

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN BUDAYA *ETHIC*  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*  
(Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri KC Medan Kampung Baru)**

**OLEH :**

**DEBY WINDAYANI POHAN**

**NIM. 0503196236**

**Program Studi  
PERBANKAN SYARIAH**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN**

**2021 M / 1442H**

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN BUDAYA *ETHIC*  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*  
(Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri KC Medan Kampung Baru)**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Pada  
Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

OLEH :

**DEBY WINDAYANI POHAN**

NIM. 0503196236

Program Studi

PERBANKAN SYARIAH



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN

2021 M / 1442H

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Deby Windayani Pohan  
Nim : 0503196236  
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 21 Mei 1998  
Jurusan : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul “**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN *BUDAYA ETHIC* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI *VARIABEL INTERVENING* (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri KC Medan Kampung Baru)**” benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan di dalamnya yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya, apabila terdapat kesalahan dalam penulisan skripsi ini maka itu menjadi tanggung jawab penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 04 Januari 2021

Yang membuat pernyataan



Deby Windayani Pohan

NIM. 0503196236

**PERSETUJUAN**

Skripsi Berjudul :

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN BUDAYA *ETHIC*  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*  
(Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri KC Medan Kampung Baru)**

Disusun Oleh :


**DEBY WINDAYANI POHAN**

NIM. 0503196236

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Pada Program Studi Perbankan Syariah.

Medan, 04 Januari 2021

**Pembimbing I**

  
**Dr. Nurlaila, SE, MA**  
NIDN. 2021057503

**Pembimbing II**

  
**Annio Indah Lestari, MM**  
NIDN. 2009037401

**Mengetahui**  
**Ketua Jurusan Perbankan Syariah**

  
**Tuti Angraeni, MA**  
NIDN.2031057701

## PENGESAHAN

Skripsi berjudul “**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN BUDAYA *ETHIC* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri KC. Medan Kampung Baru)**” An. Deby Windayani Pohan, NIM 0503196236 Program Studi Perbankan Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN-SU Medan pada tanggal 27 Januari 2021. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada program Studi Perbankan Syariah.


Medan, 01 Februari 2021

Panitia Sidang Munaqasyah

Program Studi Perbankan Syariah

Ketua,

Sekretaris,

  
**Tuti Angraeni, MA**  
NIDN. 2031057701

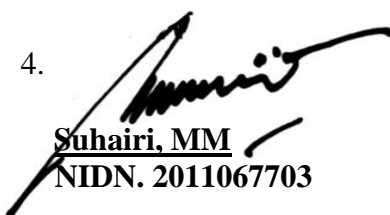
**Muhammad Lathief Ilhamy Nst, M.E.I**  
NIDN. 2026048901

1.  Anggota

2.   
**Annio Indah Lestari, MM**  
NIDN. 2009037401

**Dr. Nurlaila, SE. MA**  
NIDN. 2021057503

3.   
**Hendra Harmain, M.Pd**  
NIDN. 2010057302

4.   
**Suhairi, MM**  
NIDN. 2011067703

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN-SU

**Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag**  
NIDN. 2007057602

## ABSTRAK

Deby Windayani Pohan (2021), Skripsi berjudul “Pengaruh *Quality Of Work Life* Dan Budaya *Ethic* Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Kampung Baru. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Progam Studi S1-Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Pembimbing Skripsi I : Ibunda Dr. Nurlaila, MA dan Pembimbing Skripsi II : Ibunda Annio Indah Lestari, MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh *quality of work life* terhadap kepuasan kerja (2) pengaruh budaya *ethic* terhadap kepuasan kerja (3) pengaruh *quality of work life* terhadap komitmen organisasi (4) pengaruh budaya *ethic* terhadap komitmen organisasi (5) pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi (6) pengaruh *quality of work life* dan budaya *ethic* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Kampung Baru.

Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Kampung Baru yang diambil sebanyak 40 responden dengan teknik *sampling* jenuh. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 16. Analisis data pada penelitian ini yaitu analisis data kuantitatif. Analisis ini meliputi uji reliabilitas, uji validitas, uji statistik melalui uji  $T_{test}$ ,  $F_{test}$ , serta koefisien determinasi  $R^2$ , uji asumsi klasik dan analisis jalur (*Path Analysis*).

Berdasarkan analisis penelitian maka dapat disimpulkan bahwa

(1) *quality of work life* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) budaya *ethic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) *quality of work life* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, (4) budaya *ethic* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, (5) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, (6) *quality of work life* dan budaya *ethic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

**Kata Kunci:** *Quality of Work Life*, Budaya *Ethic*, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberi limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Rasa syukur kepada-Nya atas karunia dan memberikan penulis kesehatan, kekuatan, dan semangat yang tiada hentinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh *Quality Of Work Life* Dan Budaya *Ethic* Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Kampung Baru”**. Serta shalawat dan salam penulis ucapkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW, teladan terbaik bagi manusia sepanjang zaman.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan studi guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Pada kesempatan yang baik ini, penulis mengucapkan terima kasih yang telah membantu penulis dalam menyusun skripsi ini kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan saya kesehatan, semangat, dan kemudahan dalam mengerjakan skripsi ini sampai selesai.
2. Orang tua tercinta saya Bapak H. Darman Pohan dan Ibunda Yulia yang telah memberikan dukungan baik melalui doa, nasihat, semangat yang luar biasa maupun materil yang tak terhingga jumlahnya hingga saat ini.
3. Adik tersayang Nurul Yesila Pohan yang telah memberikan doa, nasihat, dan semangat yang luar biasa kepada saya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Bapak Prof. Dr. H. Syahrin Harahap, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Muhammad Yafiz, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

6. Ibu Dr, Marliyah, MA selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sumatera Utra
7. Bapak Dr. Fauzi Arif Lubis, MA selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sumatera Utra
8. Bapak Dr. Mustapa Khamal Rokan, M.H selaku Wakil dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sumatera Utra
9. Ibu Tuti Anggraini, MA selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
10. Bapak Muhammad Lathief Ilhamy Nasution, M.E.I selaku Sekretaris Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
11. Bapak Zuhrinal M. Nawawi, MA selaku Pembimbing Akademik.
12. Kedua pembimbing skripsi saya yaitu Ibunda Dr. Nurlaila, MA selaku Pembimbing Skripsi I, dan kepada Ibunda Annio Indah Lestari, MM selaku Pembimbing Skripsi II.
13. Seluruh dosen dan staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
14. PT Bank Syariah Mandiri KC. Medan Kampung Baru beserta jajarannya yang telah bersedia membantu saya untuk melaksanakan penelitian.
15. Teristimewa Deni Rizki Harisandi yang sudah menemani, memberika semangat dan membantu penulis untuk menyelesaikan perkuliahan hingga akhir.
16. Teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah-F 2016 yang telah berjuang bersama dan saling memberikan semangat dan bantuan satu sama lain.
17. Terima kasih kepada seluruh teman dan sahabat serta pihak-pihak lain yang tidak dapat dituliskan satu persatu.

Akhir kata, penulis mendoakan agar semua pihak yang telah membantu penulis mendapatkan pahala di sisi Allah SWT. Semoga



bantuan yang diberikan menjadi ladang di Yaumul Akhir Kelak. Dan Penulis berharap semoga Tugas Akhir Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca serta dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan di masa mendatang. Tiada kata yang lebih indah selain ucapan terima kasih, Semoga yang diberikan menjadi amal shalih. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua.

Medan, 01 Januari 2021

Penulis

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Deby Windayani Pohan

NIM. 0503196236

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>PERSETUJUAN</b>	
<b>ABSTRAKSI</b>	
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Batasan Masalah Peneltian .....	11
D. Rumusan Masalah.....	12
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	13
F. Sistematika Penelitian.....	14
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>16</b>
A. Landasan Teori .....	16
1. <i>Quality of Work Life</i> (Kualitas Kehidupan Kerja) .....	16
a. Pengertian <i>Quality of Work Life</i> .....	16
b. Faktor-Faktor <i>Quality of WorkLife</i> .....	18
c. Aspek <i>Quality of Work Life</i> .....	19
d. Implementasi <i>Quality Of Work Life</i> .....	21
e. Dampak dari Penerapan <i>Quality of Work Life</i> .....	21
f. Indikator <i>Quality of Work Life</i> .....	22
2. Budaya <i>Ethic</i> dalam Organisasi .....	24
a. Pengertian Budaya <i>Ethic</i> dalam Organisasi .....	24
b. Pengaruh Budaya <i>Ethic</i> dalam Organisasi .....	26

c. Indikator Budaya Ethic dalam Organisasi .....	27
3. Komitmen Organisasi .....	27
a. Pengertian Komitmen Organisasi .....	27
b. Aspek-aspek Komitmen Organisasi.....	30
c. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi .....	31
d. Proses Terjadinya Komitmen Organisasi.....	32
e. Dampak Terjadinya Komitmen Organisasi.....	33
f. Indikator Komitmen Organisasi .....	34
4. Kepuasan Kerja.....	35
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	35
b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja..	37
c. Pengaruh Karyawan Yang Puas Dan Tidak Puas Di Tempat Kerja.....	38
d. Indikator Kepuasan Kerja .....	39
B. Penelitian Terdahulu .....	40
C. Kerangka Konseptual.....	41
D. Hipotesis .....	42

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN ..... 44**

A. Jenis Penelitian .....	44
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	44
C. Populasi dan Sampel.....	44
D. Teknik Pengumpulan Data.....	45
1. Sumber dan Jenis Data.....	45
a. Data Primer.....	45
b. Data Sekunder .....	46
2. Alat Pengumpulan Data .....	46
a. Kusioner atau Angket.....	46
b. Dokumentasi.....	46
E. Skala Pengukuran .....	47
F. Definisi Operasional .....	47

1. Variabel Independen (Variabel Bebas) .....	48
2. Variabel Dependen (Variabel Terikat).....	48
3. Variabel Intervening.....	49
G. Instrumen Penelitian .....	53
H. Uji Instrumen Penelitian .....	54
1. Uji Reliabilitas atau Keandalan.....	54
2. Uji Validitas atau Kesahihan.....	57
I. Alat Analisis Data .....	58
1. Analisis Regresi Linier Berganda .....	58
a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	59
b. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F) .....	59
c. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t).....	59
2. Uji Asumsi Klasik .....	60
a. Uji Normalitas .....	60
b. Uji Multikolinieritas .....	61
c. Uji Heteroskedastisitas .....	61
d. Uji Autokorelasi .....	62
3. Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	63

#### **BAB IV TEMUAN PENELITIAN .....64**

A. Gambaran Umum Perusahaan .....	64
1. Sejarah Perusahaan.....	64
2. Visi Bank Syariah Mandiri .....	65
3. Misi Bank Syariah Mandiri .....	65
4. Struktur Organisasi .....	66
B. Hasil Penelitian .....	67
1. Deskripsi Data Penelitian.....	67
a. Jenis Kelamin .....	67
b. Usia.....	67
c. Pendidikan .....	68
C. Analisa Data .....	69

1. Uji Instrumen .....	69
a. Uji Reliabilitas.....	69
b. Uji Validitas .....	69
2. Uji Statististik.....	71
a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	71
b. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F).....	72
c. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t).....	73
3. Uji Asumsi Klasik.....	74
a. Uji Multikolonieritas .....	74
b. Uji Heteroskedastisitas .....	75
c. Uji Normalitas . .....	77
D. Analisa Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	78
1. Hasil Analisis Regresi Pertama.....	78
2. Hasil Analisis Regresi Kedua.....	79
3. Hasil <i>Path Analysis</i> .....	81
E. Pembahasan.....	84
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>89</b>
A. Kesimpulan .....	90
B. Saran .....	91
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>92</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1	Tingkat Absensi Ketidakhadiran Karyawan Bank Syariah Mandiri Tahun 2016-2019 ..... 7
Tabel 1.2	Jenis Hukuman Disiplin Karyawan Bank Syariah Mandiri Kc.Medan Kampung Baru 2016-2019 ..... 8
Tabel 1.3	Faktor- Faktor Mempengaruhi Penurunan Kualitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC. Medan Kampung Baru ..... 8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu ..... 40
Tabel 3.1	Kategori Respon Skala ..... 47
Tabel 3.2	Definisi Operasional ..... 49
Tabel 3.3	Ketengan Uji Reliabilitas ..... 55
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden ..... 67
Tabel 4.2	Usia Responden ..... 67
Tabel 4.3	Pendidikan Terakhir responden ..... 68
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabilitas ..... 69
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas ..... 70
Tabel 4.6	Hasil Uji Koefisien Detreminasi ..... 71
Tabel 4.7	Hasil Uji Signifikan Simultan ..... 72
Tabel 4.8	Hasil Uji Statistik t ..... 73
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolonieritas ..... 75
Tabel 4.10	Hasil Uji Hetroskedastisitas ..... 76
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas ..... 77
Tabel 4.12	Hasil Persamaan Regresi Pertama ..... 78
Tabel 4.13	Hasil Persamaan Regresi Kedua ..... 79
Tabel 4.14	Hasil Uji Hipotesis ..... 88

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	66
Gambar 4.2 Diagram Jalur Persamaan Regresi Pertama .....	79
Gambar 4.3 Diagram Jalur Persamaan Regresi Kedua .....	81

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I	KUESIONER PENELITIAN
LAMPIRAN II	DATA JAWABAN RESPONDEN
LAMPIRAN III	UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN
LAMPIRAN IV	UJI RELIABILITAS DAN UJI VALIDITAS
LAMPITAN V	UJI STATISTIK
LAMPIRAN VI	UJI ASUMSI KLASIK
LAMPIRAN VII	ANALISIS JALUR ( <i>PATH ANALYSIS</i> )
LAMPIRAN VIII	DAFTAR RIWAYAT HIDUP



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia adalah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia jadi faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi.<sup>1</sup> Sumber daya manusia adalah faktor yang paling penting dari sebuah organisasi di mana pengakuan atas pola perilaku dan faktor-faktor yang berhubungan dengan *job description* karyawan menjadi sangat diperlukan dalam pengakuan keberhasilan suatu organisasi.<sup>2</sup>

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini sumber daya manusia yang berkompeten sangat dibutuhkan banyak perusahaan, sebab itu banyak perusahaan, organisasi swasta maupun pemerintah melakukan perekrutan pegawai dengan standar-standar tertentu sesuai keinginan organisasi tersebut untuk memenuhi kebutuhan organisasi mereka dan jumlah pelamar pun tidak sedikit banyak para pelamar berasal dari *fresh graduate* maupun yang sudah beberapa kali mencoba.

