faktor religiusitas.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Menambah wawasan dan pengetahuan khususnya bagi peneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi preferensi migrasi karyawan bank konvensional ke bank syariah.

2. Memberikan gambaran dan referensi bagi karyawan bank konvensional yang ingin pindah ke bank syariah.
3. Dapat menjadi sumber referensi bagi kegiatan penelitian bagi akademisi berikutnya yang mengangkat tema tentang faktor-faktor yang mempengaruhi preferensi migrasi karyawan bank konvensional ke bank syariah .
4. Dapat memberikan bukti empiris tentang pengaruh faktor pandangan tentang bunga dan riba, kepuasan upah di bank konvensional, persepsi upah di bank syariah, kepuasan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan religiusitas terhadap preferensi migrasi karyawan bank konvensional ke bank syariah.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

BAB I berisi tentang latar belakang masalah yang mendasari fenomena preferensi migrasi karyawan bank konvensional ke bank syariah, kemudian memaparkan perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

BAB II membahas tentang telaah pustaka yang berisi tentang landasan teori yang menjadi dasar dalam penelitian ini, penelitian terdahulu yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi preferensi migrasi karyawan bank konvensional ke bank syariah, dan kerangka pemikiran dari penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

BAB III menjelaskan metode penelitian meliputi definisi operasional, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis yang mendukung.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

BAB IV memaparkan hasil dan analisis yang terdiri dari deskripsi objek penelitian. Selain itu terdapat analisis data dan pembahasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi preferensi migrasi karyawan bank konvensional ke bank syariah.

BAB V : PENUTUP

BAB V memuat penutup yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran-saran bagi pihak yang terkait dengan masalah penelitian.