ANALISIS PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BNI SYARIAH KANTOR CABANG BUKITTINGGI

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana (S1) Perbankan Syariah pada program studi Perbankan Syariah di IAIN Bukittinggi.

RISKA NOVIANI

3315.161

PRODI S1 PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BUKITINGGI

2019

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

SURAT PERNYATAAN

HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

HALAMAN PERSEMBAHAN

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI v

DAFTAR TABEL viii

ABSTRAK xi

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1
B. Identifikasi Masalah 5
C. Rumusan Masalah 5
D. Batasan Masalah 6
E. Tujuan Penelitian 6
F. Manfaat Penelitian 6
G. Penjelasan Judul 7
H. Kajian Terdahulu 8
I. Sistematika Penulisan 9

BAB II LANDASAN TEORI 11

A. Quality Of Work Life (QWL) 11
1. Definisi QWL 11
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi QWL 12
3. Manfaat Quality Of Work Life 13
4. Tujuan Quality Of Work Life 15
B. Kepuasan Kerja Karyawan 16
1. Pengertian Kepuasan Kerja 16
2. Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja 17
3. Manfaat Dari Kepuasan Kerja 21
4. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Quality Of Work Life 21
C. *Quality Of Work Life* Dalam Islam 22
D. Kerangka Pemikiran 25
E. Hipotesis 26

BAB III METODE PENELITIAN 27

A. Jenis Penelitian 27
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian 27
C. Sumber Data 27
1. Data Primer 27
2. Data Sekunder 28
D. Teknik Pengumpulan Data 28
1. Observasi 28
2. Kuisioner 28
3. Dokumentasi 28
E. Populasi Dan Sampel 29
1. Populasi 29
2. Sampel 29
F. Variabel Penelitian 29
G. Teknik Analisis Data 31

1. Uji Instrument Penelitian 31
2. Uji Asumsi Klasik 33
3. Analisis Regresi Linier Berganda 34
4. Uji Hipotesis 35

BAB IV HASIL PENELITIAN 37

A. Gambaran Umum Objek Penelitian 37
1. Sejarah Berdirinya Bank Negara Indonesia Syariah 37
2. Visi dan Misi BNI Syariah 38
3. Profil BNI Syariah KC Bukittinggi 39
4. Struktur Organisasi 40
B. Karakteristik Responden 41
C. Deskripsi Jawaban Responden 44
D. Hasil Analisis 50
1. Uji Instrumen Penelitian 50
2. Uji Asumsi Klasik 56
3. Analisis Regresi Linier Berganda 59
4. Uji Hipotesis 62
E. Pembahasan *Quality Of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada BNI Syariah Kantor Cabang Bukittinggi 66

BAB V PENUTUP 69

A. Kesimpulan 69
B. Saran 70

DAFTAR PUSTAKA xii

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kerangka Pemikiran 25

Tabel 3.1 Indikator Pernyataan 29

Tabel 3.2 Rentang Alpha 33

Tabel 4.1 Struktur Organisasi 40

Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia 41

Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 42

Tabel 4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan 43

Tabel 4.5 Klasifikasi Responden Berdasarkan Perkawinan 44

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Restrukturisasi Kerja (X1) 44

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Partisipasi Kerja (X2) 46

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X3) 47

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Sistem Imbalan (X4) 48

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y) 49

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Restrukturisasi Kerja (X1) 51

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Partisipasi Kerja (X2) 52

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3) 52

Tabel 4.15 Hasil Uji Validitas Sistem Imbalan (X4) 53

Tabel 4.16 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y) 54

Tebel 4.17 Hasil Uji Reliabilitas 55

Tabel 4.18 Hasil Uji Normalitas Data 56

Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinearitas 57

Tabel 4.20 Hasil Analisis Linier Berganda 59

Tabel 4.21 Hasil Uji Simultan F 62

Tabel 4.22 Hasil Uji Parsial (Uji T) 63

Tabel 4.23 Hasil Uji Determinasi R^2 66

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul **"Analisis Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada BNI Syariah Kantor Cabang Bukittinggi"** Disusun oleh **Riska Noviani** NIM. **3315161** Jurusan S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institute Agama Islam Negri Bukittinggi 1441 H/2019M.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada BNI Syariah kantor cabang Bukittinggi. Dalam suatu organisasi diperlukan *Quality Of Work Life* guna meningkatkan peran para karyawan terhadap perusahaan. *Quality Of Work Life* dipandang sebagai salah satu hal dasar yang perlu dimiliki dalam sebuah organisasi untuk mencapai kelangsungan hidup perusahaan yang terus meningkat.

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu observasi, dokumentasi dan angket (kuesioner). Dalam penelitian ini menggunakan responden sebanyak 40 karyawan, dimana keseluruhan responden merupakan seluruh populasi yang diberikan kesempatan sama menjadi anggota sampel. Sedangkan teknik analisa data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji instrument penelitian, uji asumsi kalsik, uji hipotesis.

Hasil penelitian yang dilakukan menggunakan SPSS 16.0 terdapat tiga variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu variabel restrukturisasi kerja (X1), partisipasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dengan nilai Y = 3,624+0,870X1+0,122X2+0,296X3-0,070X4 sedangkan variabel sistem imbalan (X4) tidak berpengaruh karena koefisien regresi variabel berdistribusi negatif. Sedangkan uji F dengan nilai F_{hitung} 6,002 > F_{tabel} 2,64. Nilai determinasi *R square* sebesar 0,407 menunjukkan bahwa setiap variabel bebas berpengaruh terhadap kapuasan kerja sebesar 40,7% dan sisanya dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

Kata kunci : *Quality Of Work Life,* kepuasan kerja karyawan, BNI Syariah

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber daya organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya menusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan organisasi lainnya.[1]

Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas kerja terbaik untuk menghasilkan kinerja terbaik pula, dengan demikian maka tujuan dari organsasi akan terpenuhi dengan baik.

Persaingan dalam dunia bisnis mengharuskan perusahaan untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan bisnis yang senantiasa berubah. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat melakukan restrukturisasi dalam organisasinya yang sesuai dengan lingkungan perusahaan. Selain itu, perusahaan harus membuat suatu kebijakan atau suatu peraturan yang dapat meningkatkan manajemen SDM, seperti pengembangan karir, pelatihan dan perencanaan pembagian keuntungan yang fleksibel.

Salah satu hal penting yang harus dilakukan perusahaan adalah bagaimana cara agar sumber daya manusia itu tetap dengan kinerja terbaik dan mencapai kepuasan kerja, maka perusahaan dalam hal ini harus

[1] Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Erlangga, 2012), hal.4

melakukan kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan minat karyawan untuk berkerja sebaik mungkin dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan yang dilakukannya.

Umumnya, organisasi berada dalam lingkungan yang bergejolak dengan sumber daya terbatas dan ancaman terhadap pertumbuhan dan kelangsungan hidup perusahaannya. Dalam lingkungan demikian, organisasi bukan saja harus memenuhi beberapa rangkaian persyaratan organisasi antara lain mendapatkan sumber daya, efisiensi, produksi, pembauran organisasi, unsur kepuasan kerja pegawai, akan tetapi juga harus memnuhi persyaratan prilaku tertentu sehubungan dengan para anggotanya yakni : keanggotaan yang stabil, prestasi peranan yang dapat diandalkan, tingkah laku yang spontan dan inovatif dari pegawai.[2]

Dalam upaya memberdayakan karyawan dan pengembangan karyawan, pihak manajerial berupaya melakukan tugas fungsinya melalui *planning, organizing, staffing, directing* dan *controlling* dengan tujuan agar bisa mencapai sasaran.[3]

Bank BNI Syariah adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa, yaitu dengan tugas melayani masyarakat umum yang ingin melakukan transaksi pinjam meminjam, menabung dan melakukan pembaiyaan pada kantor Bank BNI Syariah tersebut. Dalam melayani

[2] *Kinerja Pegawai teori pengukuran dan implikasi*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012), hal.12
[3] Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2002), hal.10

masyarakat umum sebagai nasabah, maka BNI Syariah wajib melakukan pelayanan prima atau pelayanan terbaiknya terhadap setiap nasabah yang ada. Maka, hal tersebut akan dapat terlaksana jika terdapat suatu kondisi iklim kerja atau *Quality Of Work Life* yang baik.

Quality Of Work Life (QWL) dapat diartikan sebagai " program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dan menciptakan karyawan yang lebih baik".[4] Berbagai faktor perlu diperhatikan dalam menciptakan serta menjalankan program QWL, diantaranya restrukturisasi kerja, partisipasi kerja, lingkungan kerja dan sistem imbalan. Program ini dilakukan agar adanya perbaikan serta penyemangat bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja serta karyawan pun akan merasakan kepuasan dari hasil kerjanta tersebut, misalnya dengan memberikan kesempatan lebih banyak bagi setiap karyawan untuk ikut serta dalam pengembangan perusahaan dengan cara yang lebih efisien seperti dengan adanya imbalan kepada karyawan yang berprestasi, hal tersebut akan membuat karyawan berlomba untuk mendapatkan inovasi serta ide-ide baru bagi perusahaan.

Faktor restrukturisasi kerja mencakup pemberian kesempatan bagi setiap karyawan untuk mendapatkan perkerjaan yang lebih menantang *(job enrichment)* serta adanya kesempatan yang lebih luas bagi karyawan untuk mengembangkan bakat dan diri mereka. Dari hasil observasi awal

[4] Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta : Universitas Gajah Mada Press, 2001), hal. 53

diindentifikasi bahwa faktor restrukturisasi kerja ini belum sepenuhnya di terapkan pada BNI Syariah kantor cabang Bukittinggi, para karyawan hanya diberi tugas monoton atau tugas yang itu-itu saja yang telah ditentukan tanpa bisa melakukan tugas lain yang diinginkannya , padahal karyawan tersebut diyakini memiliki keinginan kuat untuk terus mengembangkan keahlian mereka terutama dalam hal perbankan dan akuntansi, dikarenakan sebagian besar karyawan adalah ahli dalam bidang akuntansi dan keuangan. Oleh karena itu beberapa karyawan ada yang memilih turn over demi meningkatkan kualitas kerjanya diperusahaan atau Bank lain.

Faktor partisipasi kerja merupakan keinginan keterlibatan karyawan dalam proses pembuatan kebijakan dan keputusan organisasi secara profesional, tetapi bukan berarti seluruh karyawan harus dilibatkan dalam pembuatan keputusan serta kebijakan perusahaan. Pada BNI Syariah KC Bukittinggi faktor partisipasi kerja ini telah diterapkan dengan cukup baik, dikarenakan setiap adanya keputusan atau kebijakan baru maka pimpinan akan memusyawarahkannya bersama dengan karyawan dengan adanya agenda *meeting* bulanan, pada saat itulah para karywan akan mengeluarkan pendapat mengenai kebijakan yang akan dibuat ataupun pembaruan kebijakan lama, dan pimpinan pun akan mengambil keputusan yang terbaik dari hasil musyawarah tersebut.

Faktor lingkungan kerja adalah keadaan yang memberikan kenyamanan dan kesan menyenangkan serta keamanan bagi karyawan pada

saat bekerja, yang berupa keadaan fisik dan non fisik. Keadaan fisik mencakup segala hal yang dapat membuat nyaman karyawan secara fisik seperti peralatan kantor yang memadai serta bersih, suhu ruangan yang diatur, serta dengan minimnya kebisingan yang dapat menganggu kinerja karyawan. Keadaan non fisik seperti hubungan bawahan dengan atasan atau antara karyawan dengan sesama karyawan. Dilihat dari hasil observasi awal keadaan fisik maupun non fisik pada BNI Syariah KC Bukittinggi telah dilaksanakan dengan baik, namun ada beberapa hal yang membuat karyawan merasa kurang nyaman, yaitu ruangan yang terbuka tanpa adanya sekat-sekat yang membatasi, karena beberapa karyawan menginginkan adanya sekat-sekat yang membatasi ruang kerja mereka untuk meningkatkan konsentrasi dalam bekerja

Faktor imbalan merupakan pemberian imbalan bagi karyawan yang melakukan hal lebih dari pekerjaannya, seperti lembur, kinerja yang lebih baik daripada karyawan lainnya, serta karyawan yang berprestasi. Faktor imbalan merupakan faktor yang berperan penting dalam suatu organisasi, dikarenakan seluruh karyawan membutuhkan imbalan untuk kebutuhan mereka dan keluarganya, dari hasil observasi awal diduga bahwa faktor imbalan ini merupakan faktor terbesar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada BNI Syariah KC Bukittinggi.

Bagi perusahaan yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja sepertinya akan sulit untuk mempertahankan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit untuk

membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada. Dan lebih dari itu akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja *(labour turnover)* karena karyawan lebih memilih bekerja ke perusahaan lain yang menerapkan faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan.[5]

Kepuasan kerja karyawan hanya dapat ditumbuhkan dengan adanya iklim kerja yang menarik dan nyaman agar karyawan bersedia mengarahkan segala kemampuannya dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian yaitu : **"Analisis Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada BNI Syariah Kantor Cabang Bukittinggi".**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. BNI Syariah KC Bukittinggi sebagai salah satu organisasi membutuhkan penerapan *Quality Of Work Life* dalam membangun manajemen
2. *Quality Of Work Life* sangat berperan penting dalam membangun kinerja karyawan yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan tersebut

[5] Umar, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2001), hal.59

3. *Quality Of Work Life* ditujukan untuk melihat seberapa baik manajemen dalam mengelola organisasinya tersebut untuk menghasilkan kepuasan kerja karyawan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah, penulis memberikan batasan masalah dari penelitian yang dilakukan, yaitu hanya membatasi masalah pada apa saja pengaruh Quality Of Work Life pada variabel restrukturisasi kerja (X1), partisipasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan sistem imbalan (X4), namun lebih berfokus pada lingkungan kerja (X3) dan sistem imbalan (X4) terhadap kepuasan kerja karyawan pada BNI Syariah KC Bukittinggi.