Saat ini lembaga keuangan Islam dan perbankan yang berada di Indonesia maupun di belahan dunia mengalami pertumbuhan serta perkembangan yang sangat pesat. Sejumlah lembaga keuangan terutama di negara-negara Barat, Timur Tengah dan Asia mengakui bisnis keuangan Islam ini sebagai peluang baru yang sangat penting bagi pertumbuhan ekonomi. Lembaga-lembaga keuangan ini telah mengembangkan praktek-

---

<sup>1</sup> Baharuddin Yusuf, Nur Rianto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2015), h. 25.

<sup>2</sup> Siagian Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 98.

praktek Islami yang kini sedang tumbuh, penduduk muslim adalah penduduk yang sangat potensial dilihat dari sisi jumlah/kuantitasnya di dunia.<sup>3</sup>

Sedangkan di Indonesia, Bank Syariah Mandiri hadir sejak tahun 1999 pasca krisis ekonomi dan moneter tahun 1997-1998. Sebagaimana diketahui, krisis ekonomi dan moneter sejak Juli 1997, yang disusul dengan krisis multi-dimensi termasuk di panggung politik nasional, telah menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha. Dalam kondisi tersebut, industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis luar biasa. Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merestrukturisasi dan merekapitalisasi sebagian bank-bank di Indonesia. Salah satu bank konvensional, PT Bank Susila Bakti (BSB) yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi juga terkena dampak krisis. BSB berusaha keluar dari situasi tersebut dengan melakukan upaya *merger* dengan beberapa bank lain serta mengundang investor asing. Pada saat bersamaan, pemerintah melakukan penggabungan (*merger*) empat bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo) menjadi satu bank baru bernama PT Bank Mandiri (Persero) pada tanggal 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menempatkan dan menetapkan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. sebagai pemilik mayoritas baru BSB. Sebagai tindak lanjut dari keputusan *merger*, Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah. Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya UU No. 10 tahun 1998, yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (*dual banking system*). Tim Pengembangan Perbankan Syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan

---

<sup>3</sup> Nurul Huda da Haykal Muhammad, *Lembaga Keuangan Islam, Tinjauan Teoritis dan Praktis* (Jakarta: Kencana, 2010), h. 23-38

momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi bank syariah. Oleh karenanya, Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB berubah dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999. Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/ KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputy Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/ 1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri. Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999.

PT Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. Seiring berjalannya waktu Bank Syariah Mandiri telah meningkatkan pelayanan melalui kualitas pelayanan nasabah.<sup>4</sup>

Adanya globalisasi di segala bidang menjadikan persaingan bisnis yang semakin ketat, dimana kondisi tersebut harus disikapi oleh suatu organisasi dengan melakukan inovasi di segala aspek guna mengantisipasi persaingan yang terjadi, termasuk mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan,

---

<sup>4</sup> Nisva Elvira, *Customer Service Bank Syariah Mandiri KC. Medan Kampung Baru*, wawancara pribadi, Medan, 21 Januari 2020.

walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa didukung sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia salah satu kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya.<sup>5</sup>

Bagi kehidupan berorganisasi komitmen merupakan prasyarat mutlak untuk menjaga kelangsungan organisasi. Dalam hal ini komitmen yang dibutuhkan adalah komitmen dari segenap anggota untuk kepentingan organisasinya. Komitmen organisasi sendiri merupakan keterikatan seorang karyawan baik secara psikologis yang ditandai dengan kepercayaan pada organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan dalam organisasi dimana ia bergabung.<sup>6</sup> Namun demikian komitmen organisasi bukan hanya sekedar ingin mempertahankan kedudukan lebih dari itu melainkan juga dinamika aktif dari segenap anggota organisasinya. Dengan kondisi demikian maka unsur-unsur dalam komitmen organisasi menjadi dasar yang sangat penting bagi anggota organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan setiap tugas.<sup>7</sup> Ada beberapa hal yang berkaitan dengan komitmen organisasi pada karyawan diantaranya adalah *quality of work life*, kepuasan kerja, dan budaya *ethic*. *Quality of work life* (kualitas kehidupan kerja) mempunyai kaitan yang erat dengan komitmen organisasi pada karyawan. Salah satu faktor yang berpengaruh dalam *quality of work life* adalah pemberdayaan karyawan dalam hal pengambilan

---

<sup>5</sup> Ambar dan Sulistiani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cet.1* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), h. 30.

<sup>6</sup> Stephen Robbins, *Perilaku Organisasi (Organisasi Behavior) Edisi 12* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h. 128.

<sup>7</sup> Sumitro dan Warkum, *Asas-Asas Perbankan Islam Dan Lembaga-Lembaga Terkait* (Jakarta: Rajawali Press, 2002), h. 68.

keputusan. Karyawan yang benar-benar diberdayakan dalam pengambilan keputusan lebih berkomitmen terhadap organisasi.<sup>8</sup> Sehingga kebijakan penerapan kualitas kehidupan kerja perlu diperhatikan oleh organisasi dalam rangka mempertahankan karyawan dalam organisasi tersebut. Oleh karenanya salah satu cara yang perlu dilakukan untuk menumbuhkan komitmen karyawan adalah dengan cara penerapan kualitas kehidupan kerja.

Organisasi yang memiliki program *quality of work life* berarti perusahaan memiliki supervisi yang bagus, kondisi kerja yang baik, adanya sistem penggajian, dan pemberian manfaat yang memuaskan, serta membuat pekerjaan lebih menarik, penuh tantangan dan adanya hadiah atau reward. Hasil dari pengelolaan *quality of work life* yang baik mempengaruhi produktivitas perusahaan. Perusahaan yang kurang memperhatikan kebutuhan karyawan akan kualitas kehidupan kerja yang baik akan sulit mempertahankan perusahaan, mengingat karyawan akan lebih memilih berpindah ketempat yang lebih memperhatikan karyawan dalam aspek kualitas kehidupan kerja. Karena pekerja berfikir bahwa tempat lain lebih menghargainya.<sup>9</sup> Perusahaan yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja seperti ini akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada. Dan lebih dari itu akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja (*labour turnover*) karena karyawan lebih memilih untuk bekerja ditempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan.

Selain dari *quality of work life*, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan

---

<sup>8</sup> Anwar, Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Edisi II* (Bandung: Refika Aditama, 2006), h. 112.

<sup>9</sup> Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: PT..Raja Grafindo Persada, 2008), h. 76.

berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Selain dari *quality of work life* dan kepuasan kerja, budaya *ethic* juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan, *ethic* atau perbaikan secara berkelanjutan adalah perbaikan secara terus-menerus untuk selalu meningkatkan mutu dan produktivitas *out-put*. Karena pada dasarnya setiap individu maupun organisasi di negara manapun pasti menginginkan selalu menjadi yang terbaik, untuk itu perbaikan dan penyempurnaan setiap saat selalu diperlukan, hal ini berdasarkan arti dari *ethic* itu sendiri perbaikan dan penyempurnaan terus menerus dan berkesinambungan. Dalam dunia kerja komitmen karyawan terhadap organisasi sangatlah penting sehingga sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan. Jadi untuk tetap menjaga komitmen karyawan, hal yang pertama dilakukan pimpinan perusahaan adalah memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Dalam sebuah organisasi untuk mencapai prestasi tentunya diperlukan komitmen dan kinerja yang tinggi dan disinilah budaya organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja dan komitmen organisasi.<sup>10</sup> Budaya *ethic* dapat memberikan motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan untuk terus meningkatkan kinerja dan komitmennya serta memperoleh prestasi yang gemilang. Dari sinilah budaya *ethic* dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan.

---

<sup>10</sup> Veihzal Rivai, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Edisi II* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), h. 67.

Manajemen kinerja yang diterapkan oleh Bank Syariah Mandiri KC. Medan Kampung Barutersebut ternyata belum berhasil meningkatkan antusiasme karyawan untuk memberikan hasil karya yang lebih baik untuk organisasi yang dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang rendah. Kenyataan tersebut dapat dilihat dari kondisi absensi karyawan dan hukuman disiplin di Bank Syariah Mandiri Kc. Medan Kampung Baru. Berikut pada tabel 1.1 dapat dilihat tingkat absensi karyawan Bank Syariah Mandiri KC. Medan Kampung Baru tahun 2015-2019

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Absensi Ketidakhadiran Karyawan Bank Syariah Mandiri**  
**Tahun 2016-2019**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan Ketidakhadiran (Orang)</b>	<b>Jumlah Hari Kerja</b>	<b>Jumlah Absensi (Waktu)</b>	<b>Prosentase Absensi Ketidakhadiran (%)</b>	<b>Target (%)</b>
2016	111	145.800	1.638	1.11	1.00
2017	95	147.900	1.488	1.01	1.00
2018	103	150.300	1.672	1.09	1.00
2019	88	152.700	1.594	1.07	1.00

Sumber : Bank Mandiri Syariah KC. Medan Kampung Baru tahun 2016-2019

Tabel 1.1 tersebut dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi ketidakhadiran karyawan Bank Syariah Mandiri KC. Medan Kampung Baru masih cukup tinggi. Meskipun tingkat absensi ketidakhadiran karyawan mengalami penurunan setiap tahunnya tetapi tingkat tingka absensi tersebut masih diatas target yang ditetapkan oleh perusahaan (target sebesar 1% tetapi realisasinya tahun 2016 sebesar 1,09% , tahun 2017 realisasinya sebesar 1,01%, tahun 2018 sebesar 1.011% dan tahun 2019 sebesar 1,07%) Tingkat absensi yang cukup tinggi ini dipengaruhi oleh rendahnya komitmen organisasi. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh tingginya tingkat absensi,

baik alasan sakit, ada keperluan keluarga atau alasan lainnya. Hal tersebut diperlukan sikap yang obyektif dari manajemen dalam melaksanakan strategi perusahaan, seperti melibatkan pegawai dalam menentukan tujuan kerja, menspesifikasi bagaimana mencapai tujuan itu dan menyusun target. Pelibatan ini akan membangun komitmen organisasi yang bersifat efektif dan tinggi bagi perusahaan. Sementara jenis hukuman disiplin pada Bank Syariah Mandiri Kc. Medan Kampung Baru dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini

**Tabel 1.2**  
**Jenis Hukuman Disiplin Karyawan Bank Syariah Mandiri Kc. Medan**  
**Kampung Baru 2016-2019**

Tahun	Jenis Hukuman			Jumlah
	Ringan	Sedang	Berat	
2016	-	1	-	1
2017	3	1	2	6
2018	2	3	-	5
2019	4	5	1	10

Sumber : Bank Syariah Mandiri KC. Medan Kampung Baru, 2016-2019

Dari tabel tersebut diketahui bahwa jumlah hukuman disiplin karyawan Bank Syariah Mandiri Kc. Medan Kampung Baru mengalami kenaikan dari tahun ketahun. Periode tahun 2019 dari data yang di ambil selama bulan Januari sampai desember 2019 diketahui ada 10 jumlah hukuman disiplin,. jumlah meningkat tajam dari tahun sebelumnya yang hanya 5 (kenaikan 100%).

**Tabel 1.3**  
**Faktor- Faktor Mempengaruhi Penurunan Kualitas Kerja Karyawan**  
**Bank Syariah Mandiri KC. Medan Kampung Baru**

NO	Faktor	Mempengaruhi	Jumlah Orang
		Keputusan yang berhubungan	15 orang



1	Partisipasi	dengan pekerjaan baik langsung maupun tidak langsung adalah bersifat <i>top-down</i> , dimana karyawan menjadi ujung tombak hanya menjadi pelaksana kebijakan pihak manajemen.	
2	Pengembangan Karir	Penerapan mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan kurang optimal.	<b>13 orang</b>
3	Lingkungan Kerja	Rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan dilihat dari rendahnya kepatuhan akan jam kerja, kurangnya perhatian akan tata tertib yang berlaku dan tingginya tingkat penundaan pekerjaan karyawan.	<b>18 orang</b>
4	Kompensasi	Sistem kompensasi di yakini Belum mengacu pada nilai Upah Minimum Regional dan perusahaan tidak memberikan	<b>10 orang</b>

		tunjangan hari tua bagi karyawannya.	
--	--	---	--

Sumber : Bank Syariah Mandiri Periode 2016-2019 Kc. Medan Kampung Baru

Berdasarkan Tabel 1.3 keluhan sementara dengan jumlah tertinggi adalah pada Lingkungan kerja sebanyak 18 orang, selanjutnya partisipasi karyawan sebanyak 15 orang dan yang terakhir pengembangan kerja 13 orang. Perusahaan atau dalam hal ini pihak Bank Syariah Mandiri KC. Medan Kampung Baru yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja seperti halnya akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada. Dan lebih dari itu akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja (*labour turnovers*) karena karyawan lebih memilih untuk bekerja di tempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan. Kinerja karyawan hanya dapat ditumbuhkan apabila iklim kerja menarik minat pekerja yang dibutuhkan, betah dan bersedia mengerahkan segala kemampuannya dalam bekerja.

Atas dasar hal di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh *Quality Of Work Life* (QWL) dan Budaya Ethic terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja di Bank Syariah Mandiri KC. Medan Kampung Baru. Tujuan Penelitian sesuai dengan rumus masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk dengan judul **“PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN BUDAYA *ETHIC* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri KC Medan Kampung Baru)”**

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, permasalahan yang muncul dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) yang kurang, dibuktikan dengan kurangnya sebuah proses dimana organisasi memberikan respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengizinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu organisasi.
2. Budaya *Excellence, Teamwork, Humanity, Integrity, dan Customer Focus (ETHIC)* yang kurang berjalan di dalam organisasi dalam rangka mewujudkan visi dan misi bank syariah mandiri. insan-insan bank syariah mandiri perlu menerapkan nilai-nilai yang relatif seragam.
3. Kurangnya Komitmen organisasi melalui kepuasan kerja para karyawan. Di buktikan kurangnya penilaian positif terhadap pekerjajanya dan lingkungan yang tidak mendapatkan apa yang diharapkan diantaranya pendapatan yang baik, peluang promosi yang adil, rekan kerja dan atasan yang menyenangkan, serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri maka kemungkinan besar kinerja karyawan tersebut akan buruk.

## C. Batasan Masalah Penelitian

Dari identifikasi masalah di atas, agar penelitian ini dapat terarah dan dipahami maka perlu dibatasi permasalahan sebagai berikut :

1. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*), Dan Budaya *Excellence, Teamwork, Humanity, Integrity, dan Customer Focus (Ethic)* Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang

Medan Kampung Baru dan peneliti mengambil sample karyawan BSM KC. Medan Kampung Baru.

2. Faktor atau variabel yang di teliti adalah pengaruh kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dan *budaya excellence, teamwork, humanity, integrity, dan customer focus (ethic)* yang memiliki indikator apakah variabel *interveniting* tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja para karyawan di Bank Syariah Mandiri KC. Medan Kampung Baru.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka secara ringkas masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apa pengaruh *quality of work life* (QWL) terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Kampung Baru?
2. Apa pengaruh budaya *Ethic* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Kampung Baru?
3. Apa pengaruh *quality of work life* (QWL) terhadap komitmen organisasi pada karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Kampung Baru?
4. Apa pengaruh budaya *Ethic* terhadap komitmen organisasi pada karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Kampung Baru?
5. Apa pengaruh Kepuasan kerja terhadap komitmen Organisasi pada karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Kampung Baru?
6. Apa pengaruh *quality of work life* dan budaya *ethic* terhadap komitmen organisasi melalui karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Kampung Baru?

### **E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Dari rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* (QWL) terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Kampung Baru.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya *Ethic* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Kampung Baru.
3. Untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* (QWL) terhadap komitmen organisasi pada karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Kampung Baru.
4. Untuk mengetahui budaya *Ethic* terhadap komitmen organisasi pada karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Kampung Baru.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Kampung Baru.
6. Untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* dan budaya *ethic* terhadap komitmen organisasi melalui karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Kampung Baru.

Setelah penelitian ini selesai dilakukan diharapkan akan memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya adalah :

1. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan ilmu pengetahuan mengenai kondisi kerja dilingkungan pekerjaan secara nyata.

2. Bagi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Kampung Baru

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan informasi dan masukan bagi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Kampung Baru dalam melakukan berbagai kebijakan. Khususnya

lebih memperhatikan karyawan untuk bebas memberikan sumbang saran secara penuh untuk memajukan visi, misi, dan lingkungan kerja yang lebih baik lagi. Gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja, hal tersebut cukup berguna dalam proses pengambilan keputusan suatu pimpinan.

3. Bagi lembaga akademik UIN Sumatera Utara

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah keperustakaan dan dapat memberikan bahan bacaan yang bersifat ilmiah.

## **F. Sistematika Penelitian**

Sistematika merupakan gambaran singkat dan secara menyeluruh dari suatu karya ilmiah, dalam skripsi. Sistematika ini bertujuan untuk membantu pembaca agar mudah memahami isi dari suatu karya ilmiah.

Masing-masing uraian akan dijelaskan sebagai berikut :

**BAB I : PENDAHULUAN**, Merupakan uraian yang berisi latar belakang pendidikan, identifikasi masalah, batasan masalah penelitian, rumusan penelitian, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB II : LANDASAN TEORI**, Dalam landasan teori ini diuraikan tinjauan pustaka yang berkaitan dengan teori-teori yang digunakan dalam penelitian inidiantaranya definisi, faktor-faktor yang mempengaruhi, dimensi dan indikator. Kemudian mencakup hasil dari penelitian sebelumnya yang sejenis. Lalu disusun kerangka konseptual dan hipotesis.

**BAB III : METODE PENELITIAN**, Bab ini menguraikan bagaimana penelitian ini akan dilakukan, jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, beberpa populasi dan beberapa sampel yang akan digunakan, jenis dan sumber data yang digunakan, definisi operasional variable, pengukuran variable, serta teknik analisis data.

**BAB IV : TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**, Bab ini membahas mengenai gambaran umum objek penelitian, hasil dari semua alat uji yang digunakan serta pengujian hipotesis.

BAB V : PENUTUP, Bab ini berisikan simpulan dari hasil pembahasan penelitian dan sasaran kepada pihak-pihak terkait mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **A. LANDASAN TEORI**

##### **1. *Quality of Work Life* (Kualitas Kehidupan Kerja)**

###### ***a. Pengertian *Quality of Work Life****

*Quality of Work Life* merupakan sebuah proses dimana organisasi memberikan respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengizinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatuperusahaan.<sup>11</sup>

*Quailty of Work Life* (Kualitas kehidupan kerja) merupakan salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi Sumber Daya Manusia, dimana kualitas kehidupan kerja dalam organisasi sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan berkesinambungan.<sup>12</sup>

Menurut Dubrin “*Quality Of Work Life is related to the degree to which the full range of human needs is met*”.<sup>13</sup> Kualitas kehidupan kerja dapat diartikan sebagai derajat pemenuhan kebutuhan manusia (*human needs*) dalam suatu lingkungan kerja. Apabila kebutuhan manusia telah dipenuhi, maka produktivitas organisasi dapat meningkat. Dalam konsep kualitas kehidupan kerja, terkandung makna bahwa tujuan organisasi harus dapat berjalan bersama-sama. Karena itu, bukan saja karyawan yang harus puas tetapi karyawan juga harus dapat memuaskan organisasi dengan kinerjanya yang optimal. Sedangkan Hadari Nawawi mengungkapkan: “kualitas kehidupan kerja yaitu perusahaan harus menciptakan rasa aman

---

<sup>11</sup> Luthas, *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 98.

<sup>12</sup> Noor Arifin, “*Analisis Kualitas Kihidupan Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja Pada CV Duta seneran Jepara, Jurnal Economia*”, Vol. 8 No. 1, 2012, h. 54.

<sup>13</sup> Robbins, Stephen, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2007), h. 107.



dan kepuasan dalam bekerja demi mewujudkan tujuan perusahaan”. Siagian menyatakan bahwa: “Sebagai suatu konsep kualitas kehidupan kerja dapat dikatakan sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan.

Sedangkan menurut Bernardin and Russel mengatakan bahwa: “*Quality of work life* berkenaan dengan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan, dan komitmen pribadi yang dialami berkenaan dengan hidup mereka di tempat kerja”. Kualitas kehidupan kerja adalah tingkat individu (pegawai) dalam mencukupi kebutuhan mereka secara pribadi (suatu kebutuhan untuk kebebasan) selama mereka masih dipekerjakan. Perusahaan tertarik untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja secara umum mencoba untuk menanamkan kepada pegawai akan nyaman, keadilan, kebanggaan keluarga, demokrasi, kepemilikan, otonom, tanggung jawab dan fleksibilitas.

Luthans mengatakan: “QWL adalah dampak efektivitas manusia dan perusahaan yang dikombinasikan dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan”. *Quality of work life* mempunyai peran yang penting terhadap jalannya aktivitas kerja, dimana para pimpinan dan bawahan harus dapat menentukan dan melaksanakan kegiatan dengan adanya kesepakatan dalam menjalankan kegiatan pekerjaan.<sup>14</sup>

Kualitas kehidupan kerja dalam perspektif islam adalah konsep tentang hubungan manusia dalam lingkungan pekerjaan atau konsep kualitas kehidupan kerja. Islam juga hadir sebagai agama *Rahmatan Lil ‘Aalamiin* (Rahmat bagi Sekalian Alam), yang tentunya memiliki konsep dalam menata kehidupan manusia agar senantiasa dalam kesejahteraan dan kebahagiaan, serta dalam kedamaian.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Nurma Asri, “Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja karyawan dengan Keputusan Kerja sebagai variable Intervening pada PT. Bank Muamalat Indonesia di Yogyakarta”, Tesis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2015, h 78

<sup>15</sup> Widya Astuti, “Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Cabang Palembang, Tugas Akhir, Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Fatah, Palembang, 2016, h. 43

Q.S Al- Ahkaf, Ayat 19 :<sup>16</sup>

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, serta kondisi untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia yang bertujuan untuk meningkatkan martabat karyawan. Oleh sebab itu, esensi dari kualitas kehidupan kerja bagi karyawan merupakan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan, meningkatkan kepuasan kerja, memenuhi harapan dan kebutuhan keluarga, serta memenuhi harapan karyawan seperti kehidupan yang lebih baik, kehidupan kerja yang lebih berarti dan bermanfaat bagi dirinya.

#### **b. Faktor-Faktor *Quality of Work Life***

Terdapa Beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah sebagai berikut:<sup>17</sup>

##### 1) Restrukturisasi kerja (X1)

Restrukturisasi kerja diukur dengan pengaturan jadwal kerja, kesempatan menerapkan keterampilan, kesempatan meningkatkan keterampilan, ketersediaan SOP/peraturan, dan kesempatan unjukkemampuan.

##### 2) Partisipasi Kerja (X2)

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

<sup>16</sup> Al-Qur'an dan Terjemahnya

<sup>17</sup> Mushafran Suneth, “*Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar*”. Skripsi Fakultas FEB; Universitas Hasanuddin, 2012. h. 8.

kemampuan melibatkan diri dalam proses pembuatan berbagai keputusan organisasional secara proporsional.

3) Sistem Imbalas (X3)

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

4) Lingkungan Kerja (X4)

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

**c. Aspek *Quality of Work Life***

Terdapat delapan aspek yang bisa digunakan mengungkap kualitas kehidupan kerja, delapan aspek tersebut adalah sebagai berikut :

1) Kompensasi yang memadai dan adil

Mencakup unsur-unsur seperti upah, kompensasi, bonus, tunjangan dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi sebagai hasil balas jasa atas kinerja yang dihasilkan pegawai, dimana hal tersebut diharapkan sesuai dan adil. Ini berarti perusahaan memberikan gaji dan kompensasi yang sesuai standar untuk pegawai pada tingkatan yang sama, serta komperatif apabila dibandingkan dengan perusahaan lain.

2) Lingkungan kerja

Mencakup hal-hal yang berhubungan dengan kondisi fisik dari tempat bekerja, seperti kebersihan, keamanan serta memiliki risiko kecelakaan yang rendah.

3) Kesempatan terus berkembang dan keamanan kerja

Berkaitan dengan bagaimana organisasi menyediakan fasilitas yang berkaitan kebutuhan fisik dan emosional dari karyawan dalam bekerja seperti kejelasan dalam berkarir, promosi jabatan diperusahaan, serta rasa aman bahwa mereka dapat terus bekerja diperusahaan.

4) Pengembangan kemampuan manusia

Aspek keempat ini menyangkut pada bagaimana organisasi memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan dan menggunakan skill yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketersediaan sarana dan prasarana untuk mengembangkan kemampuan seperti pelatihan, training dan lain sebagainya.

5) Integritas sosial

Berkaitan dengan hubungan yang terjalin antara karyawan dengan rekan kerja maupun perusahaan. Dimana karyawan memiliki hubungan yang baik dan dapat bekerja sama dengan rekan kerja maupun atasan, serta memiliki rasa keterikatan dengan perusahaan.

6) Hak-hak karyawan dalam perusahaan

Berkaitan dengan hak-hak karyawan sebagai pekerja didalam organisasi, ketersediaan lingkungan yang demokrasi bagi karyawan, serta kebebasan dan kesamaan dalam segala hal.

7) Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan

Mencakup hal-hal mengenai pengaruh pekerjaan terhadap peran-peran pribadi karyawan. Dimana pekerjaan, keluarga dan kehidupan pribadi dapat tetap seimbang.

8) Tanggung jawab sosial perusahaan

Mencakup hal-hal mengenai tanggung jawab sosial perusahaan terhadap lingkungan dan masyarakat sekitar, serta karyawan yang bekerja di dalam perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari penilaian karyawan terhadap hal-hal (seperti : penyediaan

produk dengan kualitas tinggi, hubungan dengan masyarakat sekitar, dan lain-lain) yang sudah dilakukan perusahaan, serta rasa bangga karyawan terhadap perusahaan.

Dimensi ataupun aspek dari kualitas kehidupan kerja dapat diukur dari prespektif pekerja dengan menggunakan aspek berikut :

- 1) Kesehatan dan kesejahteraan
- 2) Keamanan kerja
- 3) Pengembangan kompetensi
- 4) Kepuasan kerja
- 5) Keseimbangan antara waktu bekerja dan hidup

#### **d. Implementasi *Quality Of Work Life***

Untuk merealisasikan kualitas kehidupan kerja secara berhasil maka diperlukan persyaratan sebagai berikut :

- 1) Manajer seharusnya menjadi seorang pemimpin yang baik dan dapat menjadi pembimbing serta pengayom bagi karyawannya.
- 2) Keterbukaan dan kepercayaan adalah kekuatan utama dalam penerapan kualitas kehidupan kerja.
- 3) Informasi yang berkaitan kegiatan dan manajemen harus diinformasikan kepada karyawan dan saran-saran dari laryawanharus diperhatikan secara serius.
- 4) Kualitas kehidupan kerja harus dilakukan secara berkelanjutan mulai dari proses pemecahan masalah hingga membentuk mitrakerja antara manajemen dengan karyawan.
- 5) Kualitas kehidupan kerja tidak dapat dilaksanakan secara sepihak oleh manajemen saja melainkan peran serta seluruh karyawan perlu ditingkatkan.