D. Rumusan Masalah

Bardasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor restrukturisasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor partisipasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor sistem imbalan terhadap kepuasan kerja karyawan?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apa saja pengaruh dari *Quality Of Work Life* terhadap kepuasan kerja karyawan pada BNI Syariah KC Bukittinggi.

F. Manfaat Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat, diantaranya :

1. Secara akademik, penelitian ini diajukan untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi, pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi.
2. Bagi masyarakat, agar lebih paham dan mengerti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja dan apa saja pengaruhnya bagi pekerja dan perusahaan.
3. Bagi perusahaan, agar lebih diperhatikan lagi mengenai *Quality Of Work Life* atau kualitas kehidupan kerja ini, agar dapat memaksimumkan kepuasan kerja karyawannya dan berdampak pada peningkatan pendapatan perusahaan.

G. Penjelasan Judul

Analisis : Penguraian dan penalaahan suatu pokok atas berbagai bagiannya serta hubungan antar bagian untuk memperoleh pemahaman arti keseluruhan.[6]

Quality Of Work Life : program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dan menciptakan karyawan yang lebih baik.[7]

Kepuasan Kerja : cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya. Seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya menguntungkan atau merugikan dirinya, tergantung pada persepsi mereka apakah pekerjaannya memberikan kepuasan atau ketidakpuasan. Ketika karyawan menilai suatu pekerjaan menyenangkan untuk dikerjakan, mereka mengatakan bahwa pekerjaan itu memberikan kepuasan kerja. Keadaan ini dapat dilihat dari hasil pekerjaannya, kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja mereka.[8]

---

[6]Adi Nugroho, *Ensiklopedi Umum Dalam Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1954), hlm.56

[7] *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta : Universitas Gajah Mada Press, 2001), hal. 53

[8] *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Erlangga, 2012), hal.11-12

Karyawan : orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan)dengan mendapatkan gaji, pegawai, buruh dan pekerja.[9]

Jadi, yang dimaksudkan oleh penulis dari judul diatas adalah apa saja hal yang berpengaruh dalam peningkatan kualitas kehidupan kerja, bagi hasil kerja yang didapatkan oleh seorang yang bekerja pada suatu lembaga dalam suatu perusahaan.

H. Kajian Terdahulu

Penelitian ini adalah pengembangan dari penelitian yang telah dilakukan oleh Widya Ningsih Saputro (2014) dengan judul Pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri cabang Yogyakarta. Kesimpulan dari penelitian Widya Ningsih Saputro ini adalah menunjukkan bahwa variabel restrukturisasi kerja, partisipasi kerja, lingkungan kerja serta sistem imbalan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Widya Astuti (2017) yang berjudul Pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Palembang. Kesimpulan dari penelitian ini adalah, berdasarkan hasil uji simultan dan parsial bahwa *quality of worklife* yang dilihat dari empat faktor : restrukturisasi, partisipasi, sistem

[9] Veitzal Rivai, *Manajemen SDM untuk Perusahaan dan Teori Praktek*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2009), hal.825

imbalan, dan lingkungan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fajar Nurrohmah (2017) Pengaruh *quality of worklife* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah dari seluruh dimensi pembentuk *quality of worklife*, dimensi lingkungan kerja yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan dimensi partisipasi karyawan memberikan pengaruh terkecil untuk kepuasan kerja karyawan.

Setyo Budiardi Giarto (2017) yang berjudul Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi di PT. Solusky Yogyakarta. Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan adalah menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja.

Jadi, dari penelitian sebelumnya dapat dilihat perbedaan antara penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian terdahulu, yaitu penelitian terdahulu hanya membahas mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja (*Quality Of Work Life*) terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan penulis merupakan pengembangan dari kajian terdahulu tersebut, yaitu pengaruh kualitas kehidupan kerja (*Quality Of Work Life*) terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam judul yang diangkat penulis terlihat perbedaan dengan kajian terdahulu yaitu penulis lebih mengembangkan lagi

mengenai kinerja karyawan yaitu menjadi kepuasan kerja karyawan yang memiliki cangkupan lebih luas.

I. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan berisi tentang uraian latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penjelasan judul, kajian terdahulu dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pembahasan bab ini akan menguraikan mengenai penjelasan dan beberapa teori yang dipakai untuk melandasi pelaksanaan penelitian dari berbagai sumber referensi, buku atau jurnal, serta termasuk kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian berisi tentang metode yang digunakan dalam pengambilan data yang berkaitan dengan penelitian, seperti : jenis penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisa data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan dalam bab ini berisi tentang analisis data secara detail berdasarkan judul yang diambil.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi mengenai kesimpulan yang didapatkan dari hasil penelitian serta saran yang ditujukan kepada pembaca mengenai penulisan dan penelitian yang dilakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL)

1. Defenisi QWL

Istilah kualitas kehidupan kerja (*Quality Of Work Life*) diperkenalkan pertama kalinya oleh Louis Davis pada tahun 1970-an. Konferensi pertama QWL dilakukan di Toronto tahun 1972. QWL menunjukkan menyenangkan atau tidak menyenangkannya pekerjaan dan lingkungan kerja bagi para pegawai yang bekerja dilingkungan pekerjaan terebut.[10]

Quality Of Work Life merupakan sebuah proses dimana organisasi memberikan respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengijinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan.[11]

Quality Of Work Life adalah seperangkat fenomena dan atribut yang muncul dalam interaksi seseorang dan lingkungan dalam organisasi formal. *Quality of worklife* sebagai fenomena kompleks sangat dipengaruhi oleh tempat kerja yang dimiliki seseorang dalam organisasi.[12]

---

[10] Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada,2015), hal.98

[11] Robbins Stephen dan Timothy A, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta : Salemba Empat, 2017)

[12] Ladislav Sojka, 2014, *Quality Of Work Life*, www.sav.sk, hal 284-285

Kualitas kehidupan kerja (*Quality Of Work Life*) dapat diartikan sebagai derajat pemenuhan kebutuhan manusia (*human need*) dalam suatu lingkungan kerja. Apabila kebutuhan manusia telah terpenuhi, maka produktivitas organisasi dapat meningkat. Dalam konsep kualitas kehidupan kerja, terkandung makna bahwa tujuan organisasi harus dapat berjalan bersama-sama. Karena itu, bukan hanya karyawan yang harus puas tetapi karyawan juga harus dapat memuaskan organisasi dengan kinerja yang optimal.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Quality of Work Life*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Quality of Work Life* menurut Widya Astuti adalah :[13]

a. Restrukturisasi kerja

Restrukturisasi kerja diukur dengan mengatur jadwal kerja, kesempatan menerapkan keterampilan, kesempatan meningkatkan keterampilan, dan kesempatan unjuk kemampuan

b. Partisipasi kerja

Partisipasi kerja diukur dengan melihat kemampuan meningkatkan komunikasi internal dan kelompok, kemampuan meningkatkan koordinasi, kemampuan meningkatkan kapabilitas, dan

[13] Widya Astuti, *Pengaruh Quality of Work Llife terhadap kinerja karyawan PT bank BNI syariah Palembang*, (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam : Universitas Islam Negri Raden Patah Palembang, 2017)

kemampuan melibatkan diri dalam proses pembuatan berbagai keputusan organisasi secara profesional.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja diukur dengan melihat kondisi keamanan lingkungan kerja, jaminan kebersihan dan kesehatan lingkungan kerja, kondisi umum kenyamanan dilingkungan kerja, jaminan keselamatan kerja, serta dukungan kondisi lingkungan terhadap keberhasilan kerja.

d. Sistem imbalan

Sistem imbalan diukur dengan melihat kebutuhan hidup, jaminan kelangsungan bekerja/penghasilan, kesesuaian imbalan dengan tugas dan tanggung jawab, kesesuaian gaji dengan kebutuhan pekerja dan peranan penghasilan yang diperoleh bagi ekonomi keluarga pekerja.

3. Manfaat *Quality Of Work Life*

Organisasi atau perusahaan yang mempraktikan program kualitas kehidupan kerja (*Quality Of Work Life*) akan memperoleh beberapa manfaat, sebagai berikut :[14]

a. Meningkatkan moral kerja, mengurangi stress, dan turnover

Moral kerja karyawan dapat ditingkatkan, tingkat stress menurun dan turn over dapat ditekan dengan mengembangkan

[14]Harsono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Bumi Aksara, 2005), hal.154-155

program-program, seperti : waktu kerja yang fleksibel, desain pekerjaan yang tepat, serta sistem benefit yang fleksibel.

b. Meningkatkan motivasi

Motivasi merupakan suatu hal yang dapat berperan penting dalam menciptakan prestasi kerja. Praktik manajemen yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan masukan kepada organisasi akan membangun motivasi yang tinggi sehingga dapat mencapai target pekerjaan yang efektif.

c. Meningkatkan kebanggaan kerja

Berbagai praktik pengelolaan sumber daya manusia yang memberikan kesempatan partisipasi terhadap desain program seperti sistem benefit, penilaian prestasi kerja, kebijakan shift kerja, dan praktik lain yang akan meningkatkan kebanggaan kerja

d. Meningkatkan kompetensi

Peningkatkan kompetensi karyawan secara berkesinambungan dapat tercapai dalam organisasi yang mampu menghilangkan hambatan pengembangan karir mereka. Untuk itu diperlukan program yang mendorong kearah tujuan tersebut.

e. Meningkatkan kepuasan

Karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif dan mengarah kepada peningkatan kinerja. Pengembangan praktik sumber daya yang mencerminkan

kualitas kehidupan kerja seperti ; menciptakan kondisi kerja yang mendukung, kebijakan kompensasi, desain pekerjaan, kesempatan partisipasi dan kesempatan karir akan mendorong terciptanya kepuasan yang tinggi.

f. Meningkatkan komitmen

Karena karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, hal ini akan menimbulkan rasa bahwa pekerjaannya itu merupakan bagian dari kehidupannya sehingga pekerjaan itu akan dilakukan dengan sebaik-baiknya, karena itu juga merupakan salah satu komitmen dalam hidupnya.

g. Meningkatkan produktivitas

Kesempatan mengembangkan diri dan partisipasi yang diberikan akan mendorong produktivitas yang lebih tinggi. Sehingga dapat dikemukakan bahwa kualitas kehidupan memiliki pengaruh pada penignkatan kemampuan organisasi dalam menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas, dengan demikian akan mengurangi tingkat perputaran tenaga kerja yang berdampak pada peningkatan produktivitas.

4. Tujuan *Quality Of Work Life*

Tujuan dari QWL adalah mengubah dan meningkatkan iklim kerja sehingga hubungan efektifitas antar manusia, ternologi dan organisasi

membuat pengalaman kerja menjadi lebih menarik dan hasil akhirnya sesuai dengan yang diharapkan.[15]

Indonesia sebagai negara berkembang dan kehidupan para tenaga kerja atau buruhnya masih minim dan setiap tahun demonstrasi untuk memperjuangkan nasibnya. Maka, perlu untuk dibangun sistem QWL disetiap perusahaan dan industrinya. Tujuan dari pengembangan sistem QWL adalah :[16]

a. Memperbaiki kepuasan kerja pekerja

   Kepuasan kerja sangat penting bagi individu atau pekerja dan organisasi dimana pekerja bekerja. Bagi pekerja kepuasan kerja dapat mencegah para pekerja menderita penyakit fisik dan psikologi, meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, semangat kerja yang akan memacu kinerjanya. Jika kinerja pekerja tinggi maka kinerja perusahaan juga tinggi.

b. Memperbaiki keselamatan dan kesehatan kerja

   QWL dapat mengembangkan lingkungan kerja yang aman bebas dari kecelakaan kerja dan kesehatan pribadi individu pekerja.

c. Meningkatkan kinerja para pekerja

   Tujuan akhir dari QWL adalah meningkatkan kinerja para pekerja yang berimbas pada kinerja organisasi.

---

[15]Luthan, *Perilaku Organisasi edisi sepuluh*, (Yogyakarta : Andi, 2005), hal. 269
[16]*Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2015) , hal 104

d. Mendukung manajemen perubahan

Perubahan yang dilakukan para pekerja akan mengubah kehidupan kerja mereka.

B. Kepuasan Kerja Karyawan

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Pembahasan mengenai kepuasan kerja pelu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena "kepuasan" mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Dengan kepuasan kerja, seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Menurut Waxley dan Yulk kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya.[17] Bermacam-macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang akan mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa

[17] *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Erlangga, 2012), hal.326

depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Dan sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.[18]

Kepuasan kerja pegawai adalah perasaan pegawai mengenai pekerjaannya, apakah menyenangkan atau tidak. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seeorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motovasi. Definisi kepuasan kerja secara umum adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (*internal*) dan didukung oleh hal-hal diluar dirinya (*eksternal*), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.[19]

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Karena tidak sederhana, banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Misalnya, sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya. Berbagai penelitian telah menentukan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat

[18] *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Erlangga, 2012), hal.327
[19] Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012), hal. 255-256

variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan mendapat umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas.

Bentuk program perkenalan yang tepat serta berakibat pada diterimanya seseorang sebagai anggota kelompok kerja dan oleh organisasi secara ikhlas dan terhormat juga pada umumnya berakibat pada tingkat kepuasan yang tinggi. Situasi lingkungan pun turut berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja karywan.[20]

Ghiselli dan Brown mengemukakan adanya lima faktor-faktor kepuasan kerja, yaitu : [21]

a. Kedudukan (Posisi)

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada jabatan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada karyawan dengan jabatan lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

[20] I Komang Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012), hal.147

[21] Denny Bagus, *Jurnal Manajemen Bahan Kuliah Manajemen*, Belajar Seo Blogspot 2010

b. Pangkat atau golongan

Setiap pekerjaan pada dasarnya memiliki perbedaan tingkat (golongan), apabila ada kenaikan upah maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah prilaku dan perasaannya.

c. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur antara 25-34 tahun dan 40-45 tahun dinyatakan sebagai umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

d. Jaminan finansial dan jaminan sosial

Masalah financial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

e. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting dalam kenaikan produktivitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan dapat merasakan bahwa dirinya merupakan bagian penting dalam organisasi.