#### **e. Dampak dari Penerapan *Quality of Work Life***

Penerapan *quality of work life* yang baik pada karyawan umumnya berdampak positif pada pekerjaan. Sebuah penelitian nasional melaporkan

kehidupan pribadi atau keluarga mereka memberikan lebih banyak energi untuk pekerjaan. Hanya 12% dilaporkan bahwa kehidupan rumah merusak energi mereka untuk bekerja, dan 38% melaporkan dampak seimbang kehidupan pribadi atau keluarga mereka pada energi ditempat kerja. Sayangnya dalam banyak organisasi meskipun program yang tersedia tetapi para karyawan seakan sulit untuk menikmatinya. Dapat disimpulkan bahwa dengan keseimbangan antara waktu untuk pekerjaan dan juga keluarga memberikan energi yang cukup positif bagi setiap karyawan.<sup>18</sup>

Keuntungan yang lain apabila sebuah perusahaan menerapkan dimensi *quality of work life* adalah meningkatkan semangat kerja dan motivasi kerja, sehingga dapat mempererat komitmen karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Kemudian juga dilihat dari aspek lingkungan kerja, jika lingkungan kerja dalam suatu perusahaan mendukung motivasi akan meningkat kemudian kepuasan juga akan meningkat sehingga memberikan dampak langsung berupa peningkatan produktivitas karyawan.

#### **f. Indikator *Quality of Work Life***

*Quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-presepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan tumbuh dan berkembang selayaknya manusia (Wayne, 1992 dalam Noor Arifin, 2012). Indikator dalam kualitas kehidupan kerja yakni :<sup>19</sup>

##### 1) Partisipasi karyawan

Perusahaan memeberikan kesempatan kepada semua karyawan untuk berpartisipasi dan menyampaikan ide, kritik dan saran untuk kemajuan perusahaan.

##### 2) Penyelesaian konflik

---

<sup>18</sup>Darmayanto Bintaro, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Gavamedia, 2007), h. 98.

<sup>19</sup> Siti Imamatun, "*Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan BTN Syariah Cabang Malang*, Skripsi Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2016, h. 112.

Perusahaan mampu menyelesaikan konflik baik antar karyawan, semua personil perusahaan serta semua manajemen perusahaan.

3) Komunikasi

Didalam perusahaan terdapat suatu komunikasi yang baik antar semua karyawan dan atasan.

4) Kesehatan kerja

Dalam hal ini perusahaan memberikan jaminan kesehatan baik itu kesehatan jasmani maupun rohani yang memuaskan untuk setiap karyawan sehingga diharapkan karyawan tidak berpaling dari perusahaan.

5) Keselamatan kerja

Keselamatan dan antisipasi keselamat kerja diperhatikan oleh perusahaan berupa menyediakan alat-alat penanggulangan pertama ketika terjadi kecelakaan kerja.

6) Keamanan kerja

Perusahaan menyediakan berbagai alat-alat pendukung untuk menciptakan suasana kerja yang aman.

7) Komopensasi yang layak

Kompensansi dalam hal ini adalah kompensasi berupa material dan imaterial yang diberikan oleh perusahaan bagi setiap karyawan sebagai imbal balik atau reward atas kinerja karyawan.

8) Rasa bangga

Disini karyawan merasa bangga karena organisasi memiliki citra baik dimata masyarakat.

9) Pengembangan karir

Kesempatan pelatihan, pendidikan dan peningkatan diberikan oleh perusahaan pada setiap karyawan.

## 2. Budaya *Ethic* dalam Organisasi

### a. Pengertian Budaya *Ethic* dalam Organisasi

Konsep budaya organisasi memberi kesan bahwa dalam organisasi, etika adalah menjadi bagiannya. Secara definisi, budaya adalah keyakinan- keyakinan yang diyakini bersama oleh anggota organisasi, oleh sebab itu budaya etis dari suatu organisasi merupakan suatu cerminan atas keyakinan terhadap etika dalam organisasi yang diyakini bersama oleh anggota organisasi.<sup>20</sup>

Budaya organisasi menetapkan batasan-batasan dan memberikan standar perilaku yang pantas dan sesuai bagi anggota organisasi. Budaya organisasi juga menyediakan mekanisme kontrol yang dapat membimbing dan membentuk sikap dan perilaku anggota suatu organisasi. Dimensi etis yang mencerminkan etika dalam organisasi didefinisikan sebagai budaya etis dalam organisasi.

Jadi, budaya etis dalam organisasi adalah dimensi spesifik dari budaya organisasi yang menggambarkan etika dalam organisasi dan dapat memprediksikan munculnya perilaku etis. Artinya, budaya etis dalam organisasi adalah suatu kontrak spesifik dalam budaya organisasi yang menjelaskan tentang etika dalam organisasi dan menjelaskan tentang bagaimana anggota organisasi merespon pertentangan etis yang muncul. Budaya Ethic di Bank Syariah Mandiri, yaitu :<sup>21</sup>

#### 1) Bekerja keras, cerdas, tuntas dengan sepenuh hati

Bekerja keras, cerdas, tuntas dengan sepenuh hati untuk memberikan hasil terbaik. Sifat rajin dan bekerja keras dapat mendorong untuk berprestasi tidak harus menimbulkan dampak negatif. Oleh sebab itu, diperlukan sebuah mekanisme yang baik dalam mengatasi dampak negatif tersebut. Mekanisme ini dapat diperoleh dari dalam alquran. Kebutuhan berprestasi menurut Alquran bersifat duaniawi dan ukhrawi yang tidak berorientasi pada

---

<sup>20</sup> Moorhead Gregory dan Ricky W. Griffin, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2013), h. 115

<sup>21</sup>[www.mandirisyahiah.co.id](http://www.mandirisyahiah.co.id) diakses pada tanggal 30 Maret 2020



kepentingan diri sendiri, tetapi kepada Allah. Dalam Islam, orang bekerja bukan untuk mencari pengakuan dari orang lain terhadap prestasi yang yang dibuatnya, tetapi yang dicari dalam bekerja adalah pengakuan dari Allah. Hal ini dijelaskan dalam Alquran Surah Al-Inshirah ayat 7-8 :<sup>22</sup>

أَنْصَبْ وَ إِلَى رَبِّكَ فَأَزْغَب (7) فَأِذَا فَرَغْتَ ف (8)

*(Maka apabila kamu telah selesai) dari salat (bersungguh-sungguhlah kamu) di dalam berdoa. (Dan hanya kepada Rabbmulah hendaknya kamu berharap) atau meminta dengan merendahkan diri. (Q.S Al-Insyirah 7-8)*

2) Aktif, bersinergi untuk sukses bersama. Di dalam Alquran, Surah An-Nahl 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّاهُ حَيَاةً  
طَيِّبَةً<sup>ط</sup> وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

*“Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (QS. An-Nahl: 97)*

3) Peduli, ikhlas, memberikan maslahat dan mengalirkan berkah bagi negeri. Q.S Al-Isra Ayat 30

يَقْدِرُ إِنَّهُ كَانَ بِعِبَادِهِ إِنَّ رَبَّكَ يَبْسُطُ الرِّزْقَ لِمَنْ يَشَاءُ وَ  
خَبِيرًا بَصِيرًا

*“Sesungguhnya Tuhanmu melapangkan rezeki kepada siapa yang Dia kehendaki dan menyempitkannya; sesungguhnya Dia Maha Mengetahui lagi Maha Melihat akan hamba-hamba-Nya.”*

<sup>22</sup> Al-Qur'an dan Terjemahnya

- 4) Jujur, taat, amanah dan bertanggung jawab. Q.S Al-Baqarah Ayat 42 :<sup>23</sup>

وَلَا تَلْبِسُوا الْحَقَّ بِالْبَاطِلِ وَتَكْتُمُوا الْحَقَّ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

“Dan janganlah kamu campur-adukkan yang hak dengan yang bathil dan janganlah kamu sembunyikan yang hak itu, sedang kamu mengetahui.”

- 5) *Customer Focus* yaitu berorientasi kepada kepuasan pelanggan yang berkesinambungan dan saling menguntungkan.

### **b. Pengaruh Budaya Ethic dalam Organisasi**

Budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap cara mengambil keputusan yang etis. Hubungan langsung muncul antara budaya organisasi dan perilaku etis karena budaya organisasi adalah sekumpulan sifat moral bagi organisasi.<sup>24</sup> Mendalilkan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan meningkatnya perilaku etis. Bahwa pengambilan keputusan yang etis dipengaruhi oleh meningkatnya perilaku etis. manakala organisasi memberikan suatu lingkungan atau budaya yang kondusif bagi terciptanya perilaku etis, respon positif yang diharapkan dari karyawan akan meningkat.

Persepsi individu terhadap etika korporat secara positif berkaitan dengan keyakinan moral dan tingkah laku etis. Ketika perilaku etis dikukuhkan oleh budaya organisasi, perilaku etis ini akan semakin meningkat, sebaliknya apabila perilaku tidak etis diperkukuhkan oleh budaya organisasi, para anggota cenderung untuk terus berperilaku tidak etis. Budaya etis dalam organisasi mengirimkan pesan kepada seluruh anggota tentang cara pengambilan keputusan yang diberi sanksi dan tidak diberi sanksi. Budaya etis dalam organisasi dibangun melalui praktek manajemen dan nilai- nilai yang dianut, merupakan alat pencegah paling penting bagi munculnya perilaku yang tidak etis. Menciptakan budaya etis

<sup>23</sup> Al-Qur'an dan Terjemahnya

<sup>24</sup>Mohamad Mahsun, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik Edisi Pertama* (Yogyakarta: BPF,2006), h. 108.

dalam organisasi dimana perilaku etis dikembangkan dan dihargai dapat meningkatkan perilaku etis pada para anggota.

### **c. Indikator Budaya Ethic dalam Organisasi**

Menurut Suwondo (2012) Budaya adalah keyakinan- keyakinan yang diyakini bersama oleh anggota organisasi, oleh sebab itu budaya etis dari suatu organisasi merupakan suatu cerminan atas keyakinan terhadap etika dalam organisasi yang diyakini bersama oleh anggota organisasi.

Indikator yang digunakan meliputi dalam budaya ethic yakni :

- a) Excellence  
Bekerja keras, cerdas, tuntas dengan sepenuh hati untuk memberikan hasil terbaik
- b) Teamwork  
Aktif, bersinergi untuk sukses bersama
- c) Humanity  
Peduli, ikhlas, memberi maslahat dan mengalirkan berkah bagi negeri
- d) Integrity  
Jujur, taat, amanah dan bertanggung jawab
- e) Customer Focus  
Berorientasi kepada kepuasan pelanggan yang berkesinambungan dan saling menguntungkan

## **3. Komitmen Organisasi**

### **a. Pengertian Komitmen Organisasi**

Setiap organisasi memerlukan keberadaan karyawan karena mereka merupakan salah satu modal yang sangat berperan dalam

pelaksanaan aktivitas sehari-hari.<sup>25</sup> Komitmen individu dalam organisasi sangatlah diperlukan demi kelangsungan keberadaan organisasi yang bersangkutan.

Di dalam islam di jelaskan bahwasannya setiap pekerjaan terkandung nilai ibadah yang dilakukan dengan kesungguhan dan keikhlasan dengan adanya ridha Allah SWT. Semakin tinggi nilai komitmen atau loyalitas karyawan maka semakin tinggi pula nilainya disisi Allah SWT, maka dapat dilihat semakin tinggi prestasi kerja seseorang atau amal saleh yang dilakukan maka semakin tinggi pula potensi imannya. Di jelaskan di dalam Q.S Az-zukhruf, Ayat 32 :

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۗ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ  
الدُّنْيَا ۗ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ  
بَعْضًا  
سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ

*Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.*

Dalam pengertian yang sempit komitmen organisasi dapat diartikan sebagai ketaatan seseorang dalam menjalankan visi, misi, serta tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson memberikan definisi komitmen organisasi dengan “*organizational commitmen is degree to wich employe belive in and accept organizational goal an desire to remaind with organizational.*” Dari ungkapan tersebut dapat kita artikan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu derajat yang mana karyawan percaya dan

---

<sup>25</sup> Stephen Robbins, *Perilaku Organisasi Edisi Delapan* (PT Prenhanllindo, Jakarta, 20010, h. 118

menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.<sup>26</sup>

Menurut Kreitner dan Kinicki, Komitmen organisasi adalah “*organizational commitment reflect ten extent which an individual identifies with an organizational and is committed to its goals*” yaitu komitmen organisasi menunjukkan seberapa tingkat identifikasi pada suatu organisasi dan seberapa komit ia dengan tujuan-tujuan organisasi.<sup>27</sup>

Hercovits dalam *The Icfai Journal or Organizational Behaviour* (Jaros 2007) menyebutkan bahwa *commitment is “ a force that bind an individual to a course of action of relevance to one or more targets.”* Komitmen merupakan kekuatan yang mengikat seorang individu untuk selalu bertindak relevan dengan satu atau lebih target.<sup>28</sup>

Pendapat berbeda diungkapkan oleh Luthans (2006) mengemukakan bahwa organisasi sebagai berikut :

- 1) Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.
- 2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
- 3) Keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan kata lain komitmen merupakan sifat yang merefleksikan komitmen loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan pada organisasi.

Dessler mengidentifikasikan komitmen sebagai berikut:

- 1) Perasaan identifikasi dengan misi organisasi
- 2) Rasa keterlibatan dengan tugas-tugas organisasi
- 3) rasa loyalitas dan kecintaan pada organisasi sebagai tempat untuk hidup dan bekerja.

Dalam kaitannya dengan komitmen organisasional Mayer dan Allen mengidentifikasi tiga tema berbeda dalam mengidentifikasi komitmen.