Sedangkan menurut Gilmer faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

a. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

b. Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat bekerja.

c. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan seseorang akan jarang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

d. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

e. Pengawasan (*Supervise*)

Bagi karyawan, *Supervisor* dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. *Supervisor* yang buruk dapat berakibat pada *turn over* karyawan.

f. Faktor intrinsik dari pekerja

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas yang meningkatkan atau mengurangi kepuasan dalam bekerja.

g. Kondisi kerja

Kondisi kerja sangat berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Kondisi yang dimaksud adalah kondisi ruang kerja atau tempat kerja, ventilasi ruangan, penyinaran yang cukup, kantin dan tempat parker yang terjaga.

h. Aspek sosial dalam bekerja

Aspek sosial merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puasnya karyawan dalam bekerja.

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan manajemen banyak dipakai sebagai alasan untuk seorang dalam menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya, hal tersebut sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya.

j. Fasilitas

Fasilitas yang dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja bagi karyawan antara lain, adanya fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan yang merupakan standar suatu perusahaan yang akan menimbulkan rasa puas bagi karyawan dalam bekerja.

3. Manfaat Dari Kepuasan Kerja

Jika para pegawai telah mendapatkan kepuasan kerja dari pekerjaannya, maka mereka akan mencurahkan seluruh kinerja terbaiknya bagi perusahaan, yang akan berdampak pada peningkatan pendapatan perusahaan.

Dalam hal ini para pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan :

a) Percaya bahwa dalam proses pekerjaan, organisasi akan memberikan kepuasan,
b) Peduli akan kualitas kerja mereka,
c) Lebih terikat pada organisasi,
d) Mempunyai kecepatan yang tinggi dalam bekerja, dan
e) Lebih produktif.[22]

4. Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Quality Of Work Life*

Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi. Ia dapat mewakili sikap secara menyeluruh, atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang.

[22] *Kinerja Pagawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*, hal 260

Sebagai contoh, meskipun kepuasan kerja arifin secara umum mungkin tinggi dan ia menyukai promosi itu, ia mungkin tidak puas dengan penempatan AC ataupun tata letak dalam ruang kerjanya.[23] Dari contoh tersebut dapat dilihat bahwa kualitas kehidupan kerja (QWL) berpengaruh pada kepuasan kerja seseorang, walaupun seorang pegawai mendapat kepuasan dari pekerjaannya belum tentu dari segi kualitas kehidupan kerja nya baik. Maka dalam hal ini manajer tidak dapat menciptakan kondisi yang dapat menimbulkan kepuasan kerja sekarang dan kemudian mengabaikannya, kepuasan kerja dapat berubah dengan cepat, maka dari itu manajer harus selalu memperhatikannya. Dalam hal tersebut kepuasan kerja dapat didukung dengan empat factor yang mempengaruhi QWL, yaitu restrukturisasi kerja, partisipasi kerja, lingkungan kerja, dan sistem imbalan.

Kepuasan kerja merupakan bagiaan dari kepuasan hidup, sifat lingkungan seseorang diluar pekerjaan mempengaruhi perasaan didalam pekerjaan. Demikian juga halnya, karena pekerjaan merupakan bagian terpenting dalam kehidupan, kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang, maka para manajer tidak hanya harus memantau pekerjaan dan lingkungan kerja langsung tapi juga memantau sikap

[23]*Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*, hal 257

pagawai mereka terhadap bagian kehidupan lain, seperti agama, poitik, liburan.[24]

C. *Quality Of Work Life* Dalam Islam

Sebagaimana yang telah dijelaskan mengenai *Quality Of Work Life* yaitu konsep yang membicarakan kondisi menyeluruh atas kesejahteraan dan kebahagiaan hidup para karyawan dalam lingkungan pekerjaannya. *Quality Of Work Life* atau kualitas kehidupan kerja dalam Islam salah satunya dapat dilihat dari faktor eksternal seperti hubungan antara para karyawan.

Islam tidak hanya agama yang membahas tentang hubungan antar sesama manusia melainkan tentang banyak hal, seperti politik, ekonomi, sosial budaya dan sebagainya. Dalam Islam juga mengatur mengenai hubungan manusia dengan lingkungan pekerjaan atau konsep kualitas kehidupan kerja.

Dalam menata kehidupan pekerjaan dan organisasi dengan konsep Islam tidak lain adalah untuk menjamin adanya kualitas kehidupan kerja yang baik bagi para karyawan dalam sebuah perusahaan.[25]

Islam menggariskan upah dan gaji lebih komprehensif seperti dalam Al-Quran Surah At-Taubah : 105

---

[24]*Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*

[25]Arrafigur Rahman, *kualitas kehidupan kerja suatu tinjauan literatur dan pandangan dalam konsep Islam*, (jurnal ilmiah cano ekonomos, www.media.neliti.com, 2017), hal 16

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

Yang artinya *: "Dan katakanlah : Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lau diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan".*[26]

Konsep dasar yang merupakan bagian yang tak terpisahkan dari konsep pandangan Islam tentang kualitas kehidupan kerja atau QWL, adalah sebagai berikut :

1. Mekanisme penetapan upah yang adil

   Sejak seorang karyawan diterima dalam lingkungan organisasi, Islam memandang harus disepakati terlebih dahulu upah atau gajunya hal ini sesuai dengan sabda rasulullah :

وَعَنْ أَبِى سَعِيْدِالْخُدْرِى رَضِىَ اللهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: (مَنِ اسْتَأْجَرَأَجِيْرًافَلْيُسَمَّ لَهُ أُجْرَتَهُ)رَوَاهُ عَبْدُالْرزاق وَفِيْهِ انْقِطَاعٌ , وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِى , مِنْ طَرِيْقِ أَبِى حَنِيْفَةَ .

Artinya: *Dari Abi Said al Khudri ra. sesungguhnya Nabi SAW bersabda: "Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya" (H.R. Abdur Razak sanadnya terputus, dan al Baihaqi menyambungkan sanadnya dari arah Abi Hanifah).*

Hal ini berarti bahwa adanya keterbukaan dalam sistem gaji dan upah, sehingga karyawan dan pimpinan dapat menjalankan tugas sesuai dengan kesepakatan yang dilakukan.

[26] QS At-Taubah : 105

2. Solidaritas sosial

Dalam Islam istilah solidaritas sosial memiliki hubungan yang erat dengan upah atau gaji. Jika konsep pertama adalah adanya penetapan upah yang transparan dan adil, maka konsep yang kedua ini dimaknai dengan adanya jaminan keamanan dan keselamatan kerja, serta jaminan pensiun karyawan.

3. Pengembangan kompetensi dan pelatihan

Islam mendorong untuk melakukan pelatihan terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Rasulullah pun dalam hal ini pernah memberikan pelatihan kepada orang yang diangkat untuk mengurusi urusan muslimin dengan nasehat dan beberapa petunjuk.

Konsep QWL Islam tidak hanya memandang dari aspek pemenuhan kebutuhan secara jasmani seperti dijelaskan sebelumnya, tetapi juga secara rohani, yaitu dengan adanya upaya pengembangan kompetensi dan pelatihan bagi karyawan. Hampir secara umum pakar menjelaskan indikator QWL salah satunya adalah adanya pengembangan kompetensi pegawai dan konsep Islam juga memandang sama bahwa penting adanya pengembangan kompetensi dan pelatihan dalam kualitas kehidupan kerja pegawai.

4. Hubungan antar manusia

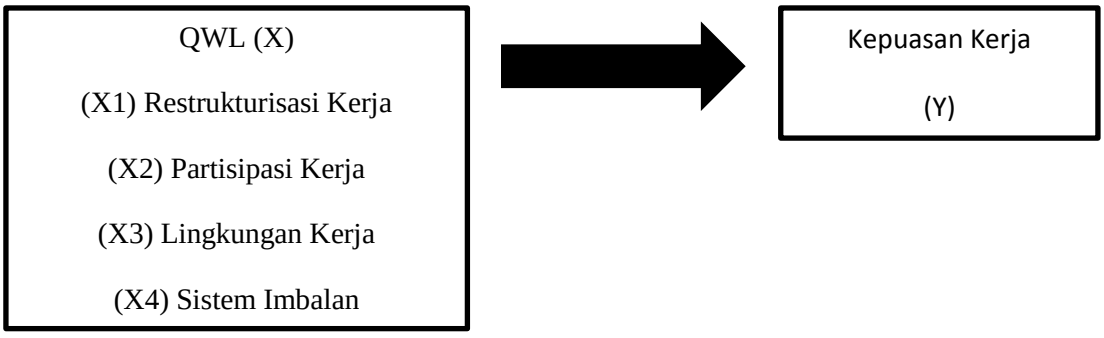
Hubungan antar sesama manusia banyak dikatakan dalam ayat Al-Quran, seperti QS Al-Anfaal : 1

يَسْـَٔلُونَكَ عَنِ ٱلْأَنفَالِ ۖ قُلِ ٱلْأَنفَالُ لِلَّهِ وَٱلرَّسُولِ ۖ فَٱتَّقُوا۟ ٱللَّهَ وَأَصْلِحُوا۟ ذَاتَ بَيْنِكُمْ ۖ وَأَطِيعُوا۟ ٱللَّهَ وَرَسُولَهُۥٓ إِن كُنتُم مُّؤْمِنِينَ ﴿١﴾

Yang artinya : *"Maka bertakwalah kepada Allah dan perbaikilah perhubungan diantara sesamamu, dan taatlah kepada Allah dan Rasul-Nya jika kamu adalah orang-orang beriman.*[27]

Hubungan antar sesama karyawan juga antar karyawan dan manajemen dalam organisasi merupakan aspek penting untuk memenuhi kebutuhan mereka yang bersifat non-materi (kejiwaan, spiritual). Jika kebutuhan ini terpenuhi, maka akan mendorong dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal. Mereka akan melakukan pekerjaannya dengan penuh keikhlasan dan semangat dalam membantu sama lain.

D. Kerangka Pemikiran



Tabel 2.1 kerangka pemikiran

[27]QS Al-Anfaal : 1

Adapun hubungan dari variabel X (*Quality Of Work Life*) dengan variabel Y (kepuasan kerja) yaitu jika dalam suatu organisasi menginginkan kinerja terbaik karyawan, maka organisasi tersebut haruslah memenuhi kebutuhan karyawan dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilakukan jika organisasi tersebut menerapkan *Quality Of Work Life* dalam perusahaannya, jika kualitas kehidupan kerja atau *Quality Of Work Life* terpenuhi maka kinerja karyawanpun akan semakin meningkat dan berdampak pada kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Adapun hubungan antara ke empat variabel dari variabel X (*Quality Of Work Life*) yaitu restrukturisasi kerja (X1), Partisipasi Kerja (X2), Lingkungan kerja (X3), dan Sistem Imbalan (X4) dengan variabel Y (Kepuasan Kerja) adalah dalam hal kinerja karyawannya, jika ke empat variabel X terpenuhi maka akan berdampak pada perubahan kinerja karyawan yang semakin baik serta akan berpengaruh secara positif terhadap variabel Y yaitu kepuasan kerja.

E. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran diatas, maka dapat disusun sebuah hpotesis sebagai berikut :

Ho : “tidak ada pengaruh signifikan *Quality Of Worklife* terhadap kepuasan kerja karyawan pada BNI Syariah KC Bukittinggi”

Ha : “ada pengaruh signifikan *Quality Of Worklife* terhadap kepuasan kerja karyawan pada BNI Syariah KC Bukittinggi”

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang mengutamakan statistik (dalam bentuk angka) dan model dalam penelitian atau data yang diangkakan.[28] Dengan metode penelitian survei (*survey research*), yang merupakan jenis penelitian yang terjun langsung ke lapangan maupun dengan cara membagikan kuisioner atau angket.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada BNI Syariah kantor cabang Bukittinggi Jl. Jend. Sudirman No 16 B-C Bukittinggi. Yang dilakukan dalam jangka waktu sebulan yaitu pada tanggal 10 Juni s/d 28 Juli 2019.

C. Sumber Data

1. Data Primer

   Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang merupakan data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti dengan instrumen yang dipersiapkannya dan hasilnya diolah sendiri untuk mendapatkan jawaban dari hasil penelitian yang dilakukan.[29]

---

[28] Lijan Poltak Sinambela, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2014), hal.13

[29] *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2014), hal.113

Sumber data primer dari penelitian ini didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan BNI Sariah KC Bukittinggi yang terdiri dari beberapa pertanyaan yang sudah disediakan beserta alternatif jawaban responden. Alternatif jawaban tersebut merupakan suatu pernyataan atau penilaian konsumen terhadap kepuasan kerja karyawan berdasarkan *Quality Of Work Life* yang ada pada perusahaan tersebut.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data dengan sumber yang diperoleh secara tidak langsung misalnya lewat dokumen perusahaan. Data sekunder berupa sejarah perkembangan bank dan profil bank.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi adalah alat pengumpul data mempunyai ciri yang lebih spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi langsung memberikan sumbangan yang sangat penting sekali dalam penelitian deskriptif. Jenis-jenis informasi tertentu dapat diperoleh melalui pengamatan langsung oleh peneliti.[30] Yaitu pengumpulan data secara langsung dari objek penelitian yang merupakan karyawan BNI Syariah KC Bukittinggi melalui pengamatan, dicatat dan dianalisa kemudian disajikan secara sistematis untuk menggambarkan objek yang diteliti.

[30]Sanafiyah Faisal, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 2004)

2. Kuisioner

Sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden yaitu karyawan BNI Syariah KC Bukittinggi.

3. Dokumentasi

Sejumlah bukti berupa foto atau gambar pada saat melakukan penelitian pada BNI Syariah KC Bukittinggi.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan seluruh objek penelitian, baik dari benda yang nyata, abstrak, peristiwa ataupun gejala yang merupakan sumber data dan mempunyai karakter tertentu dan sama.[31] Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada BNI Syariah KC Bukittinggi yang berjumlah 40 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Karena populasi berjumlah kurang dari 50 orang, maka penulis menggunakan metode total sampling, yakni seluruh anggota akan populasi akan diamati sebagai sampel. Karena sampel yang besar cenderung memberikan penilaian sesungguhnya terhadap populasi, dan akan semakin kecil pula kesalahan yang akan terjadi.

[31] Sukandarrumid, *Metodologi Penelitian Petunjuk Praktis untuk Pemula*, (Yogjakarta: Gajah Mada Universitas Press, 2002), hal 147.

F. Variable Penelitian

Variable penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai bermacam-macam variasi antara yang satu dengan yang lainnya, yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.[32]

Table 3.1

Indikator pernyataan

Variable	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Quality Of Work Life (X)	Restrukturisasi Kerja (X1)	Pengaturan jadwal kerja	Skala *Likert*
		Kesempatan menerapkan keterampilan	
		Kesempatan meningkatkan keterampilan	
		Kesempatan unjuk kemampuan	
	Partisipasi Kerja (X2)	Kemampuan melibatkan diri dalam proses pengambilan kepuatusan	Skala *Likert*
		Kemampuan meningkatkan komunikasi dan koordinasi	
		Kemampuan melaksanakan tugas yang diberikan	
	Lingkungan Kerja (X3)	Kondisi keamanan lingkungan kerja	Skala *Likert*
		Jaminan kebersihan dan kesehatan lingkungan kerja	
		kondisi umum kenyamanan di lingkungan kerja	
		Jaminan keselamatan kerja	

[3232]Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2013), hal 39

	Sistem Imbalan (X4)	Jaminan kelangsungan bekerja	Skala *Likert*
		Kesesuaian imbalan dengan tugas dan tanggung jawab	
		Kesesuaian gaji dengan kebutuhan pekerja	
		Peranan penghasilan yang diperoleh bagi ekonomi keluarga pekerja	
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan Kerja	Kepuasan terhadap pekerjaannya sendiri	Skala *Likert*
		Kepuasan terhadap pemberian gaji dan bonus	
		Kepuasan terhadap promosi	
		Kepuasan terhadap jaminan kesehatan kerja	
		Kepuasan terhadap jaminan kesehatan lingkungan kerja	

G. Teknik Analisis Data

Dari data yang telah terkumpul, maka penulis akan menganalisis data dengan skala bukan pembanding (*non comparative scale*), jenis skala yang digunakan adalah Skala *Likert*, yaitu mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang yang diberikan. Pada penelitian ini penulis menyajikan 5 buah pertanyaan yang harus dipilih oleh responden dari setuju sampai sangat tidak setuju untuk pengukuran kepuasan kerja karyawan. Skala yang digunakan yaitu Skala

Likert, yang merupakan skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

Jawaban sangat setuju	yang diberi skor 5
Jawaban setuju	yang diberi skor 4
Jawaban netral	yang diberi skor 3
Jawaban tidak setuju	yang diberi skor 2
Jawaban sangat tidak setuju	yang diberi skor 1

1. Uji Instrument Penelitian

   a) Uji Validitas

      Uji validitas adalah pengukuran valid atau tidaknya suatu penelitian. Untuk menentukan hal tersebut digunakan taraf signifikan 5%, jika P ≥ 0,05 maka butir istrumen tersebut gugur, jika P ≤ 0,05 maka butir instrumen tersebut valid. Untuk melakukan uji validitas digunakan rumus *Korelasi Product Moment Pearson* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \left(\sum X\right)\left(\sum Y\right)/n}{\sqrt{\left\{\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2/n\right\}\left\{\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2/n\right\}}}$$

      Keterangan :

      r_{xy} = koefisien korelasi sederhana antara skor butir (X) dengan skor butir (Y)

      n = jumlah responden uji coba

X = jumlah skor butir (X)

Y = jumlah skor variabel (Y)

X^2 = jumlah skor butir (X) kuadrat

Y^2 = jumlah skor variabel (Y) kuadrat

XY = jumlah perkalian skor butir (X) dan skor variabel (Y)

Rumus ini digunakan untuk mengkorelasikan antara skor butir dan skor total. Skor butir dinyatakan dengan nilai X dan skor total dinyatakan dengan Y.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Crobach* sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left\{\frac{K}{(K-1)}\right\}\left\{1 - \frac{\sum o^2 b}{o^2 t}\right\}$$

Keterangan :

r_{ii} = Reliabilitas Instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan

Σ 02 b = Jumlah varians butir

02 t = Varians total

Hasil perhitungan dengan menggunakan rumus di atas hasil yang didapatkan dinyatakan valid bila nilai $p < 0,05$.

Tingkat reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha* diukur berdasarkan skala *Alpha* 0 sampai 1. *Alpha* skala tersebut dikelompokkan kedalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut.

Tabel 3.2

Rentang *Alpha*

Alpha	**Tingkat reliabilitas**
0,0 – 0,20	Kurang reliabel
>0,20 – 0,40	Agak reliabel
>0,40 – 0,60	Cukup reliabel
>0,60 – 0,80	Reliabel
>0,80 – 1,00	Sangat reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

a) Normalitas Data

Pengujian normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal dan mendekati normal.

b) Multikolinearitas

Adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variable independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas, uji multikolinearitas dalam penelitian

ini adalah dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi.

c) Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan ada atau tidaknya ketidaksamaan varian residual pada model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot*, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2,…X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linier berganda dituliskan dengan :

$Y = a+b1X1+b2X2+b3X3+b4X4+e$

Keterangan :

Y = kepuasan kerja karyawan

a = bilangan konstanta

X1 = restrukturisasi kerja

X2 = partisipasi kerja

X3 = lingkungan kerja

X4 = sistem imbalan

b1,b2,b3,b4 = koefisien regresi

e = faktor penganggu

4. Uji Hipotesis

a) Uji Simultan (Uji F)

Uji F menunjukkan apakah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabrl dependennya. Pengujian hipotesis koefisien regresi secara simultan dilakukan dengan menggunakan analisis varian. Dengan analisis ini akan dapat diperoleh pengaruh sekelompok variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

b) Uji Parsial (Uji T)

Uji T ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), uji T ini digunakan untuk mengetahui variabel bebas yang saling berpengaruh diantara variabel yang lain. Dengan menggunakan rumus :

T = bi / Sbi

Keterangan :

bi = koefisien regresi ke-i

Sbi = standar eror dari koefisien bi

a. Jika nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis di tolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
b. Jika nilai signifikan ≤ 0,05 maka hipotesis di terima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen

c) Uji Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai kosfisien determinasi mempunyai interval nol-satu ($0 \leq R^2 \leq 1$).[33] Jika $R^2=1$, berarti besarnya persentase sumbangan X1,X2,X3,X4 terhadap variasi (naik-turunnya) Y secara bersama-sama adalah 100%. Hal ini menunjukkan apabila angka koefisien determinasi mendekati 1 maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya

[33]Anwar Manusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta : Salemba Empat, 2011), hal 135

semakin kuat, maka semakin cocok pula garis regresi untuk meramalkan Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umun Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Bank Negara Indonesia Syariah

Krisis moneter yang terjadi pada tahun 1997 tidak membuat bank syariah gentar bahkan menjadikan bukti ketangguhan sistem perbankan syariah. Prinsip syariah yang terdapat pada perbankan syariah adalah terdapatnya 3 (tiga) pilar yaitu adil transparan dan maslahat yang mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang adil. Pada tanggal 29 April tahun 2000, didirikanlah Unit Usaha Syariah (UUS) BNI yang berlandaskan Undang-Undang No.10 Tahun 1998 dengan 5 kantor cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin. Selanjutnya UUS BNI terus berkembang menjadi 28 kantor cabang dan 31 kantor cabang pembantu.

Disamping itu nasabah juga dapat menikmati berbagai layanan syariah di kantor cabang BNI konvensional (*Office Channelling*) dengan lebih kurang 1500 outlet yang tersebar diseluruh Indonesia. Didalam pelaksanaan operasional perbankan, BNI Syariah tetap memperhatikan kepatuhan terhadap aspek syariah yang diawasi oleh DPS (Dewan Pengawas Syariah).

Berdasarkan keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 12/41/KEP.GBI/2010 tanggal 21 Mei 2010 mengenai pemberian izin usaha kepada PT BNI Syariah. Dan didalam *Corporate Plan* UUS BNI tahun 2003 ditetapkan bahwa status UUS bersifat temporer dan akan dilakukan *Spin Off* tahun 2009. Rencana tersebut akhirnya terencana tanggal 19 Juni 2010 dengan beroperasinya BNI Syariah sebagai Bank Umum Syariah (BUS). Realisasi waktu *spin off* 19 Juni 2010 tersebut tidak terlepas dari factor eksternal berupa aspek regular yang kondusif yaitu dengan diterbitkannya UU No. 19 tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan UU No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah.

Disamping itu, komitmen Pemerintah terhadap perkembangan Perbankan Syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk Perbankan Syariah sendiri juga semakin meningkat. BNI Syariah Bukittinggi beroperasi sejak 30 Juli 2012 menjadi kantor cabang Bukittinggi, sebelumnya BNI Syariah Bukittinggi tersebut berstatus sebagai kantor cabang pembantu dimana BNI Syariah Padang sebagai kantor cabangnya.[34]

[34] https://www.bnisyariah.co.id/id.id/perusahaan/tentangbnisyariah/sejarah , (diakses tanggal 11 juni 2019, pukul : 21.40 WIB).

2. Visi dan Misi BNI Syariah

Dalam pengembangan bisnis perbankan syariah serta memberikan layanan terbaik bagi masyarakat, PT BNI Syariah memiliki visi dan misi sebagai berikut :

a. Visi

Menjadi bank syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja.

b. Misi

1) Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli terhadap kelestarian lingkungan
2) Memberikan solusi kepada masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah
3) Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor
4) Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah[35]

3. Profil BNI Syariah KC Bukittinggi

Alamat : Jl. Jend. Sudirman No. 16 BC, Kec. Guguk Panjang Kota Bukittinggi, Sumatera Barat

Kode Pos : 26117

[35] https://www.bnisyariah.co.id/id.id/perusahaan/tentangbnisyariah/visimisi , (diakses tanggal 11 juni 2019, pukul : 22.00 WIB).

Telepon : 0752-31146

Kode Bank : 427

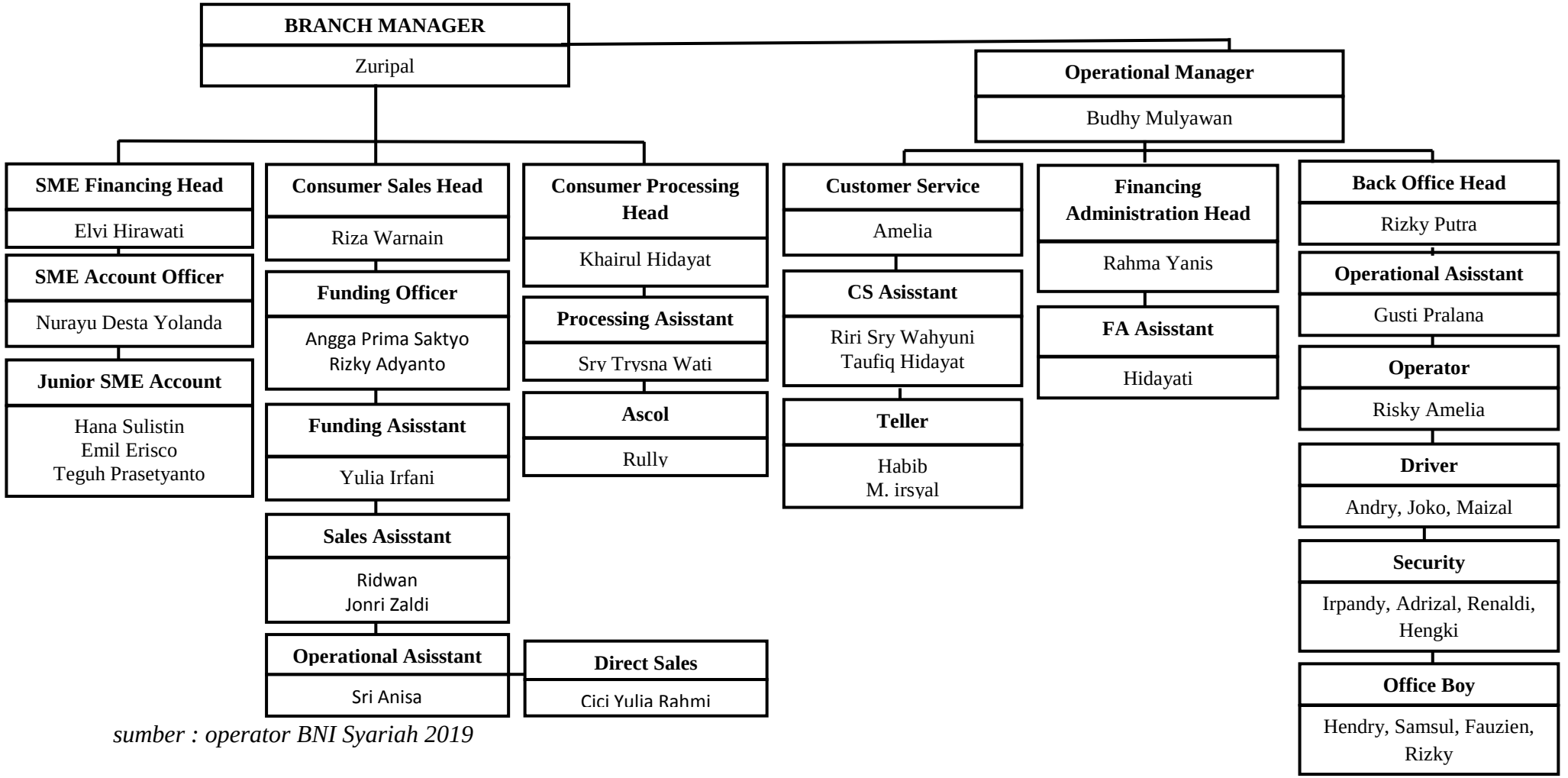
Perusahaan : Bank BNI Syariah

Logo BNI Syariah :



4. Struktur Organisasi

Tabel 4.1
STRUKTUR ORGANISASI
BAGAN STRUKTUR CABANG BNI SYARIAH BUKITTINGGI



sumber : operator BNI Syariah 2019

B. Karakteritik Responden

Analisis karakteristik responden adalah penguaraian deskripsi responden menurut sampel penelitian yang ditelah ditetapkan dengan bertujuan untuk memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Adapun karakter responden berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan dan status perkawinan yang terdapat pada tabel 4.2 sampai tabel 4.5.