<sup>26</sup>Ivan Aries dan Imam Ghozali, *Akuntansi Keperilakuan* (Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro, 2006), h. 78

<sup>27</sup>Dian Agustia, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Motivasi Kerja, Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Auditor* (Surabaya: Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga, 2009), h. 130

<sup>28</sup>Sopiah, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Andi Offset, 2007), h. 98

Ketiga tema tersebut adalah komitmen sebagai keterikatan efektif pada organisasi (*affective commitmen*), komitmen sebagai biaya atau risiko yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar dari organisasi (*continuance commitmen*), dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap tinggal dalam organisasi (*normativecommitmen*).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat kita simpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi dimana ia bekerja yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan atas tujuan organisasi, dan kemauan untuk berdedikasi tinggi dan mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

#### **b. Aspek-aspek Komitmen Organisasi**

Tiga dimensi komitmen organisasi yaitu *affactive*, *continuance*, dan *normative*.<sup>29</sup>

##### *1) Affective Commitmen*

Komitmen afektif terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional sehingga individu berkomitmen dan terlibat dalam organisasi. Karyawan dengan *affectivecommitmen* yang kuat juga akan mengidentifikasi dirinya serta menerima nilai-nilai, dan norma-norma yang ada dalam organisasi. Karyawan yang memiliki afektif komitmen yang tinggi tetap tinggal karena mereka menginginkannya.

##### *2) Continuance Commitment*

Komitmen berkelanjutan muncul atas dasar pertimbangan untung dan rugi jika karyawan meninggalkan organisasi atau tetap berada dalam organisasi. *Continuancecommitmen* juga

---

<sup>29</sup>Khaerul. Umam, *Perilaku Organisasi Edisi Pertama* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), h. 67

membuat karyawan bertahan dalam organisasi karena karyawan membutuhkan gaji, dan keuntungan - keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan alternatif pekerjaan lain. Karyawan dengan *continuance commitmen* tinggi tetap tinggal dalam organisasi karena mereka merasa memrlukan dan membutuhkannya.

### 3) *Normative Commitment*

Komitmen ini muncul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Komitmen ini juga berkaitan dengan perasaan karyawan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan tanggung jawab dan kewajiban yang seharusnya dilakukan.

## c. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi tentunya juga tidak serta merta terjadi begitu saja. Komitmen organisasi disini juga dipengaruhi oleh beberapa faktor mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

- 1) Faktor personal yang meliputi *job expectationd*, *psychological contract*, *job choice factor*, dan karakteristik personal. Keseluruhan faktor inilah yang akan membentuk komitmen awal.
- 2) Faktor organisasi, meliputi *initial work experience*, *job scope*, *supervision*, *goal concistency organizational*. Semua faktor tersebut akan membentuk dan memunculkan rasa tanggung jawab.
- 3) *Non organizational factor*, yang meliputi *availability of alternatif job*, faktor yang bukan dari dalam organisasi misalnya tidak alternatif pekerjaanlain.

Komitmen organisasi di tentukan oleh faktor pribadi individu yang meliputi: usia, kedudukan dalam organisasi, dan disposisi seperti efektifitas positif atau negatif atau atribusi kontrol internal ataupun eksternal, kemudian juga dipengaruhi oleh faktor organisasi yang meliputi: desain pekerjaan, nilai dukungan, dan gaya kepemimpinan.<sup>30</sup> Lebih lanjut ia juga mengungkapkan jika faktor non organisasi seperti adanya alternatif lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasi akan mempengaruhi komitmen selanjutnya.

#### **d. Proses Terjadinya Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi yang terjadi dalam organisasi merupakan proses yang berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi.<sup>31</sup> Proses terjadinya komitmen organisasi yaitu sebagai berikut:

##### *1) Initial commitment*

Merupakan komitmen awal ketika karyawan mulai bekerja diperusahaan akan melakukan identifikasi antara nilai dan keyakinan terhadap nilai-nilai yang dianut organisasi. Adanya kesesuaian antara harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan dengan karakteristik pekerjaan menimbulkan komitmen awal terhadap organisasi.

##### *2) Comitment during early employment*

Setelah karyawan bekerja pada suatu organisasi beberapa lama, karyawan mempunyai nenerapa pengalaman kerja diantaranya berkaitan dengan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, hubungan dengan atasannya, hubungan dengan rekan kerjanya, gaji serta kondisi dari lingkungan kerjanya. Pengalaman bekerja

---

<sup>30</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Pertama*(Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), h. 89.

<sup>31</sup>Yukl, A.G, *Kepemimpinan Dalam Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia:Yusuf Udaaya*(Jakarta: Penerbit Prenhallindo,2002), h. 76.



tersebut akan mempengaruhi rasa tanggung jawab pribadi karyawan terhadap organisasi. Disamping adanya rasa tanggung jawab pribadi yang dirasakan dari karyawan, adanya komitmen awaserta adanya kemampuan yang memungkinkan mendapatkan pekerjaan lain berpengaruh terhadap pembentukan komitmen pada periode awal bekerja.

### 3) *Commitment during later career*

Komitmen ini merupakan komitmen dalam jenjang karir selanjutnya. Komitmen ini muncul ketika karyawan memustukan untuk tetap bergabung dalam organisasinya maka ia akan melakukan pengabdian. Setelah bekerja beberapa lama akan melakukan pengabdian, karyawan telah melakukan berbagai tindakan, seperti investasi, keterlibatan sosial, mobilitas kerja, serta berbagai macam pengerbonan. Hal tersebut menjadi alasan bagi karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi serta untuk mengembangkan berikutnya.

#### **e. Dampak Terjadinya Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi akan berdampak pada kinerja karyawan yang tinggi, kemudian tingkat pergantian karyawan akan rendah, tingkat ketidakhadiran karyawan juga akan rendah. Komitmen karyawan dalam organisasi adalah bertingkat, dari tingkatan yang sangat rendah hingga tingkatan yang sangat tinggi. Manager akan memilih karyawan yang bisa dipercaya dan mengabaikan karyawan yang kurang memiliki komitmen organisasional. Kemudian bila ditinjau dari segi organisasi sendiri jika karyawan berkomitmen rendah akan berdampak pada turnover, tingginya absensi, meningkatkan kelambanan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut. Selain ini komitmen organisasi yang rendah juga akan menimbulkan loyalitas yang kurang pada karyawan.

Jika komitmen karyawan yang rendah maka bisa memicu perilaku karyawan yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya adalah reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan diri klien kemudian dampak yang lebih jauh adalah menurunnya laba perusahaan. Kemudian jika ditinjau dari sudut pandang karyawan, komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karir karyawan itu sendiri. Bahwa pada umumnya organisasi akan memberikan imbalan kepada karyawan atas pengorbanan yang telah diberikan kepada organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan berdampak pada karyawan tersebut, dimana karyawan akan merasa lebih puas dengan pekerjaan dan tingkat absensinya menurun.

#### **f. Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Allan dan Mayer (2006) terdapat beberapa indikator untuk mengukur komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) *Affective commitment*, berkaitan dengan keinginan secara emosional terkait dengan organisasi, identifikasi serta keterlibatan berdasarkan nilai-nilai yang sama.
- 2) *Continuance commitment*, komitmen didasari oleh kesadaran akan biaya-biaya yang akan ditanggung jika tidak bergabung dengan organisasi. Disini juga didasari oleh tidak adanya alternatif lain.
- 3) *Normative commitment*, komitmen berdasarkan perasaan wajib sebagai anggota karyawan untuk tetap tinggal karena perasaan hutangbudi.
- 4) *Kompensasi Ketidakhadiran*

Dalam melaksanakan strategi perusahaan, seperti melibatkan pegawai dalam menentukan tujuan kerja, menspesifikasi bagaimana mencapai tujuan itu dan menyusun target. Perusahaan memberikan Kompensasi atau dispensasi Kepada karyawan yang tidak dapat hadir bekerja.

#### **4. Kepuasan Kerja**

##### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menunjuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.<sup>32</sup> Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan, Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap emosional karyawan mencintai dan menyayangi pekerjaannya.<sup>33</sup> Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari pada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas..

Kepuasan kerja dimana efek lainnya seperti kesehatan fisik- mental, kemampuan mempelajari pekerjaan baru dan kecelakaan kerja. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek- aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyongkong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyongkong pegawai akan merasa tidak puas.

Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur kadang-kadang memang tidak menjamin menaikkan output. Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai

---

<sup>32</sup> Robins Muhammad, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 68.

<sup>33</sup> Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Edisi II* (Bandung: Refika Aditama: 2003), h. 67

tersendiri. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai *satisfaction* tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar *output*. Ketika pekerjaan selesai, maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan *output* yang diperoleh. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Al- Qurah, Surah Ibrahim, Ayat 7 :

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

*"Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih".*

Bekerja dengan tidak disertai ikhlas, sabar dan syukur bisa menjadikan orang bermuka cemberut menyelesaikan tugas. Pekerjaan memang selesai, output ada, dan target bisa diperoleh. Tapi keberhasilan yang diperoleh bila bekerja tidak ikhlas, bisa membawa rasa marah dan capai. Orang yang menyelesaikan pekerjaan dengan rasa ikhlas, sabar dan syukur mempunyai aura tubuh yang menggembirakan. Senyum yang cerah dan riang. Sebaliknya orang yang bekerja tidak ikhlas, sabar dan syukur akan tetap merasa tertekan, dan tidak puas, meski target dan output kegiatannya terpenuhi.

Untuk bekerja secara ikhlas dengan sabar dan syukur, memerlukan sikap menerima apa adanya atau legowo. Seseorang yang memiliki sikap menerima apa adanya atau legowo bisa menerima keberhasilan dan ketidakberhasilan. Selalu siap menerima kenyataan bahwa output kerjanya lebih banyak dinikmati orang lain daripada untuk diri sendiri. Meski sudah kerja keras, dan kerja keras, outputnya ternyata adalah untuk pihak lain. Oleh sebab itu, kita diharuskan untuk bersyukur dan melihat ke golongan bawah serta tidak membandingkan dengan golongan atas. Hal tersebut sesuai dengan hadist Nabi yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah RA, dia berkata *"Rasulullah Saw pernah bersabda, "Lihatlah orang yang dibawahmu, jangan lihat orang yang diatasmu. Dengan begitu maka kamu*

*tidak menganggap kecil terhadap nikmat Allah yang kau terima."* (HR Bukhari-Muslim).

Di era kompetisi kerja yang sangat keras dan ketat, bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur menjadi suatu tantangan yang berat. Tidak mudah untuk menerima kenyataan dimana seorang yang berhasil "menang", kompetisi dalam bekerja, ternyata outputnya lebih banyak untuk orang lain. Dengan bekerja secara ikhlas, sabar dan syukur tantangan yang berat itu menjadi ringan.

### **b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Adua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktorpekerjaanya.<sup>34</sup>

#### 1) Faktor pegawai

Kondisi kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisifisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, presepsi dan sikap kerja.

#### 2) Faktor pekerjaan

Jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungankerja.

Umar (2009) menyebutkan faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja diantaranya adalah:<sup>35</sup>

#### 1) Gaji atau imbalan

Gaji merupakan simbol dari pencapaian (*achievement*), keberhasilan dan pengakuan atau penghargaan. Gaji atau imbalan memiliki dampak pada kepuasan dan motivasi kerja.

---

<sup>34</sup>Danu Budi, *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2014), h. 65

<sup>35</sup> Umar Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Bogor: Ghalia Indonesia 2009), h. 60

## 2) Kondisikerja

Ruang kerja yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Karyawan akan mencari alasan untuk sering-sering keluar ruangan. Oleh sebab itu perusahaan harus menyediakan kondisi kerja yang baik. Kebutuhan-kebutuhan fisik yang terpenuhi akan memuaskan tenaga kerja.

## 3) Hubungankerja

Hubungan kerja dengan rekan kerja adalah hubungan ketergantungan sepihak yang bercorak fungsional. Kepuasan kerja yang ada pada karyawan timbul karena dalam jumlah tertentu, berbeda dalam satu ruangan, sehingga mereka dapat saling berbicara (kebutuhan sosial terpenuhi). Hubungan kerja dengan atasan mencerminkan sejauh mana atasan membantu karyawan untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi mereka.

### **c. Pengaruh Karyawan Yang Puas Dan Tidak Puas Di Tempat Kerja**

Ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka. Sebuah kerangka teoritis. Kerangka keluar-pengaruh kesetiaan-pengabaian-sangat bermanfaat dalam memahami konsekuensi dari ketidakpuasan.

- 1) Keluar (*exit*) : perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
- 2) Aspirasi (*voice*) : secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktifitas serikat kerja.
- 3) Kesetiaan (*loyalty*) : secara pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika

berhadapan dengan kecemasan eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya “melakukan hal yang benar.”

- 4) Pengabaian (*neglect*) : secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

Perilaku keluar dan pengabaian mencakup variabel-variabel kinerja, produktivitas, ketidakhadiran dan perputaran karyawan. Tetapi, model ini mengembangkan respon karyawan untuk mencakup pengaruh dan kesesuaian, perilaku konstuktif yang memungkinkan individu untuk menoleransi situasi yang tidak menyenangkan atau membangkitkan individu untuk menoleransi situasi yang tidak menyenangkan atau membangkitkan kondisi kerja yang memuaskan. Hal ini membantu kita memahami berbagai situasi, seperti yang terkadang dijumpai diantara para pekerja yang membentuk serikat kerja, kepuasan kerja yang rendah diiringi dengan perputaran karyawan yang rendah. Anggota serikat kerja sering mengungkapkan ketidakpuasan melalui prosedur, keluhan atau negosiasi kontrak formal. Mekanisme suara ini memungkinkan anggota serikat kerja untuk meneruskan pekerjaan mereka sambil meyakini diri mereka sendiri bahwa mereka berupaya memperbaiki situasi.