1. Karakteristik Berdasarkan Usia

   Karakteristik berdasarkan usia dapat dilihat dari usia para responden. Dalam melakukan identifikasi berdasarkan usia, dapat ditulis klasifikasi seperti tabel 4.2

Tabel 4.2

Klasifikasi responden berdasarkan usia

Usia Responden	Banyak Responden	Persentase
20-29 tahun	20	50%
30-39 tahun	12	30%
40-49 tahun	5	12,5%
>50 tahun	3	7,5%
Total	40	100%

Sumber : Data primer diolah 2019

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 peneliti mengelompokkan 4 kategori tingkat usia karyawan pada BNI Syariah kantor cabang Bukittinggi yang sebagian besar berusia 20-29 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase mencapai 50%, sedangkan sisanya berusia

diatas 30 tahun sebanyak 20 orang, dengan pembagian yaitu tingkat usia karyawan 30-39 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 30%, usia 40-49 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 12,5%, dan yang terendah berada pada usia diatas 50 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase hanya sebesar 7,5%.

2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan pada BNI Syariah Bukittinggi dapat dilihat dari pada tabel 4.3.

Tabel 4.3

Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin Responden	Banyak Responden	Persentase
Laki-laki	23	57,5%
Perempuan	17	42,5%
Total	40	100%

Sumber : Data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa karyawan yang mendominasi pada BNI Syariah KC Bukittinggi merupakan karyawan Laki-laki sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 57,5%, sedangkan karyawan Perempuan sebanyak 17 orang dengan persentase hanya 42,5%.

3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik berdasarkan pendidikan dapat dilihat dari pendidikan tertinggi yang dimiliki karyawan BNI Syariah Bukittinggi,seperti tabel 4.4.

Tabel 4.4

Klasifikasi responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan Responden	Banyak Responden	Persentase
SLTA	12	30%
Diploma (D3)	3	7,5%
Sarjana (S1)	18	45%
Master (S2)	7	17,5%
Total	40	100%

Sumber : Data primer diolah 2019

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 peneliti mengelompokkan 4 kategori tingkat pendidikan karyawan pada BNI Syariah kantor cabang Bukittinggi yang sebagian besar tamatan strata 1 (S1) sebanyak 18 orang dengan persentase mencapai 45%. Sedangkan sisanya sebanyak 22 orang, dengan pembagian yaitu tamatan SLTA sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 30%, tamatan Diploma (D3) sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 7,5% yang merupakan persentase terendah, dan karyawan dengan gelar Master sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 17,5%.

4. Karakteristik Berdasarkan Perkawinan

Karakteristik berdasarkan perkawinan dapat dilihat dari status perkawinan para responden di BNI Syariah Bukittinggi yang dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5

Klasifikasi responden berdasarkan perkawinan

Status Perkawinan	Banyak Responden	Persentase
Menikah	34	85%
Belum Menikah	6	15%
Total	40	100%

Sumber : Data primer diolah 2019

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.5 terdapat dua kategori yaitu yang sudah menikah dan belum menikah, terlihat bahwa karyawan BNI Syariah Bukittinggi yang telah menikah mendominasi yaitu sebanyak 34 orang dengan persentase sebesar 85% sedangkan karyawan yang belum menikah hanya sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 15%.

C. Deskripsi Jawaban Responden

1. Jawaban Responden Terhadap Variabel Independen Restrukturisasi Kerja (X1)

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terhadap karyawan BNI Syariah Bukittinggi terkait restrukturisasi kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.6

Tanggapan responden terhadap variabel restrukturisasi kerja (X1)

Butir	Pernyataan	Jawaban					Jml
		SS	S	N	TS	STS	
1	Jadwal kerja telah diatur secara baik dan efisien	8	19	6	5	2	40
2	Adanya kesempatan menerapkan keterampilan	10	19	8	3	0	40
3	Adanya kesempatan meningkatkan keterampilan	13	13	11	1	2	40
4	Adanya kesempatan unjuk kemampuan	9	19	7	5	0	40
Jumlah		40	70	32	14	4	160
Persentase		25%	43,75 %	20 %	8,75 %	2,5%	100 %

Sumber : Data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.6 diatas tanggapan responden yang berpengaruh terhadap variabel restrukturisasi kerja dilihat pada 4 butir pernyataan. Maka responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 25%, yang menyatakan setuju sebesar 43,75%, yang menyatakan netral sebesar 20%, yang menyatakan tidak setuju sebesar 8,75%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 2,5%.

Dapat disimpulkan dari tanggapan responden terhadap restrukturisasi kerja diatas, diketahui bahwa 4 butir pernyataan yang mendominasi adalah sebagian besar mengatakan setuju (S), sangat setuju (SS), hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 68,75%.

2. Jawaban Responden Terhadap Variabel Independen Partisipasi Kerja (X2)

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terhadap karyawan BNI Syariah Bukittinggi terkait partisipasi kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.7

Tanggapan responden terhadap variabel partisipasi kerja (X2)

Butir	Pernyataan	Jawaban					Jml
		SS	S	N	TS	STS	
1	Anda mampu melibatkan diri dalam proses pengambilan keputusan	8	20	9	3	0	40
2	Anda mampu meningkatkan komunikasi dan koordinasi dalam bekerja	13	17	8	2	0	40
3	Anda mampu melaksanakan tugas yang diberikan	8	19	13	0	0	40
Jumlah		29	56	30	5	0	120
Persentase		24,2 %	46,7 %	25%	4,2%	0%	100 %

Sumber : Data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.7 diatas tanggapan responden yang berpengaruh terhadap variabel partisipasi kerja dilihat pada 3 butir pernyataan. Maka responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 24,2%, yang menyatakan setuju sebesar 46,7%, yang menyatakan netral sebesar 25%, yang menyatakan tidak setuju sebesar 4,5%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 0%.

Dapat disimpulkan dari tanggapan responden terhadap partisipasi kerja diatas, diketahui bahwa 3 butir pernyataan yang mendominasi

adalah sebagian besar mengatakan setuju (S), sangat setuju (SS), hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 70,9%.

3. Jawaban Responden Terhadap Variabel Independen Lingkungan Kerja (X3)

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terhadap karyawan BNI Syariah Bukittinggi terkait lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.8

Tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja (X3)

Butir	Pernyataan	Jawaban					Jml
		SS	S	N	TS	STS	
1	Kondisi keamanan lingkungan kerja yang terjaga	15	17	6	2	0	40
2	Adanya jaminan kebersihan dan kesehatan lingkungan kerja	11	21	7	1	0	40
3	Adanya kenyamanan dilingkungan kerja	16	18	5	1	0	40
4	Adanya jaminan keselamatan kerja	14	24	2	0	0	40
Jumlah		56	80	20	4	0	160
Persentase		35%	50%	12,5 %	2,5%	0%	100 %

Sumber : Data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.8 diatas tanggapan responden yang berpengaruh terhadap variabel lingkungan kerja dilihat pada 4 butir pernyataan. Maka responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 35%, yang menyatakan setuju sebesar 50%, yang menyatakan netral sebesar 12,5%, yang menyatakan tidak setuju sebesar 2,5%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 0%.

Dapat disimpulkan dari tanggapan responden terhadap restrukturisasi kerja diatas, diketahui bahwa 4 butir pernyataan yang mendominasi adalah sebagian besar mengatakan setuju (S), sangat setuju (SS), hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 85%.

4. Jawaban Responden Terhadap Variabel Independen Sistem Imbalan (X4)

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terhadap karyawan BNI Syariah Bukittinggi terkait sistem imbalan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.9

Tanggapan responden terhadap variabel sistem imbalan (X4)

Btr	Pernyataan	Jawaban					Jml
		SS	S	N	TS	STS	
1	Adanya jaminan kelangsungan bekerja	11	19	6	3	1	40
2	Adanya kesesuaian antara imbalan dengan tugas dan tanggung jawab	5	22	11	2	0	40
3	Adanya kesesuaian antara gaji dengan kebutuhan pekerja	13	12	14	1	0	40
4	Pengahasilan yang diperoleh berperan dengan baik bagi kondisi ekonomi keluarga pekerja	6	20	10	4	0	40
Jumlah		35	73	41	10	1	160
Persentase		21,875%	45,625%	25,625%	6,25 %	0,625 %	100 %

Sumber : Data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.9 diatas tanggapan responden yang berpengaruh terhadap variabel sistem imbalan dilihat pada 4 butir pernyataan. Maka responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 21,875%, yang menyatakan setuju sebesar 45,625%, yang menyatakan netral sebesar 25,625%, yang menyatakan tidak setuju sebesar 6,25%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 0,625%.

Dapat disimpulkan dari tanggapan responden terhadap sistem imbalan diatas, diketahui bahwa 4 butir pernyataan yang mendominasi adalah sebagian besar mengatakan setuju (S), netral (N), hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 71,25%.

5. Jawaban Responden Terhadap Variabel Dependen Kepuasan Kerja (Y)

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terhadap karyawan BNI Syariah Bukittinggi terkait kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.10

Tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja (Y)

Butir	Pernyataan	Jawaban					Jml
		SS	S	N	TS	STS	
1	Apakah karyawan puas terhadap jaminan kesehatan kerja	11	15	9	1	4	40
2	Apakah karyawan puas terhadap kesehatan lingkungan kerja	7	14	14	3	2	40
3	Apakah karyawan puas dalam bekerja sesuai dengan pangkatnya	8	18	7	6	1	40

4	Apakah karyawan puas terhadap gaji dan bonus yang diberikan	8	20	8	2	2	40
5	Apakah karyawan puas terhadap adanya promosi yang diberikan	8	15	13	3	1	40
6	Apakah umur berpengaruh terhadap kepuasan kerja	9	18	12	1	0	40
Jumlah		51	100	63	16	10	240
Persentase		21,25 %	41,67 %	26,25 %	6,67 %	4,16 %	100 %

Sumber : Data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.10 diatas tanggapan responden yang berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja dilihat pada 6 butir pernyataan. Maka responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 21,25%, yang menyatakan setuju sebesar 41,67%, yang menyatakan netral sebesar 26,25%, yang menyatakan tidak setuju sebesar 6,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 4,16%.

Dapat disimpulkan dari tanggapan responden terhadap restrukturisasi kerja diatas, diketahui bahwa 4 butir pernyataan yang mendominasi adalah sebagian besar mengatakan setuju (S), netral (N), hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 67,92%.

D. Hasil Analisis

1. Uji Instrument Penelitian

   a. Uji Validitas

      Uji validitas adalah pengukuran valid tidaknya suatu data penelitian. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat

ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 16. Indikator dikatakan valid apabila *pearson correlation* atau r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,3044.

1) Variabel Restrukturisari Kerja (X1)

Pada tabel 4.11 dapat dilihat hasil pengujian validitas pada variabel restrukturisasi kerja

Tabel 4,11

Hasil uji validitas restrukturisasi kerja (X1)

No	Keterangan	*pearson correlation* (r_{hitung})	r_{tabel}	Signifikansi	Hasil Validitas
1	P1	0,734	0,3044	0,000	Data Valid
2	P2	0,567	0,3044	0,000	Data Valid
3	P3	0,684	0,3044	0,000	Data Valid
4	P4	0,363	0,3044	0,021	Data Valid

Sumber : Data olahan SPSS 16. 2019

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data variabel Restrukturisasi Kerja (X1) menunjukkan bahwa seluruh *pearson correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,3044, artinya seluruh pernyataan tersebut bersifat valid. Dan seluruh pernyataan tersebut dapat menjadi alat ukur valid pada penelitian berikutnya.

2) Variabel Partisipasi Kerja (X2)

Pada tabel 4,12 dapat dilihat hasil pengujian validitas pada variabel partisipasi kerja

Tabel 4.12

Hasil uji validitas partisipasi kerja (X2)

No	Keterangan	*pearson correlation* (r_{hitung})	r_{tabel}	Signifikansi	Hasil Validitas
1	P5	0,734	0,3044	0,000	Data Valid
2	P6	0,862	0,3044	0,000	Data Valid
3	P7	0,755	0,3044	0,000	Data Valid

Sumber : Data olahan SPSS 16. 2019

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data variabel Partisipasi Kerja (X2) menunjukkan bahwa seluruh *pearson correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,3044, artinya seluruh pernyataan tersebut bersifat valid. Dan seluruh pernyataan tersebut dapat menjadi alat ukur valid pada penelitian berikutnya.

3) Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Pada tabel 4.13 dapat dilihat hasil pengujian validitas pada variabel lingkungan kerja

Tabel 4.13

Hasil uji validitas lingkungan kerja (X3)

No	Keterangan	*pearson correlation* (r_{hitung})	r_{tabel}	Signifikansi	Hasil Validitas
1	P8	0,734	0,3044	0,000	Data Valid
2	P9	0,769	0,3044	0,000	Data Valid
3	P10	0,670	0,3044	0,000	Data Valid
4	P11	0,552	0,3044	0,000	Data Valid

Sumber : Data olahan SPSS 16. 2019

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data variabel lingkungan Kerja (X3) menunjukkan bahwa seluruh *pearson correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,3044, artinya seluruh pernyataan tersebut bersifat valid. Dan seluruh pernyataan tersebut dapat menjadi alat ukur valid pada penelitian berikutnya.

4) Variabel Sistem Imbalan (X4)

Pada tabel 4.15 dapat dilihat hasil pengujian validitas pada variabel sistem imbalan sebagai berikut :

Tabel 4.15

Hasil uji validitas sistem imbalan (X4)

No	Keterangan	*pearson correlation* (r_{hitung})	r_{tabel}	Signifikansi	Hasil Validitas
1	P12	0,696	0,3044	0,000	Data Valid
2	P13	0,762	0,3044	0,000	Data Valid
3	P14	0,778	0,3044	0,000	Data Valid
4	P15	0,634	0,3044	0,000	Data Valid

Sumber : Data olahan SPSS 16. 2019

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data variabel sistem imbalan (X4) menunjukkan bahwa seluruh *pearson correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,3044, artinya seluruh pernyataan tersebut bersifat valid. Dan seluruh pernyataan tersebut dapat menjadi alat ukur valid pada penelitian berikutnya.

5) Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Pada tabel 4.16 dapat dilihat hasil pengujian validitas pada variabel kepuasan kerja

Tabel 4.16

Hasil uji validitas kepuasan kerja (Y)

No	Keterangan	*pearson correlation* (r_{hitung})	r_{tabel}	Signifikansi	Hasil Validitas
1	P16	0,699	0,3044	0,000	Data Valid
2	P17	0,565	0,3044	0,000	Data Valid
3	P18	0,655	0,3044	0,000	Data Valid
4	P19	0,334	0,3044	0,035	Data Valid
5	P20	0,587	0,3044	0,000	Data Valid
6	P21	0,363	0,3044	0,019	Data Valid

Sumber : Data olahan SPSS 16. 2019

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data variabel kepuasan kerja (Y) menunjukkan bahwa seluruh *pearson correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,3044, artinya seluruh pernyataan tersebut bersifat valid. Dan seluruh pernyataan tersebut dapat menjadi alat ukur valid pada penelitian berikutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran yang menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Dimana kuisioner dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* (α) lebih besar dari 0,60, sedangkan apabila nilai *Cronbach Alpha* (α) dibawah 0,60 maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut memiliki tingkatan reliabilitas yang telah dikelompokkan kedalam lima kelas dengan rentang yang sama, seperti yang dijelaskan pada tabel 3.2 rentang *Alpha* dalam bab 3 halaman 8. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tebel 4.17

Hasil uji reliabilitas

No	Variabel	*Cronbach Alpha* (α)	Nilai *Alpha*	Hasil Reliabilitas
1	Restrukturisasi Kerja (X1)	0,388	0,60	Agak Reliabel
2	Partisipasi Kerja (X2)	0,685	0,60	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,621	0,60	Reliabel
4	Sistem Imbalan (X4)	0,676	0,60	Reliabel
5	Kepuasan Kerja (Y)	0,522	0,60	Cukup Reliabel

Sumber : Data olahan SPSS 16. 2019

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* (α) pada variabel restrukturisasi kerja (X1) kurang dari nilai *Alpha*, maka dikatakan bahwa variabel restrukturisasi kerja (X1) agak reliabilitas. Sedangkan variabel lain yaitu partisipasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan sistem imbalan (X4) dinyatakan

reliabel. Sedangkan variabel kepuasan kerja (Y) kurang dari nilai *Alpha*, maka dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja (Y) cukup reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

   a. Uji Normalitas Data

      Pengujian normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal dan mendekati normal. Meneliti apakah data berdistribusi dengan normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagoanal dan mendekati garis diagonalnya, maka model regeresi telah memenuhi asumsi normalitas. Jika pada tabel *tes of normality* dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* nilai Sig > 0,05 maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.18

Hasil uji normalitas data

Asymp. Sig. (2-tailed)	Signifikan	Kesimpulan
0,979	0.05	Normal

Sumber : Data olahan SPSS 16, 2019

Pada tabel 4.18 terlihat bahwa nilai signifikan (*Asymp. Sig 2-tailed*) sebesar 0,979. Karena nilai signifikan > 0,05 (0,979 >

0,05), maka hal ini dapat dikatakan bahwa model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya bebas tidak terdapat kolerasi diantara variabel independen. Jika terjadi kolerasi, maka penelitian yang dilakukan terdapat masalah multikolinearitas. Nilai yang umum dipakai untuk menyatakan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* <0,10, atau sama nilai VIF >10. Dan sebaliknya apabila nilai VIF <10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.19
Hasil uji multikolinearitas

Variabel	*Tolerance*	Nilai batas	VIF	Nilai batas	Kesimpulan
Restrukturisasi kerja	0,991	0,10	1,009	10	Tidak terjadi Multikolinearitas
Partisipasi kerja	0,829	0,10	1,207	10	Tidak terjadi Multikolinearitas
Lingkungan kerja	0,546	0,10	1,833	10	Tidak terjadi Multikolinearitas
Sistem imbalan	0,630	0,10	1,587	10	Tidak terjadi Multikolinearitas

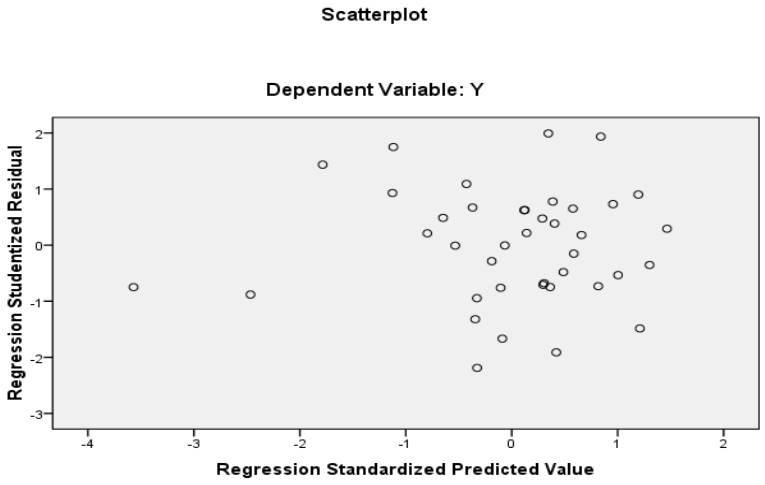
Sumber : Data olahan SPSS 16, 2019

Pada tabel 4.19 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* keempat variabel >0,10 dan VIF (*Variance Inflation Factor*) <10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas (non-multikolinearitas) antara variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dalam penelitian ini diuji dengan melihat hasil uji SPSS pada gambar *scatterplot* dengan ketentuan apabila gambar berbentuk pola maka terjadi heteroskedastisitas, dan sebaliknya apabila gambar acak atau tidak berbentuk pola maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil gambar :

Gambar 4.1
Hasil uji heteroskedastisitas



Sumber : Data olahan SPSS 16, 2019

Dari gambar 4.1 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik tidak berbentuk sebuah pola yang jelas, titik-titik menyebar diatas dan tidak dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berhanda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara restrukturisasi kerja (X1), partisipasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan sistem imbalan (X4) terhadap kepuasan kerja (Y) pada BNI Syariah Bukittinggi. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.20
Hasil analisis linier berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	3.624	5.062		.716	.479
X1	.870	.182	.624	4.770	.000
X2	.122	.249	.070	.489	.628
X3	.296	.288	.181	1.027	.312
X4	-.070	.219	-.052	-.320	.751

Dependent Variable: Y

Sumber : Data olahan SPSS 16, 2019

Berdasarkan tabel 4.20 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel, yakni persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

Y = a+b1X1+b2X2+b3X3+b4X4+e

dimana :

Y = kepuasan kerja karyawan a = 3,624 (konstanta)

b1 = 0,870 (koefisien regresi) X1 = restrukturisari kerja (X1)

b2 = 0,122 (koefisien regresi) X2 = partisipasi kerja (X2)

b3 = 0,296 (koefisien regresi) X3 = lingkungan kerja (X3)

b4 = - 0,070 (koefisien regresi) X4 = sistem imbalan (X4)

e = tingkat error

Dari rumus tersebut didapatkan data sebagai berikut:

Y = 3,624+0,870X1+0,122X2+0,296X3- 0,070X4+e

Berdasarkan hasil bilangan konstanta diatas mempunyai nilai sebesar 3,627 (positif) menyatakan bahwa, jika mengabaikan restrukturisasi kerja (X1), patisipasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan sistem imbalan (X4), maka nilai kepuasan kerja adalah sebesar 3,627. Artinya jika bank atau perusahaan tidak melakukan restrukturisasi kerja, partisipasi kerja, lingkungan kerja dan sistem imbalan, maka nilai kepuasan kerja karyawan pada BNI Syariah Bukittinggi adalah sebesar 3,627, walaupun nilai X1,X2,X3, dan X4 terhadap Y bernilai nol (0).

Koefisien regresi X1 sebesar +0,870 bernilai positif, menyatakan bahwa setiap penambahan satu kesatuan nilai restrukturisasi kerja akan meningkatkan nilai kepuasan karyawan sebesar 0,870 dengan menjaga nilai partisipasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3) serta sistem imbalan (X4) tetap atau konstan. Jika terdapat penurunan pada X1 maka hal itu dapat menurunkan pula nilai kepuasan kerja (Y).

Koefisien regresi X2 sebesar +0,122 bernilai positif, menyatakan bahwa setiap penambahan satu kesatuan nilai partisipasi kerja akan meningkatkan nilai kepuasan karyawan sebesar 0,122 dengan menjaga nilai restrukturisasi kerja (X1), lingkungan kerja (X3) serta sistem imbalan (X4) tetap atau konstan. Jika terdapat penurunan pada X2 maka hal itu dapat menurunkan pula nilai kepuasan kerja (Y).

Koefisien regresi X3 sebesar +0,296 bernilai positif, menyatakan bahwa setiap penambahan satu kesatuan nilai lingkungan kerja akan meningkatkan nilai kepuasan karyawan sebesar 0,296 dengan menjaga nilai restrukturisasi kerja (X1), partisipasi kerja (X2) serta sistem imbalan (X4) tetap atau konstan. Jika terdapat penurunan pada X3 maka hal itu dapat menurunkan pula nilai kepuasan kerja (Y).

Koefisien regresi X4 sebesar -0,070 bernilai negatif, menyatakan bahwa setiap pengurangan satu kesatuan nilai sistem imbalan akan mengurangi nilai kepuasan karyawan sebesar -0,070 dengan menjaga nilai restrukturisasi kerja (X1), partisipasi kerja (X2) serta lingkungan

kerja (X3) tetap atau konstan. Jika terdapat peningkatan pada X4 maka hal itu dapat meningkatkan pula nilai kepuasan kerja (Y).

4. Uji Hipotesis

   a. Uji Simultan (Uji F)

      Uji F atau Simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel restrukturisasi kerja (X1), partisipasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan system imbalan (X4) secara bersama atau simultan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Adapun hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.21
Hasil uji simultan F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174.583	4	43.646	6.002	.001[a]
	Residual	254.517	35	7.272		
	Total	429.100	39			

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data olahan SPSS 16, 2019

Uji F dikatakan berpengaruh jika F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} >2,64. Sebaliknya apabila nilai F_{hitung} lebih kecil dari pada F_{tabel} <2,64 maka uji F dikatakan tidak berpengaruh. Sedangkan variabel penelitian dikatakan signifikan apabila nilai Sig <0,05.

Berdasarkan tabel 4.21 dapat dikatakan bahwa nilai F_{hitung} 6,002 > F_{tabel} 2,64, maka H_o ditolak dan H_a diterima dan nilai Sig sebesar 0,01. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel restrukturisasi kerja (X1), partisipasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan system imbalan (X4) secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pada BNI Syariah Bukittinggi.

b. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (Uji T) bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel restrukturisasi kerja (X1), partisipasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan sistem imbalan (X4) berpengaruh secara individu atau parsial terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pada BNI Syariah Bukittinggi. Maka hasilnya adalah :

Tabel 4.22
Hasil uji parsial (uji T)

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.624	5.062		.716	.479
X1	.870	.182	.624	4.770	.000
X2	.122	.249	.070	.489	.628
X3	.296	.288	.181	1.027	.312
X4	-.070	.219	-.052	-.320	.751

Dependent Variable: Y

Sumber : Data olahan SPSS 16, 2019

Uji T dikatakan berpengaruh apabila nilai T_{hitung} lebih besar dari pada T_{tabel} >2,03011 sebaliknya apabila nilai T_{hitung} lebih kecil dari pada T_{tabel} <2,03011 maka uji T dikatakan tidak berpengaruh. Sedangkan variabel penelitian dikatakan signifikan apabila nilai Sig <0,05.