#### **d. Indikator Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan merasa puas dengan gajinya, puas dengan pekerjaannya, puas terhadap promosi yang diberikan oleh perusahaan, dan puas dengan hubungan dengan karyawannya (Luthas, 2005). Indikator kepuasan kerja adalah :

- 1) Kepuasan terhadap gaji

Keadaan dimana karyawan merasa puas karena gaji yang diberikan tepat waktu.

## 2) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Kepuasan karyawan yang disebabkan oleh pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya.

## 3) Kesempatan promosi jabatan

Promosi-promosi yang dilakukan perusahaan akan membuat karyawan lebih termotivasi dan lebih berkembang serta maju.

## 4) Hubungan dengan rekan kerja

Keadaan dimana rekan kerja bersikap ramah dan saling memahami satu sama lain

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel. 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

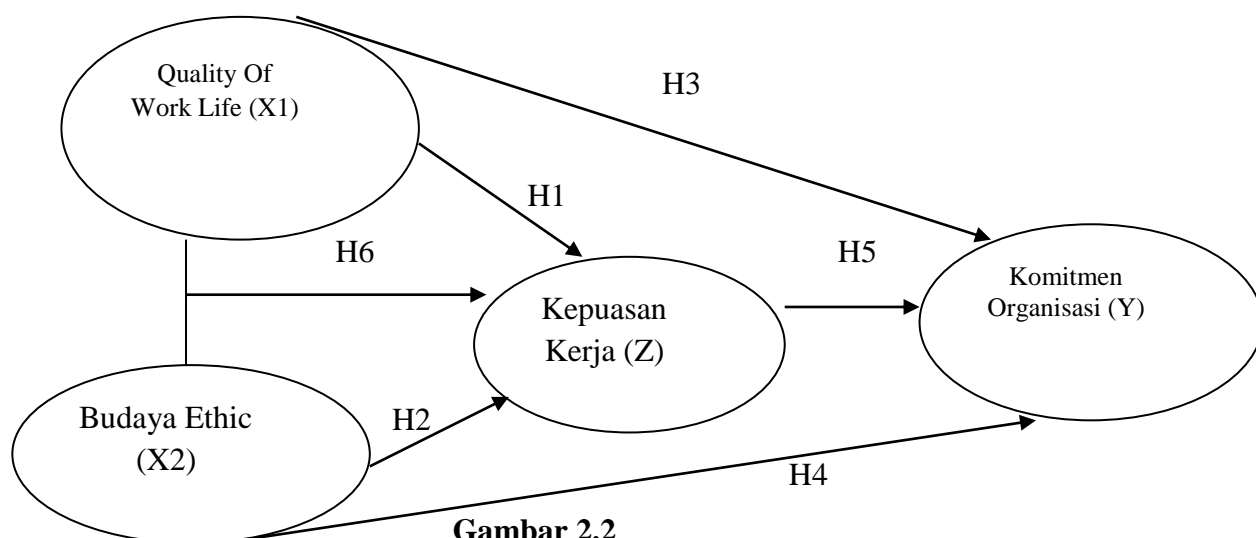
No	Penulis	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Harefa (2015)	Pengaruh <i>Quality of work life</i> (QWL) Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Surya Mustika Andalas Medan.	<i>Quality Of Work Life</i> , Koomitmen Organisasi	<i>Quality of work life</i> dalam penelitian ini mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Organisasi
2	Nurhayati (2014)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia (YKKBI)	Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi	Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi



3	Jannatin (2012)	Pengaruh kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	Kualitas Kehidupan Kerja, Produktivitas Karyawan	Tidak adanya pengaruh antara kualitas kehidupan kerja dengan produktivitas karyawan.
4	Putri (2016)	Pengaruh Budaya Ethic Terhadap Komitmen Organisasi	Budaya Ethic, Komitmen Organisasi	Variabel budaya Ethic berpengaruh positif terhadap variabel komitmen organisasi
5	Marchel (2014)	Budaya Ethic dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Mandiri Syariah Kc. Jakarta Cakung	Budaya Ethic, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan	Budaya Ethic memiliki pengaruh secara signifikan dan positive terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank Mandiri Syariah Kc. Jakarta Cakung.
6	Gigeh (2015)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi	Variabel kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap

### C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan suatu bagan kerangka pemikiran Pengaruh Quality Of Work Life (X1) dan Budaya Ethic (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai berikut :



**Gambar 2.2**  
**Kerangka Konseptual**

#### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis bisa didefinisikan sebagai pernyataan atau proposisi yang belum dibuktikan mengenai faktor atau fenomena yang menjadi minat peneliti. Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ho1 : *Quality Of Work Life* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.  
Ha1 : *Quality Of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Ho2 : *Budaya Ethic* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.  
Ha2 : *Budaya Ethic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Ho3 : *Quality Of Work Life* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi.  
Ha3 : *Quality Of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

4. Ho4 : Budaya *Ethic* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi.  
Ha4 : Budaya *Ethic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
  
5. Ho5 : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.  
Ha5 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
  
6. Ho6 : *Quality Of Work Life* dan Budaya *Ethic* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja.  
Ha6 : *Quality Of Work Life* dan Budaya *Ethic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh *quality of work life* dan budaya *ethic* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dan asosiatif. Karena penelitian ini disajikan dengan angka dan perhitungan menggunakan metode statistik. Analisis kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklarifikasi dalam kategori tertentu menggunakan tabel-tabel tertentu yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen independen terhadap variabel dependen.<sup>36</sup> Penelitian Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

#### **B. Lokasi dan waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT Bank Syariah Mandiri Jl. Brigjend Katamsa No. 721 A, RW. 02, Kp. Baru Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara, 20158. Adapun waktu penelitian dilakukan mulai dari bulan Januari 2020 dan sampai dengan Oktober 2020.

#### **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah seluruh objek yang diteliti atau keseluruhan sasaran yang seharusnya diteliti dan pada populasi itu hasil penelitian

---

<sup>36</sup> Syahrudin dan Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Citapustaka Media. 2014), h.39

diberlakukan.<sup>37</sup> Populasi pada penelitian ini adalah Manager dan Pegawai di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Kampung Baru yang berjumlah 40 orang.

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya.<sup>38</sup> Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan *sampling jenuh* yaitu sampel yang mewakili jumlah populasi, karena subjeknya kurang dari 100 orang. Maka penelitian ini diambil seluruh karyawan PT Bank Syariah Mandiri KC. Medan Kampung Baru yang juga merupakan populasi dari penelitian ini sebanyak 40 karyawan.

## D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara pengumpulan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian.<sup>39</sup> Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Dalam penggunaan teknik pengumpulan data, peneliti memerlukan instrumen yaitu alat bantu agar pekerjaan pengumpulan data menjadi lebih mudah.

### 1. Sumber dan Jenis Data

Data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

#### a. Data Primer

“Metodelogi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif : Teori dan Aplikasi” bahwa, data primer ialah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tersedia dalam bentuk terkompilasi

---

<sup>37</sup>

<sup>38</sup>

<sup>39</sup> Indriantoro dan B. Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen* (Yogyakarta: BPFE, 2010), h.14

ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data.<sup>40</sup>

### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs Web, internet dan seterusnya.<sup>41</sup>

## **2. Alat Pengumpul Data**

### **a. Kuesioner atau Angket**

Kuesioner atau angket adalah cara mengumpulkan data dengan membuat daftar pertanyaan yang teratur dan sistematis, serta dapat dilakukan lewat telepon, surat, atau bertatap muka secara langsung dengan responden yang terpilih sebagai sampel.<sup>42</sup>

Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang pengaruh *quality of work life* dan budaya *ethic* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dari responden.

### **b. Dokumentasi**

Dokumentasi yaitu cara mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya. Metode ini digunakan untuk memperoleh data berupa dokumen tentang visi misi, jumlah pegawai, dan susunan personalia.<sup>43</sup>

---

<sup>40</sup> Moh. Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), h. 57

<sup>41</sup> Sumadi Suryabrata, *Metologi Penelitian* (Depok: Rajawali Press, 2012), h. 84

<sup>42</sup> Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2011), h. 60

<sup>43</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, tt), h. 129

### E. Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan seperangkat aturan yang diperlukan untuk mengkuantitatifkan data dari pengukuran suatu variabel. Peneliti menggunakan skala pengukuran interval (likert) dalam melakukan penelitian ini. Skala interval (likert) adalah memberi rangking terhadap responden, yang dirangking dapat berupa preferensi, perilaku, dan sebagainya.<sup>44</sup> Untuk mendapatkan data yang bersifat likert, peneliti membuat kuisisioner dengan menggunakan skala 1-5. Skala ini digunakan untuk mempermudah responden dalam memberikan penilaian terhadap pernyataan yang diberikan, baik dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju yang dinyatakan pada angka 1-5. Berikut ini bentuk penilaian dalam skala interval (likert) yang di tunjukan oleh angka 1-5.

**Tabel 3.1**  
**Kategori Respon Skala**

<b>Klasifikasi</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Angka</b>
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

### F. Definisi Operasional

Definisi operasional menjelaskan karakteristik dari objek dalam elemen-elemen yang dapat diobservasi yang menyebabkan konsep dapat diukur dan dioperasionalkan dalam penelitian. Untuk memberikan gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian ini, maka perlu diberikan definisi variabel operasional yang akan di teliti. Variabel merupakan segala sesuatu yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai.<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> Azwar Juliadi, et.al, Metodologi Penelitian Bisnis (Medan:UMSU Press, 2014), h. 70

<sup>45</sup> Uma Sekaran, *Metode Penelitian Untuk Bisnis* (Jakarta: Salemba Empat, 2011), h. 15

### 1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik mempengaruhi secara positif maupun secara negatif.<sup>46</sup> Variabel independen dalam penelitian ini ada dua, yaitu:

Variabel bebas (X): Quality Of Work Life (X<sub>1</sub>)  
Budaya Ethic (X<sub>2</sub>)

### 2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat dalam penelitian Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami, menjelaskan dan memprediksi variabel terikat yang dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson memberikan definisi komitmen organisasi dengan “*organizational commitmen is degree to wich employe belive in and accept organizational goal an desire to remaind with organizational.*” Dari ungkapan tersebut dapat kita artikan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.<sup>47</sup>

Menurut Kreitner dan Kinicki, Komitmen organisasi adalah“*organizatioanl commitmen reflect ten exten which an individual identifies with an organizational an is commited to is goals*” yaitu komitmen organisasi menunjukkan seberapa tingkat identifikasi pada suatu organisasi dan seberapa komit ia dengan tujuan-tujuan organisasi.<sup>48</sup>

---

<sup>46</sup> *Ibid*, h. 17

<sup>47</sup> Ivan Aries dan Imam Ghozali, *Akuntansi Keperilakuan* (Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro, 2006), h. 78

<sup>48</sup> Dian Agustia, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Motivasi Kerja, Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Auditor* (Surabaya: Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga, 2009), h. 130



### 3. Variabel Intervening

Variabel Intervening merupakan jenis variabel yang memiliki hubungan tidak langsung antara variabel independen dan dependen. Variabel ini memiliki posisi diantara variabel independen dan dependen. Hal ini membuat variabel dependen tidak langsung terpengaruh oleh variabel independen. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan, Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap emosional karyawan mencintai dan menyayangi pekerjaannya.<sup>49</sup> Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari pada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas..

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional**

No	Nama Variabel	Indikator	Skala
1	Quality Of Work Life (Noor Arifin 2012)	1. Partisipasi Karyawan	1. Perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk berpartisipasi dan menyampaikan gagasan ataupun ide, kritik dan saran untuk kemajuan perusahaan.
		2. Penyelesaian Konflik	2. Perusahaan mampu menyelesaikan konflik antar semua karyawan, personil dan semua manajemen .
		3. Komunikasi	3. Komunikasi terjalin

<sup>49</sup> Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Edisi II* (Bandung: Refika Aditama: 2003), h. 67

			dengan baik antar semua karyawan dan atasan.
		4. Kesehatan Kerja	4. Perusahaan menyediakan jaminan kesehatan
		5. Keselamatan Kerja	5. Fasilitas keselamatan kerja disediakan oleh perusahaan.
		6. Keamanan Kerja	6. Perusahaan saya menyediakan alat-alat pendukung untuk terciptanya suasana kerja yang aman (pengamanan layar/ screen server, buku petunjuk penggunaan alat, dll)
		7. Kompensasi yang Layak	7. Gaji yang diberikan sesuai dengan posisi, tanggung jawab ataupun beban kerja karyawan.
		8. Rasa Bangga	8. Karyawan merasa bangga karena organisasi memiliki citra baik dimata

			masyarakat (memberikan pelayanan profesional, produktif, dan berkualitas)
		9. Pengembangan Karir	9. Kesempatan pelatihan dan peningkatan karir diberikan oleh perusahaan.
2	<b>Budaya Ethic Dalam Organisasi (Suwondo, 2012)</b>	1 Excellence	1 Karyawan dan Manager Bekerja keras, cerdas, tuntas dengan sepenuh hati untuk memberikan hasil terbaik di Organisasi.
		2 Teamwork	2 karyawan dan manager Aktif, bersinergi untuk sukses bersama untuk memajukan visi, misi .
		3 Humanity	3 Peduli, ikhlas, memberi maslahat dan mengalirkan berkah bagi organisasi dan nasabah.
		4 Integrity	4 Manager dan karyawan harus Jujur, taat, amanah dan bertanggung jawab

			dalam melaksanakan tugas di dalam organisasi.
		5 Customer Focus	5 Berorientasi kepada kepuasan pelanggan yang berkesinambungan dan saling menguntungkan
3	<b>Kepuasan Kerja (Luthas, 2005)</b>	1. Kepuasan terhadap Gaji	1. Karyawan menerima gaji tepat.
		2. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	2. Saya merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan karena sesuai dengan keahlian saya.
		3. Kesempatan Promosi	3. Promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi saya untuk lebih berkembang dan maju.
		4. Hubungan dengan rekan kerja	4 Rekan kerja bersifat ramah dan saling memahami satu sama lain.
4	<b>Komitmen Organisasi (Allan dan Mayer, 2006)</b>	1. Affective Comitment	1 Saya bertahan dalam organisasi karena keinginan saya sendiri (ikatan emosional).