Berdasarkan tabel 4.22 diatas, maka dapat dijelaskan masing-masing variabel X secara individu atau parsial berpengaruh terhadap variabel Y pada kepuasan kerja karyawan BNI Syariah Bukittinggi adalah sebagai berikut

1) Variabel restrukturisasi kerja (X1)

   Variabel restrukturisasi kerja (X1) sebesar 4,770 hal ini berarti T_{hitung} 4,770 > T_{tabel} 2,03011 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara restrukturisasi kerja (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

2) Variabel partisipasi kerja (X2)

   Variabel partisipasi kerja (X2) sebesar 0,489 hal ini berarti T_{hitung} 0,489 < T_{tabel} 2,03011 dengan nilai signifikan sebesar 0,628. Sehingga Ho diterima dan Ha ditolak. Maka terdapat pengaruh negatif antara partisipasi kerja (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

3) Variabel lingkungan kerja (X3)

Variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 1,027 hal ini berarti T_{hitung} 1,027 < T_{tabel} 2,03011 dengan nilai signifikan sebesar 0,312. Sehingga Ho diterima dan Ha ditolak. Maka terdapat pengaruh negatif antara lingkungan kerja (X3) terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

4) Variabel sistem imbalan (X4)

Variabel sistem imbalan (X4) sebesar -0,320 hal ini berarti T_{hitung} -0,320 < T_{tabel} 2,03011 dengan nilai signifikan sebesar 0,715. Sehingga Ho diterima dan Ha ditolak. Maka terdapat pengaruh negatif antara sistem imbalan (X4) terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

c. Uji Determinasi (R^2)

Uji koefisiensi determinasi R *Square* bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Hasil perhitungan uji determinan R^2 dapat dilihat pada tabel *output model summary*. Pada tabel uji determinan tersebut dapat dilihat berapa persentase yang dapat dijelaskan variabel-variabel bebas terhadap terikat, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan pada model penelitian. Adapun tabel yang disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.23

Hasil uji determinasi R^2

Variabel	R Square
Restrukturisasi kerja, partisipasi kerja, lingkungan kerja, sistem imbalan	0,407

Sumber : Data olahan SPSS 16, 2019

Berdasarkan tabel 4.23 dapat dilihat bahwa jumlah persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas adalah sebesar 0,407 atau 40,7%. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas yaitu restrukturisasi kerja (X1), partisipasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan sistem imbalan (X4) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 40,7% dan sisanya sebesar 59,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

E. Pembahasan *Quality Of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada BNI Syariah Kantor Cabang Bukittinggi

Adanya pengaruh variabel-variabel *Quality Of Work Life* terhadap kepuasan kerja karyawan pada BNI Syariah Bukittinggi menunjukkan adanya komitmen karyawan terhadap kehidupan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan secara bersama-sama. Konsep *Quality Of Work Life* adalah faktor yang berisi persepsi penilaian karyawan terhadap empat dimensi *Quality Of Work Life* atau kualitas kehidupan kerja yang telah dijelaskan sebelumnya. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa secara parsial hanya variabel X1 yang berpengaruh secara signifikan

terhadap variabel Y. Hal ini dapat diperkuat dengan hasil uji parsial atau uji T yang menghasilkan nilai sig.T lebih kecil dari pada 0,05, dan berdasarkan pada tabel hasil uji T tersebut maka dapat diketahui bahwa tabel X1 menunjukkan nilai T_{hitung} lebih besar daripada T_{tabel} yaitu sebesar T_{hitung} 4,770 > T_{tabel} 2,03011 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa variabel restrukturisasi kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan variabel lain seperti partisipasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan sistem imbalan (X4) berpengaruh secara negative terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti jika semakin baik variabel restrukturisasi kerja pada *Quality Of Work Life* maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada BNI Syariah Bukittinggi. Hal ini berkaitan dengan kajian terdahulu dengan hasil yang berbeda-beda yaitu penelitian oleh Widya Ningsih Saputro (2014), Widya Astuti (2017), Fajar Nurrohmah (2017), Setyo Budiardi Giarto (2017).

Faktor yang paling dari keempat variabel *Quality Of Work Life* adalah variabel restrukturisasi kerja yang merupakan variabel X1, hal ini telah sesuai dengan hasil wawancara dengan salah seorang karyawan pada BNI Syariah Bukittinggi yaitu Rizky Putra bagian Back Office Head yang mengatakan :

“ Restrukturisasi kerja ini sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan dan kepuasan kerja yang didapatkan karyawan, misalnya saja dengan adanya pemberian kesempatan bagi setiap karyawan

untuk melakukan hal yang lebih menantang. Hal tersebut bisa dilakukan dengan adanya turn over yang berkala dalam sebuah perusahaan ataupun dengan perusahaan lain yang masih dalam ruang lingkup yang sama. Jika hal ini dapat dilakukan dengan baik maka kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi dengan baik pula. Dilanjutkan dengan pemberian imbalan, semua pekerjaan pasti membutuhkan suatu imbalan untuk menutupi kebutuhan pribadi mereka, maka dari itu bila karyawan ingin mendapatkan imbalan haruslah diikuti dengan pemenuhan kriteria untuk penilaian kinerja yang baik. Sebenarnya hal tersebut berkaitan satu sama lain, jika kepuasan kerja karyawan terpenuhi dengan *Quality Of Work Life* yang baik tadi maka perusahaan akan mendapat hasil yang memuaskan serta dengan hal tersebut perusahaan akan dapat memberikan imbalan yang besar terhadap karyawannya dan kepuasan karyawanpun akan didapatkan secara maksimal.[36]

[36] Rizky Putra, *Wawancara*, Bukittinggi , Senin, 13 Mei 2019, 15:00

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap kepuasan kerja karyawan pada BNI Syariah Bukittinggi, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji simultan F dan parsial T bahwa *Quality Of Work Life* yang dilihat dari empat faktor yaitu restrukturisasi kerja, partisipasi kerja, lingkungan kerja dan sistem imbalan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BNI Syariah Bukittinggi.
2. Nilai dari keempat variabel *Quality Of Work Life* yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja adalah variabel restrukturisasi kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai parsial (Uji T) yang memiliki nilai terbesar dari keempat variabel dan berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan pada BNI Syariah Bukittinggi yang mengatakan restrukturisasi kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan serta faktor kedua yang paling berpengaruh adalah sistem imbalan.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan tentang pengaruh *Quality of work life* terhadap kepuasan kerja karyawan pada BNI Syariah Bukittinggi, maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut :

1. Untuk perbankan syariah seluruh Indonesia hendaknya dapat mempertahankan dan meningkatkan *Quality Of Work Life* untuk pencapaian kinerja yang lebih baik sehingga karyawan bisa mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Hasil dari penelitian ini menurut peneliti sangat penting untuk menjadi pertimbangan di perusahaan-perusahaan agar karyawan dapat merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga terjadinya peningkatan kinerja karyawan.
2. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan terkhusus dibidang Perbankan dan sebagai perbandingan untuk penelitian selanjutnya.
3. Bagi penulis yang ingin melakukan penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah referensi berupa variabel bebas lain ataupun sumber-sumber lainnya yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Adi Nugroho, adi. 1954. *Ensiklopedi Umum Dalam Bahasa Indonesia*. Jakarta: Bulan Bintang

Ardana I Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu

Bagus Denny. 2010. *Jurnal Manajemen Bahan Kuliah Manajemen*. Belajar Seo Blogspot

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : erlangga.

Faisal Sanafiyah. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan.* Surabaya: Usaha Nasional

Harsono. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bumi Aksara

Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : bumi aksara

https://www.bnisyariah.co.id/id.id/perusahaan/tentangbnisyariah/sejarah

https://www.bnisyariah.co.id/id.id/perusahaan/tentangbnisyariah/visimisi
https://www.sav.sk/journals/uploads

Luthan. 2005. *Perilaku Organisasi edisi sepuluh*. Yogyakarta : Andi

Manusi Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat

Nawawi.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. yogyakarta : univ. gajah mada press

QS Al-Anfaal : 1

QS At-Taubah : 105

Rahman Arrafigur.2017. *kualitas kehidupan kerja suatu tinjauan literatur dan pandangan dalam konsep Islam*. jurnal ilmiah cano ekonomos, www.media.neliti.com

Rivai, veitzal. 2009. *Manajemen SDM untuk Perusahaan dan Teori Praktek.* Jakarta : Rajawali Pers

Rizky Putra, *Wawancara*, Bukittinggi , Senin, 13 Mei 2019

Sinambela Lijan Poltak. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif* . Yogyakarta : Graha Ilmu

Sinambela, lijan poltak. 2012. *Kinerja Pegawai teori pengukuran dan implikasi*. Yogyakarta : graha ilmu

Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R&D*. Bandung : Alfabeta

Sukandarrumid. 2002. *Metodologi Penelitian Petunjuk Praktis untuk Pemula*. Yogjakarta: Gajah Mada Universitas Press.

Stephen, Robbins dan Timothy A. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat

Umar.2001. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi.*Jakarta : Gramedia Pustaka Utama

Widya Astuti, *Pengaruh Quality of Work Llife terhadap kinerja karyawan PT bank BNI syariah Palembang*, (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam : Universitas Islam Negri Raden Patah Palembang, 2017)

Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Zainal Veithzal Rival. 2009. *Islamic Human Capital Management, Manajemen Sumber Daya Insan*i. Jakarta : Raja Grafindo Persada

LAMPIRAN

A. Tabulasi Data

NO/RESP	P1	P2	P3	P4	TOTALX1
1	4	3	5	3	15
2	4	3	5	4	16
3	4	5	4	3	16
4	4	5	3	2	14
5	2	2	3	4	11
6	3	3	4	5	15
7	5	4	3	2	14
8	5	5	3	4	17
9	3	4	5	2	14
10	4	5	3	2	14
11	4	5	3	4	16
12	4	3	5	4	16
13	4	4	5	5	18
14	4	4	4	3	15
15	4	4	4	4	16
16	2	4	4	5	15
17	2	4	5	5	16
18	4	4	4	4	16
19	4	4	4	4	16
20	5	4	5	4	18
21	4	5	4	4	17
22	3	5	4	3	15
23	2	3	1	4	10
24	5	3	5	2	15
25	3	4	5	5	17
26	1	4	3	4	12
27	3	4	2	4	13
28	4	3	4	4	15
29	5	4	3	4	16
30	1	2	1	3	7
31	4	3	5	3	15
32	5	4	5	5	19
33	3	5	5	3	16
34	5	4	5	4	18
35	5	5	3	5	18

36	4	4	3	5	16
37	2	2	3	4	11
38	4	4	4	5	17
39	4	4	4	4	16
40	4	5	4	4	17

NO/RESP	P5	P6	P7	TOTALX2
1	4	4	4	12
2	4	5	5	14
3	4	4	3	11
4	4	4	4	12
5	4	5	5	14
6	4	4	5	13
7	4	5	5	14
8	3	2	3	8
9	5	4	5	14
10	4	5	4	13
11	2	3	4	9
12	5	4	4	13
13	3	5	5	13
14	4	5	4	13
15	4	5	4	13
16	2	3	4	9
17	5	3	3	11
18	3	5	3	11
19	3	3	3	9
20	4	5	4	13
21	5	4	4	13
22	5	4	4	13
23	2	2	3	7
24	3	4	4	11
25	4	5	5	14
26	5	5	5	15
27	5	5	4	14
28	4	5	4	13
29	5	4	4	13
30	3	4	4	11
31	3	3	3	9
32	4	4	3	11

33	4	3	3	10
34	3	4	4	11
35	4	4	3	11
36	4	4	3	11
37	4	4	3	11
38	4	4	4	12
39	3	3	3	9
40	4	3	4	11

NO/RESP	P8	P9	P10	P11	TOTALX3
1	4	4	4	4	16
2	4	4	4	4	16
3	5	4	4	4	17
4	4	4	4	4	16
5	5	5	5	5	20
6	5	5	5	5	20
7	4	5	4	4	17
8	2	3	3	4	12
9	5	4	5	5	19
10	5	4	5	4	18
11	4	3	2	4	13
12	4	4	3	4	15
13	3	3	5	5	16
14	5	5	5	5	20
15	4	4	5	4	17
16	2	3	4	4	13
17	5	3	5	5	18
18	5	5	5	5	20
19	4	4	5	4	17
20	3	3	4	4	14
21	3	2	5	4	14
22	5	4	3	3	15
23	3	4	5	4	16
24	4	3	3	4	14
25	5	5	5	5	20
26	4	4	4	4	16
27	4	4	4	4	16
28	5	5	4	5	19
29	4	5	4	4	17

30	4	4	4	4	16
31	5	4	4	3	16
32	4	4	3	5	16
33	4	4	5	5	18
34	5	5	4	4	18
35	4	4	4	5	17
36	5	5	5	4	19
37	5	4	4	4	17
38	4	4	4	5	17
39	3	4	4	5	16
40	3	5	5	4	17

NO/RESP	P12	P13	P14	P15	TOTALX4
1	4	4	4	4	16
2	4	4	3	3	14
3	4	4	4	4	16
4	4	4	3	3	14
5	4	4	4	3	15
6	5	5	5	5	20
7	4	4	4	4	16
8	3	2	5	4	14
9	4	5	5	2	16
10	5	4	5	4	18
11	5	4	4	3	16
12	4	4	4	4	16
13	4	5	5	5	19
14	5	4	5	4	18
15	4	4	4	4	16
16	2	3	3	4	12
17	4	5	5	5	19
18	5	4	5	4	18
19	5	4	5	4	18
20	2	3	4	3	12
21	4	3	2	2	11
22	2	3	3	3	11
23	5	4	3	2	14
24	1	2	3	4	10
25	5	4	5	5	19
26	3	3	3	3	12

27	4	3	3	3	13
28	5	3	3	5	16
29	4	4	5	4	17
30	5	4	4	4	17
31	3	5	5	5	18
32	4	3	3	4	14
33	3	3	4	3	13
34	3	4	4	4	15
35	4	3	3	4	14
36	5	4	3	4	16
37	4	4	5	4	17
38	4	4	3	3	14
39	4	3	3	4	14
40	3	4	4	2	13

NO/RESP	P16	P17	P18	P19	P20	P21	TOTAL_Y
1	3	2	4	4	3	5	21
2	4	3	5	4	3	5	24
3	5	3	4	4	3	2	21
4	4	5	3	2	4	3	21
5	4	2	4	5	4	3	22
6	5	3	2	4	3	4	21
7	1	3	3	5	2	4	18
8	3	5	2	1	3	4	18
9	5	3	2	4	3	5	22
10	4	3	1	5	2	4	19
11	5	4	5	4	1	4	23
12	4	5	2	4	5	3	23
13	4	3	4	4	5	3	23
14	3	4	3	3	4	4	21
15	2	3	3	3	4	3	18
16	3	4	4	3	4	4	22
17	5	4	5	4	5	5	28
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	5	5	3	4	5	26
21	4	4	4	4	5	4	25
22	3	2	4	4	3	4	20

23	3	1	3	1	3	4	15
24	1	4	2	4	2	3	16
25	1	3	5	5	3	4	21
26	5	3	4	5	4	3	24
27	4	3	4	4	3	3	21
28	5	4	3	5	4	3	24
29	5	4	4	3	4	5	25
30	1	1	2	3	3	3	13
31	3	4	5	3	4	5	24
32	4	4	5	4	5	4	26
33	3	5	3	3	5	3	22
34	5	3	4	4	3	5	24
35	5	5	4	5	5	3	27
36	4	3	4	5	3	4	23
37	3	3	4	4	4	4	22
38	5	5	5	4	5	5	29
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	4	4	2	4	4	22

B. Olah Data SPSS 16

1. Hasil Uji Validitas

Correlations

		P1	P2	P3	P4	TOTALX1
P1	Pearson Correlation	1	.391*	.367*	-.094	.734**
	Sig. (2-tailed)		.013	.020	.562	.000
	N	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	.391*	1	.093	-.056	.567**
	Sig. (2-tailed)	.013		.568	.730	.000
	N	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	.367*	.093	1	.071	.684**
	Sig. (2-tailed)	.020	.568		.663	.000
	N	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	-.094	-.056	.071	1	.363*
	Sig. (2-tailed)	.562	.730	.663		.021
	N	40	40	40	40	40
TOTALX1	Pearson Correlation	.734**	.567**	.684**	.363*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.021	
	N	40	40	40	40	40

Correlations

		P5	P6	P7	TOTALX2
P5	Pearson Correlation	1	.429**	.257	.734**
	Sig. (2-tailed)		.006	.109	.000

	N	40	40	40	40
P6	Pearson Correlation	.429**	1	.581**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.006		.000	.000
	N	40	40	40	40
P7	Pearson Correlation	.257	.581**	1	.755**
	Sig. (2-tailed)	.109	.000		.000
	N	40	40	40	40
TOTALX2	Pearson Correlation	.734**	.862**	.755**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

Correlations

		P8	P9	P10	P11	TOTALX3
P8	Pearson Correlation	1	.552**	.191	.133	.734**
	Sig. (2-tailed)		.000	.238	.412	.000
	N	40	40	40	40	40
P9	Pearson Correlation	.552**	1	.292	.206	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000		.068	.201	.000
	N	40	40	40	40	40
P10	Pearson Correlation	.191	.292	1	.373*	.670**
	Sig. (2-tailed)	.238	.068		.018	.000
	N	40	40	40	40	40

P11	Pearson Correlation	.133	.206	.373*	1	.552**
	Sig. (2-tailed)	.412	.201	.018		.000
	N	40	40	40	40	40
TOTALX3	Pearson Correlation	.734**	.769**	.670**	.552**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40

Correlations

		P12	P13	P14	P15	TOTALX4
P12	Pearson Correlation	1	.492**	.256	.177	.696**
	Sig. (2-tailed)		.001	.111	.273	.000
	N	40	40	40	40	40
P13	Pearson Correlation	.492**	1	.554**	.202	.762**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.211	.000
	N	40	40	40	40	40
P14	Pearson Correlation	.256	.554**	1	.443**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.111	.000		.004	.000
	N	40	40	40	40	40
P15	Pearson Correlation	.177	.202	.443**	1	.634**
	Sig. (2-tailed)	.273	.211	.004		.000
	N	40	40	40	40	40

TOTALX4	Pearson Correlation	.696**	.762**	.778**	.634**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40

Correlations

		P16	P17	P18	P19	P20	P21	TOTAL_Y
P16	Pearson Correlation	1	.294	.239	.169	.280	.148	.699**
	Sig. (2-tailed)		.066	.137	.296	.080	.361	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P17	Pearson Correlation	.294	1	.126	-.117	.440**	.051	.565**
	Sig. (2-tailed)	.066		.439	.473	.005	.756	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P18	Pearson Correlation	.239	.126	1	.158	.278	.347*	.655**
	Sig. (2-tailed)	.137	.439		.332	.083	.028	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P19	Pearson Correlation	.169	-.117	.158	1	-.065	-.105	.334*
	Sig. (2-tailed)	.296	.473	.332		.689	.520	.035
	N	40	40	40	40	40	40	40
P20	Pearson Correlation	.280	.440**	.278	-.065	1	-.058	.587**
	Sig. (2-tailed)	.080	.005	.083	.689		.721	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P21	Pearson Correlation	.148	.051	.347*	-.105	-.058	1	.369*

	Sig. (2-tailed)	.361	.756	.028	.520	.721		.019
	N	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.699**	.565**	.655**	.334*	.587**	.369*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.035	.000	.019	
	N	40	40	40	40	40	40	40

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Regression

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4, X1, X2, X3[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638[a]	.407	.339	2.69665

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638[a]	.407	.339	2.69665

b. Dependent Variable: Y

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174.583	4	43.646	6.002	.001[a]
	Residual	254.517	35	7.272		
	Total	429.100	39			

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.624	5.062		.716	.479		
	X1	.870	.182	.624	4.770	.000	.991	1.009
	X2	.122	.249	.070	.489	.628	.829	1.207
	X3	.296	.288	.181	1.027	.312	.546	1.833

X4	-.070	.219	-.052	-.320	.751	.630	1.587

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	X1	X2	X3	X4
1	1	4.936	1.000	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.028	13.185	.00	.52	.01	.03	.13
	3	.024	14.369	.00	.05	.57	.00	.19
	4	.007	27.220	.34	.17	.41	.30	.58
	5	.005	31.222	.66	.26	.01	.67	.10

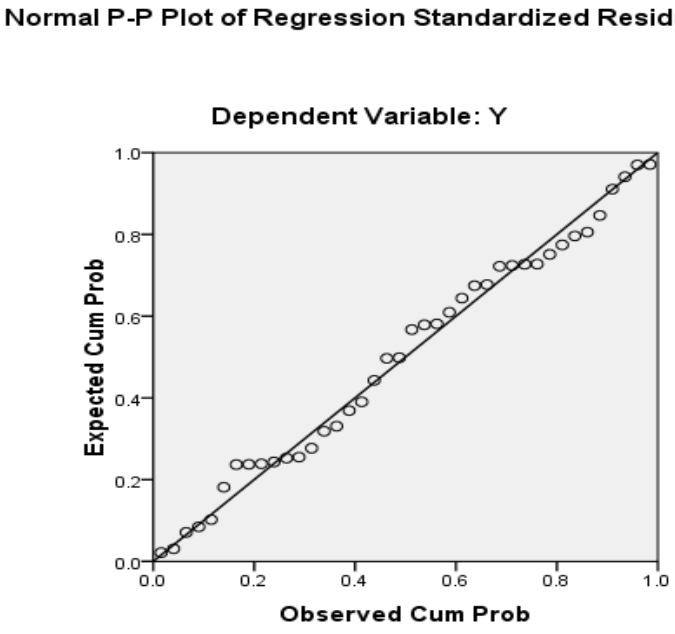
a. Dependent Variable: Y

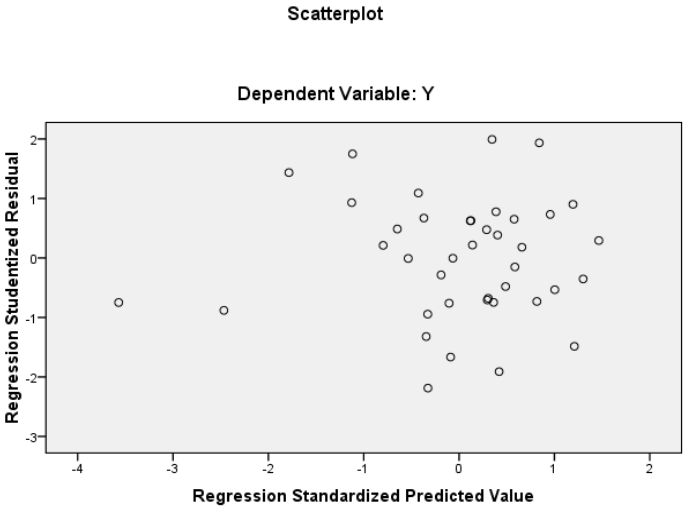
Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	14.5973	25.2511	22.1500	2.11577	40
Std. Predicted Value	-3.570	1.466	.000	1.000	40
Standard Error of Predicted Value	.504	1.650	.920	.252	40
Adjusted Predicted Value	15.5527	25.3250	22.1850	2.08849	40

Residual	-5.45858	5.11847	.00000	2.55462	40
Std. Residual	-2.024	1.898	.000	.947	40
Stud. Residual	-2.188	1.992	-.006	1.014	40
Deleted Residual	-6.37603	5.63927	-.03495	2.93638	40
Stud. Deleted Residual	-2.321	2.085	-.007	1.039	40
Mahal. Distance	.388	13.621	3.900	2.823	40
Cook's Distance	.000	.161	.031	.043	40
Centered Leverage Value	.010	.349	.100	.072	40

a. Dependent Variable: Y





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.55461665
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.059
	Negative	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		.473
Asymp. Sig. (2-tailed)		.979

Regression

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4, X1, X2, X3[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Abs_res

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.126[a]	.016	-.097	1.52911

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.319	4	.330	.141	.966[a]
	Residual	81.836	35	2.338		
	Total	83.156	39			

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Abs_res

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.379	2.871		1.177	.247
	X1	-.030	.103	-.049	-.289	.774
	X2	.043	.141	.056	.304	.763
	X3	-.113	.163	-.158	-.694	.492
	X4	.035	.124	.060	.284	.778

a. Dependent Variable: Abs_res

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4, X1, X2, X3[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638[a]	.407	.339	2.697

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174.583	4	43.646	6.002	.001[a]
	Residual	254.517	35	7.272		
	Total	429.100	39			

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.624	5.062		.716	.479
	X1	.870	.182	.624	4.770	.000
	X2	.122	.249	.070	.489	.628
	X3	.296	.288	.181	1.027	.312

X4	-.070	.219	-.052	-.320	.751

a. Dependent Variable: Y

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4, X1, X2, X3[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638[a]	.407	.339	2.697

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174.583	4	43.646	6.002	.001[a]
	Residual	254.517	35	7.272		
	Total	429.100	39			

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174.583	4	43.646	6.002	.001[a]
	Residual	254.517	35	7.272		
	Total	429.100	39			

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	3.624	5.062		.716	.479			
	X1	.870	.182	.624	4.770	.000	.607	.628	.621
	X2	.122	.249	.070	.489	.628	.116	.082	.064
	X3	.296	.288	.181	1.027	.312	.117	.171	.134
	X4	-.070	.219	-.052	-.320	.751	.026	-.054	-.042

a. Dependent Variable: Y

3. Hasil Uji Reliabilitas (Variabel X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.388	.371	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	3.65	1.099	40
P2	3.90	.871	40
P3	3.85	1.075	40
P4	3.80	.939	40

Inter-Item Correlation Matrix

	P1	P2	P3	P4
P1	1.000	.391	.367	-.094
P2	.391	1.000	.093	-.056
P3	.367	.093	1.000	.071
P4	-.094	-.056	.071	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	11.55	3.023	.372	.273	.112
P2	11.30	4.062	.237	.156	.301
P3	11.35	3.310	.303	.148	.209

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	11.55	3.023	.372	.273	.112
P2	11.30	4.062	.237	.156	.301
P3	11.35	3.310	.303	.148	.209
P4	11.40	4.913	-.034	.022	.546

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.20	5.651	2.377	4

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.685	.687	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P5	3.82	.844	40
P6	4.02	.862	40
P7	3.88	.723	40

Inter-Item Correlation Matrix

	P5	P6	P7
P5	1.000	.429	.257
P6	.429	1.000	.581
P7	.257	.581	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P5	7.90	1.990	.394	.184	.728
P6	7.70	1.549	.629	.422	.406

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P5	7.90	1.990	.394	.184	.728
P6	7.70	1.549	.629	.422	.406
P7	7.85	2.079	.498	.338	.600

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11.73	3.640	1.908	3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.621	.622	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P8	4.12	.853	40
P9	4.05	.749	40
P10	4.22	.768	40
P11	4.30	.564	40

Inter-Item Correlation Matrix

	P8	P9	P10	P11
P8	1.000	.552	.191	.133
P9	.552	1.000	.292	.206
P10	.191	.292	1.000	.373
P11	.133	.206	.373	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P8	12.58	2.302	.419	.305	.543
P9	12.65	2.336	.531	.345	.450
P10	12.48	2.615	.366	.188	.578
P11	12.40	3.169	.312	.150	.611

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.70	4.113	2.028	4

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.676	.687	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P12	3.90	.982	40
P13	3.75	.742	40

P14	3.92	.888	40
P15	3.70	.853	40

Inter-Item Correlation Matrix

	P12	P13	P14	P15
P12	1.000	.492	.256	.177
P13	.492	1.000	.554	.202
P14	.256	.554	1.000	.443
P15	.177	.202	.443	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P12	11.37	3.728	.385	.252	.668
P13	11.52	3.897	.582	.444	.545
P14	11.35	3.515	.555	.424	.543
P15	11.58	4.199	.350	.209	.677

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.27	6.153	2.481	4

4. Hasil Uji Reliabilitas (Variabel Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.522	.506	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P16	3.70	1.203	40
P17	3.52	1.037	40
P18	3.65	1.051	40
P19	3.75	1.006	40
P20	3.65	.975	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P16	3.70	1.203	40
P17	3.52	1.037	40
P18	3.65	1.051	40
P19	3.75	1.006	40
P20	3.65	.975	40
P21	3.88	.791	40

Inter-Item Correlation Matrix

	P16	P17	P18	P19	P20	P21
P16	1.000	.294	.239	.169	.280	.148
P17	.294	1.000	.126	-.117	.440	.051
P18	.239	.126	1.000	.158	.278	.347
P19	.169	-.117	.158	1.000	-.065	-.105
P20	.280	.440	.278	-.065	1.000	-.058
P21	.148	.051	.347	-.105	-.058	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P16	18.45	6.869	.426	.192	.382

P17	18.62	8.189	.293	.242	.465
P18	18.50	7.538	.409	.261	.402
P19	18.40	9.785	.033	.125	.585
P20	18.50	8.154	.341	.300	.443
P21	18.28	9.692	.139	.200	.529

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.15	11.003	3.317	6