		2 Continuance Commitment	2 Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini.
		3 Normative Commitment	3 Saya selalu setia pada perusahaan yang merupakan kewaiban moral bagi saya
		4 Kompensasi Data Ketidakhadiran karyawan	4. Dalam melaksanakan strategi perusahaan, seperti melibatkan pegawai dalam menentukan tujuan kerja, menspesifikasi bagaimana mencapai tujuan itu dan menyusun target. Perusahaan memberikan Kompensasi atau dispensasi Kepada karyawan yang tidak dapat hadir bekerja.

### G. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner atau angket kepada karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Kampung Baru. Dari kuesioner tersebut terdiri dari data responden (nama, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status

pernikahan, dan lamanya bekerja), dan butir-butir pernyataan yang digunakan untuk mendapatkan data yang peneliti inginkan.<sup>50</sup>

## H. Uji Instrumen Penelitian

### 1. Uji Reliabilitas atau Keandalan

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kehandalan, ketetapan, atau konsistensi suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan handal jika jawaban responden terhadap butir-butir pertanyaan dalam kuisioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.<sup>51</sup> Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu

- 1) Repeatedmeasure atau pengukuran ulang: disini seseorang akan diberi pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
- 2) One shot atau pengukuran sekali saja: disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Hasil uji reliabilitas kuesioner sangat tergantung pada kesungguhan responden dalam menjawab semua item pertanyaan penelitian.

Instrumen dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu

---

<sup>50</sup> Suliyonto, *Analisis Data dalam Aplikasi Pemasaran* (Bogor: Ghalia, 2005), h. 42

<sup>51</sup> Duwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS* (Yogyakarta: Mediakom, 2008), h. 26

ke waktu, atau bila nilai Alpha lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Alat ukur yang akan digunakan adalah *Cronbach Alpha*. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60.

**Tabel 3.3**  
**Ketengan Uji Reliabilitas**

No	Nilai Cronback Alpha	Keterangan
1	0,00 s/d 0,20	Kurang Reliabel
2	0,21 s/d 0,40	Agak Reliabel
3	0,41 s/d 0,60	Cukup Reliabel
4	0,61 s/d 0,80	Reliabel
5	0,81 s/d 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Bhuno Agung Nugroho<sup>52</sup>

Terdapat beberapa rumus dalam pengujian reliabilitas instrumen, antara lain; Spearman Brown, Flanagan, Rulon, Kuder Richardson (KR) dan Cronbach Alpha.

**a. Rumus Spearman-Brown**

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b} \quad r_b = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Rumus Spearman-Brown

**Keterangan:**

$r_i$  = reliabilitas instrument

$r_b$  = indeks korelasi antara dua belahan instrument

N = banyaknya responden

X = belahan pertama

Y = belahan kedua

<sup>52</sup> Bhuno Agung Nugroho, *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS* (Yogyakarta: Andi Offset, 2005), h. 72.

**b. Rumus Flanagan**

$$r_i = 2 \left( 1 - \frac{V_1 - V_2}{V_t} \right) \quad V = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Rumus Flanagan

**Keterangan:**

ri = reliabilitas instrument

v1 = varians belahan pertama (varian skor butir-butir ganjil)

v2 = varians belahan kedua (varian skor butir-butir genap)

vt = varians skor total

**c. Rumus Rulon**

$$r_i = 1 - \frac{V_d}{V_t}$$

Rumus Rulon

**Keterangan:**

ri = reliabilitas instrument

Vt = varians total atau varians skor total

Vd = varians (varians difference)

d = skor pada belahan awal dikurangi skor pada belahan akhir

**d. Rumus KR 20**

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ \frac{s_t^2 - \sum p_i q_i}{s_t^2} \right\}$$

$$p_i = \frac{\text{banyaknya subjek yang skornya 1}}{N}$$

$$q_i = 1 - p_i \quad s_t^2 = \text{varians total}$$

Rumus KR 20

**Keterangan:**

ri = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

pi = proporsi subjek yang menjawab betul pada suatu butir (proporsi subjek



yang mendapat skor 1)

e. Rumus KR 21

$$r_i = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\bar{p}(k-\bar{p})}{k\sigma_t^2} \right)$$

$\sigma_t^2$  = varians total  
 $\bar{p}$  = skor rata-rata

Rumus KR 21

**Keterangan:**

ri = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

p = skor rata-rata

f. Rumus Cronbach Alpha

$$r_i = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir  
 $\sigma_t^2$  = varians total

Rumus Cronbach Alpha

**Keterangan:**

ri = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

## 2. Uji Validitas atau Kesahihan

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.<sup>53</sup>

---

<sup>53</sup> *Ibid*, h. 98

Mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut:

- 1) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
- 3) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel tetapi bertanda negatif, maka  $H_0$  akan tetap ditolak dan  $H_1$  diterima.

## I. Alat Analisis Data

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Secara umum, analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Dalam pengujian penelitian ini, peneliti menggunakan software IBM SPSS statistics versi 23.<sup>54</sup>

Rumus dari analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y^1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots +$$

Ket :

$Y^1$  = Variabel Dependen (nilai yang diprediksi)

$X$  = Variabel Independen

$a$  = Konstanta

$b$  = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

---

<sup>54</sup> Ghazali Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Semarang: Mediacore, 2016), h. 205

### a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara matematis jika nilai  $R^2=1$ , maka *adjusted*  $R^2 = R^2 = 1$  sedangkan jika  $R^2 = 0$ , maka *adjusted*  $R^2 = (1 - k) / (n - k)$ . Jika  $k > 1$ , maka *adjusted*  $R^2$  akan bernilai negatif.

### b. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Quicklook: bila nilai F lebih besar daripada 4, maka  $H_0$  dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%.
- 2) Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ .

### c. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Cara melakukan uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Quicklook: bila jumlah *degree of freedom* (df) 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka  $H_0$  yang menyatakan  $\beta_i = 0$  dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut).

- 2) Apabila nilai statistik  $t$  hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai  $t$  tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dengan melihat tampilan grafik histogram maupun grafik normal plot.

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah analisis grafis (seperti diagram histogram) dan Kolmogorof-Semirnov dengan signifikansi lebih besar dari  $\alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ), maka data terdistribusi dengan normal. Apabila nilai signifikansi yang dihasilkan  $> 0,05$  maka distribusi datanya dapat dikatakan normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi yang dihasilkan  $< 0,05$  maka data tidak terdistribusi dengan normal.

Tampilan grafik histogram memberikan pola distribusi yang menceng (skewness) ke kiri dan tidak normal, sedangkan tampilan grafik normal plot titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya agak menjauh dari garis diagonal, sehingga menunjukkan bahwa model regresi menyalahi asumsi normalitas.

Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah analisis grafis (seperti diagram histogram) dan Kolmogorof-Semirnov dengan signifikansi lebih besar dari

Pengambilan keputusan menurut Ghozali (2006), sebagai berikut :

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

#### **b. Uji Multikolonieritas**

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen.

Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolonieritas. Uji multikolonieritas dalam penelitian ini adalah dengan melihat VarianceInflationFactor (VIF) pada model regresi.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi.
- 2) Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas.
- 3) Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$ .

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yaitu jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan Uji Glejser. Uji ini dilakukan dengan cara membuat regresi antara variabel independen dengan nilai absolut Errornya (residual). Apabila hasil perhitungan dari masing-masing variabel menunjukkan level  $\text{sig} > \alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ), artinya penelitian bebas dari heteroskedastisitas dan layak untuk diteliti.

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat atau dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.<sup>55</sup>

#### **d. Uji Autokorelasi**

Uji Autokorelasi merupakan salah satu uji asumsi klasik dalam analisis regresi linear berganda. Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode  $t$  dengan periode sebelumnya ( $t - 1$ ). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari gejala autokorelasi. Ada beberapa cara atau teknik yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala autokorelasi seperti uji durbin, uji lagrange multiplier (LM test), uji breusch godfrey dan uji run test. Di dalam Uji Autokorelasi ini

---

<sup>55</sup> *Ibid*, h. 101

menggunakan uji durbin watson. Uji durbin watson digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lag diantara variabel independen.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji autokorelasi durbin watson. Metode pengujian yang sering digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah dengan uji durbin-watson (uji DW) dengan ketentuan atau dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Jika  $d$  (durbin watson) lebih kecil dari  $dL$  atau lebih besar dari  $(4 - dL)$  maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- 2) Jika  $d$  (durbin watson) terletak antara  $dU$  dan  $(4 - dU)$ , maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
- 3) Jika  $d$  (durbin watson) terletak antara  $dL$  dan  $dU$  atau diantara  $(4 - dU)$  dan  $(4 - dL)$ , maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

### **3. Analisis Jalur (Path Analysis)**

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (pathanalysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

## **BAB IV**

### **TEMUAN PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Perusahaan**

##### **1. Sejarah Perusahaan**

Bank Syariah Mandiri (BSM) berdiri pada tahun 1999 pasca tahun 1997-1988. Sebagai mana diketahui, krisis ekonomi dan moneter sejak Juli 1997, yang berlanjut dengan dampak krisis diseluruh sendi kehidupan bangsa terutama yang terjadi di dunia usaha. Dampak yang ditimbulkan bagi bank-bank konvensional di masa itu mengharuskan pemerintah mengambil kebijakan dengan melakukan restrukturisasi dan merekapitalisasi sejumlah bank di Indonesia. Dominasi industri perbankan nasional oleh bank-bank konvensional di tanah air saat itu mengakibatkan begitu meluasnya dampak krisis ekonomi dan moneter yang terjadi.

Bank konvensional saat ini yang merasakan dampak krisis diantaranya. PT Bank Susila Bakti (BSB) milik Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP), PT Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi juga terkena dampak krisis. BSB saat itu berupaya untuk keluar dari krisis dengan melakukan merger atau penggabungan dengan sejumlah bank lain serta mengundang investor asing. Kemudian di saat bersamaan, pada tanggal 31 Juli 1999 pemerintah melakukan merger empat bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo) menjadi satu bank baru bernama PT. Bank Mandiri (Persero). Kebijakan ini juga menempatkan sekaligus menetapkan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Sebagai pemilik mayoritas BSB. PT Bank Mandiri (Persero) Tbk kemudian melakukan konsolidasi dan membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah sebagai follow up atau tindak lanjut dari keputusan merger oleh pemerintah.

Kegiatan usaha BSB yang berubah menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia meluli SK Gubernur BI No.



1/24/KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, via Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.BI.DGS/ 1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT. Bank Syariah Mandiri. Dengan ini PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak hari senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999 Masehi sampai sekarang. Tampil tumbuh dan berkembang sebagai bank yang melandasi kegiatan operasionalnya dengan memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani. Inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia.

## **2. Visi Bank Syariah Mandiri**

“Bank Syariah Terdepan dan Modern”

Bank Syariah Terdepan: Menjadi bank syariah yang selalu unggul di antara pelaku industri perbankan syariah di Indonesia pada *segmen consumer, micro, SME, commercial, dan corporate*.

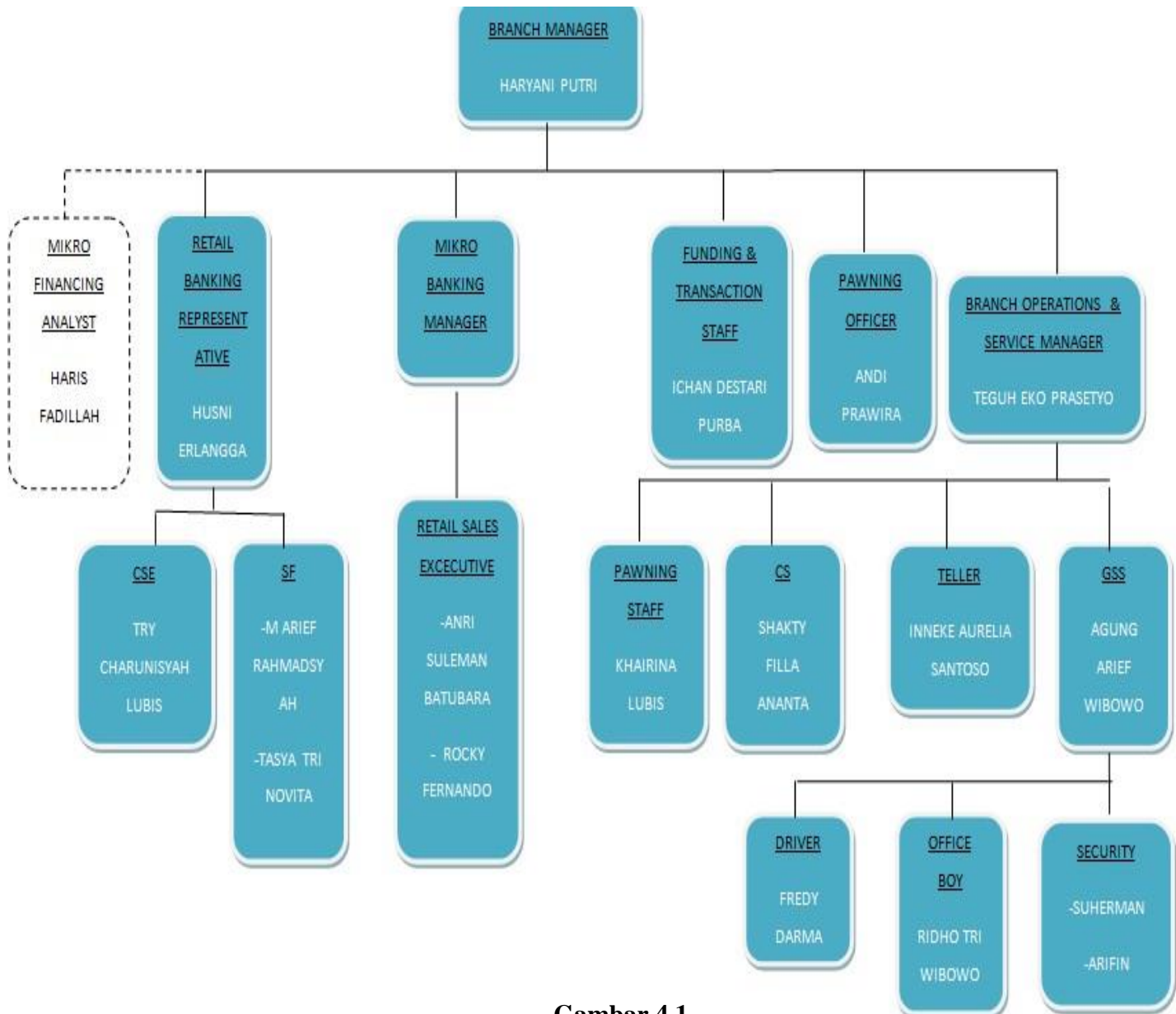
Bank Syariah Modern: Menjadi bank syariah dengan sistem layanan dan teknologi mutakhir yang melampaui harapan nasabah.

## **3. Misi Bank Syariah Mandiri**

- a) Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan dia atas rata-rata industri yang berkesinambungan.
- b) Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.
- c) Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pada segmen ritel.
- d) Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.
- e) Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
- f) Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.

#### 4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Kampung Baru 2020 sebagai berikut :



**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi**

## B. Hasil Penelitian

### 1. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian yang diperoleh dari hasil pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah kuesioner yang disebarakan kepada karyawan BSM KC. Medan Kampung Baru.

#### a. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.2**

**Jenis Kelamin Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid L	30	75,0	75,0	75,0
P	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

*Sumber: Data primer yang diolah 2020*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden terdiri dari 75% laki-laki yaitu sebanyak 30 responden, dan 25% perempuan yaitu sebanyak 10 responden. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah responden yang digunakan dalam penelitian di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Kampung Baru ini mayoritas laki-laki.

#### b. Usia

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh tentang usia responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.2**

**Usia Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid >41 tahun	2	5,0	5,0	5,0
20-30	22	55,0	55,0	60,0

tahun				
31-40	16	40,0	40,0	100,0
tahun				
Total	40	100,0	100,0	

*Sumber: Data primer yang diolah 2020*

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang berusia >41 tahun sebanyak 5% yaitu 2 orang, usia 20-30 tahun sebanyak 55% yaitu 22 orang, usia 31-40 tahun sebanyak 40% yaitu 16 orang. Hal ini menunjukkan bahwa responden Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Kampung baru mayoritas berusia 20-30 tahun.

### c. Pendidikan

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh tentang pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	2	5,	5,0	5,0
S1	27	67,	67,	72,5
S2	3	7,	7,5	80,0
SLTA	8	20,	20,	100,0
Total	40	100,	100,	

*Sumber: Data primer yang diolah 2020*

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir D3/Diploma sebanyak 5% yaitu 2 orang, pendidikan terakhir S1 sebanyak 67,5% yaitu 27 orang, dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 7,5% yaitu 3 orang, dan pendidikan terakhir SLTA sebanyak 20% yaitu 8 orang. Hal ini menunjukkan bahwa responden Bank Syariah Kantor Cabang Medan Kampung Baru mayoritas dengan pendidikan terakhir S1.

### C. Analisi Data

#### 1. Uji Instrumen

##### a. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cornbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Quality Of Work Life</i>	0,898	<i>Reliabel</i>
Budaya Ethic	0,747	<i>Reliabel</i>
Kepuasan Kerja	0,717	<i>Reliabel</i>
Komitmen Organisasi	0,779	<i>Reliabel</i>

*Sumber: Data primer yang diolah 2020*

Dari keterangan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cornbach's Alpha* > 0,70. Dengan demikian *quality of work life*, budaya ethic, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat dikatakan *reliabel*.

##### b. Uji Validitas

Hasil uji validitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Quality Of Work Life (X1)</i>	Pertanyaan 1	0,860	0,264	Valid
	Pertanyaan 2	0,780	0,264	Valid
	Pertanyaan 3	0,768	0,264	Valid
	Pertanyaan 4	0,497	0,264	Valid
	Pertanyaan 5	0,407	0,264	Valid
	Pertanyaan 6	0,793	0,264	Valid
	Pertanyaan 7	0,843	0,264	Valid
	Pertanyaan 8	0,855	0,264	Valid
	Pertanyaan 9	0,846	0,264	Valid
Budaya Ethic (X2)	Pertanyaan 1	0,481	0,264	Valid
	Pertanyaan 2	0,610	0,264	Valid
	Pertanyaan 3	0,757	0,264	Valid
	Pertanyaan 4	0,856	0,264	Valid
	Pertanyaan 5	0,804	0,264	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Pertanyaan 1	0,644	0,264	Valid
	Pertanyaan 2	0,743	0,264	Valid
	Pertanyaan 3	0,761	0,264	Valid
	Pertanyaan 4	0,790	0,264	Valid
Komitmen Organisasi (Y)	Pertanyaan 1	0,857	0,264	Valid

	Pertanyaan 2	0,869	0,264	Valid
	Pertanyaan 3	0,722	0,264	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Dari keterangan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa nilai  $r$  hitung masing-masing pertanyaan dari keempat variabel  $>$  daripada  $r$  tabel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh pertanyaan yang mendukung penelitian ini adalah valid, sehingga tidak ada item pertanyaan yang dihapus dan semua item digunakan pada keseluruhan model pengujian.

## 2. Uji Statistik

### a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel-variabel independen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Secara matematis jika nilai  $R^2 = 1$ , maka *adjusted*  $R^2 = 1$  sedangkan jika nilai  $R^2 = 0$ , maka *adjusted*  $R^2 = (1 - k) / (n - k)$ . Jika  $k > 1$ , maka *adjusted*  $R^2$  akan bernilai negatif. Hasil uji koefisien determinasi yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.6.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 <sup>a</sup>	.751	.730	1.045

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Quality of work life, Budaya ethic

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Dari tabel diatas terlihat koefisien determinasi korelasi (R) sebesar 0,867 yang berarti ada hubungan sebesar 0,867 antara variabel independen (kepuasan kerja, quality of work life, budaya ethic). Sehingga dapat disimpulkan korelasi antara kepuasan kerja, quality of work life, dan budaya ethic terhadap komitmen organisasi mempunyai hubungan yang kuat. Koefisien determinasi adjusted  $R^2$  adalah 0,730, hal ini berarti 73% variabel dependen (komitmen organisasi) dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen (kepuasan kerja, quality of work life, budaya ethic). Sedangkan sisanya ( $100\% - 73\% = 27\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model. Standar Error of estimate (SEE) sebesar 1.045. Makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

#### **b. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)**

Uji F bertujuan untuk menguji apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Nilai signifikan  $> 0,05$  maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
2. Nilai signifikan  $< 0,05$  maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Hasil uji statistik F yang diperoleh oleh penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.7.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Signifikansi Simultan**

<b>ANOVA<sup>b</sup></b>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	118.477	3	39.492	36.178	.000 <sup>a</sup>
Residual	39.298	36	1.092		



Total	157.775	39			
-------	---------	----	--	--	--

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Quality of work life, Budaya Ethic
- b. Dependent Variable: Komitmen organisasi  
*Sumber: Data primer yang diolah 2020*

Dari uji ANOVA atau  $F_{test}$  didapat  $F_{hitung}$  sebesar 36,178 dengan nilai signifikan 0,000. Karena jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasi atau dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja, *quality of work life*, dan budaya ethic secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

### c. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t bertujuan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi (Sig) > probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.
2. Nilai signifikansi (Sig) < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima

Hasil uji statistik t yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.8.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Statistik t**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1 (Constant)	1.379	2.073		.665	.510
Budaya Ethic	-.083	.144	-.112	-.579	.566
<sup>2</sup> Quality Of Work Life	-.031	.033	-.081	-.947	.350
Kepuasan Kerja	.851	.177	.944	4.819	.000

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai  $t_{hitung}$  budaya ethic sebesar  $-0,579$  dengan nilai signifikansi  $0,566$ . Karena nilai signifikansi lebih besar dari  $0,05$  maka model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasi atau dapat disimpulkan bahwa budaya ethic tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
2. Nilai  $t_{hitung}$  *quality of work life* sebesar  $-0,947$  dengan nilai signifikansi  $0,350$ . Karena nilai signifikansi lebih besar dari  $0,05$  maka model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasi atau dapat disimpulkan bahwa *quality of work life* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
3. Nilai  $t_{hitung}$  kepuasan kerja sebesar  $4,819$  dengan nilai signifikansi  $0,000$ . Karena nilai signifikansi lebih kecil dari  $0,05$  maka model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasi atau dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen.

Sedangkan model regresi yang baik ditunjukkan dengan tidak adanya hubungan antara variabel independen.

Dalam penelitian ini, uji multikolonieritas dilakukan dengan cara melihat nilai *tolerance* (TOL) dan nilai *varian inflation factor* (VIF). Multikolonieritas akan terjadi apabila nilai *tolerance* adalah lebih kecil dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10 maka artinya terjadi multikolonieritas dalam model regresi. Hasil uji multikolonieritas yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.9.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

No	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keputusan
1	<i>Quality of work Life</i>	0,942	1,062	Tidak terdapat Multikolonieritas
2	Budaya Ethic	0,184	5,422	Tidak terdapat Multikolonieritas
3	Kepuasan Kerja	0,180	5,543	Tidak terdapat Multikolonieritas

*Sumber: Data primer yang diolah 2020*

Dari keterangan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel yang memiliki nilai kurang dari 0,10. Hasil perhitungan nilai *variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama. Tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat Multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut Homoskedastisitas. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut

homoskedastisitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser merupakan suatu uji yang dilakukan dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Heteroskedastisitas akan terjadi apabila nilai signifikannya antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil heteroskedastisitas yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.10.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.496	1.626		920	.364
Quality Of Work Life	-.019	.026	-.126	-.740	.464
Budaya Ethic	-.005	.113	-.017	-.043	.966
Kepuasan Kerja	-.002	.139	-.004	-.011	.991

Sumber : Data Primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi ketiga variabel independen lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

### c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat variabel pengganggu atau residual yang memiliki distribusi normal dalam model regresi. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan non-parametrik *Kolmogorov-smirnov* (K-S) dengan kriteria:

1. Jika nilai *Asymp. Sig.(2-tailed)* > 0,05 data berdistribusi normal.
2. Jika nilai *Asymp. Sig.(2-tailed)* < 0,05 data tidak berdistribusi normal .

Hasil uji normalitas yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.11.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.00381649
Most Extreme Differences	Absolute	.160
	Positive	.141
	Negative	-.160
Kolmogorov-Smirnov Z		1.009
Asymp. Sig. (2-tailed)		.261

a. Test distribution is Normal.

*Sumber: Data primer yang diolah 2020*

Berdasarkan uji normalitas dengan *kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai KSZ sebesar 1,009 dengan *Asymp. Sig(2-tailed)* sebesar 0,261 yang berarti tidak signifikan pada 0,05 (karena  $p=0,261 >$  dari 0,05). Jadi  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa residual terdistribusi secara

normal atau dengan kata lain residual berdistribusi normal.

#### D. Analisa Jalur (*Path Analysis*)

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*modelcausal*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

##### 1. Hasil Analisis Regresi Pertama

Hasil persamaan pertama analisa jalur dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.12.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Persamaan Regresi Pertama**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 <sup>a</sup>	.820	.810	.972

a. Predictors: (Constant), Budaya ethic, Quality of work life

Sumber: Data primer yang diolah 2020

##### Coefficients<sup>a</sup>

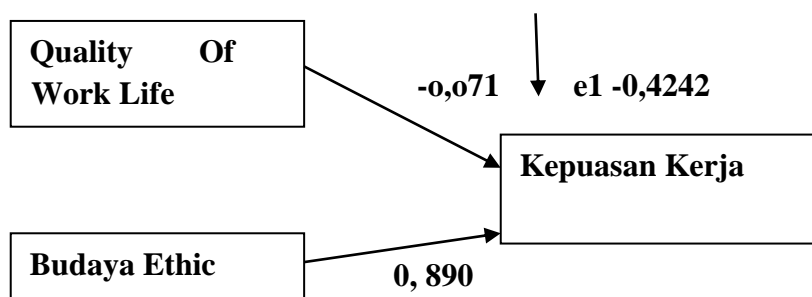
Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.839	1.872		1.516	.138
Quality of work life	-.030	.030	-.071	-.995	.326
Budaya Ethic	.732	.058	.890	12.529	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja.

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.12 maka dapat disimpulkan bahwa:

Dapat dilihat dari tabel *coefficient* diketahui bahwa nilai signifikan dari kedua variabel yaitu *quality of work life* = 0,326 dan budaya ethic = 0,000 yang berarti, *quality of work life* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena nilai signifikansinya > 0,05 sedangkan untuk budaya ethic berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena nilai signifikansinya < 0,05. Besarnya nilai  $R^2$  atau *R Square* yang terdapat pada tabel *Model Summary* adalah sebesar 0,820, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh budaya ethic terhadap kepuasan kerja sebesar 82% sementara sisanya 18% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu untuk menghitung nilai e1 dapat dicari dengan rumus  $e1 = \sqrt{1-0,820} = 0,4242$ . Dengan demikian diperoleh diagram jalur persamaan pertama sebagai berikut:



**Gambar 4.2**  
**Diagram Jalur Persamaan Regresi Pertama**

## 2. Hasil Analisis Regresi Kedua

Hasil persamaan kedua analisis jalur dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.13.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Persamaan Regresi Kedua**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 <sup>a</sup>	.751	.730	1.045

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Quality of work life, Budaya Ethic  
 Sumber: Data primer yang diolah 2020

**Coefficients<sup>a</sup>**

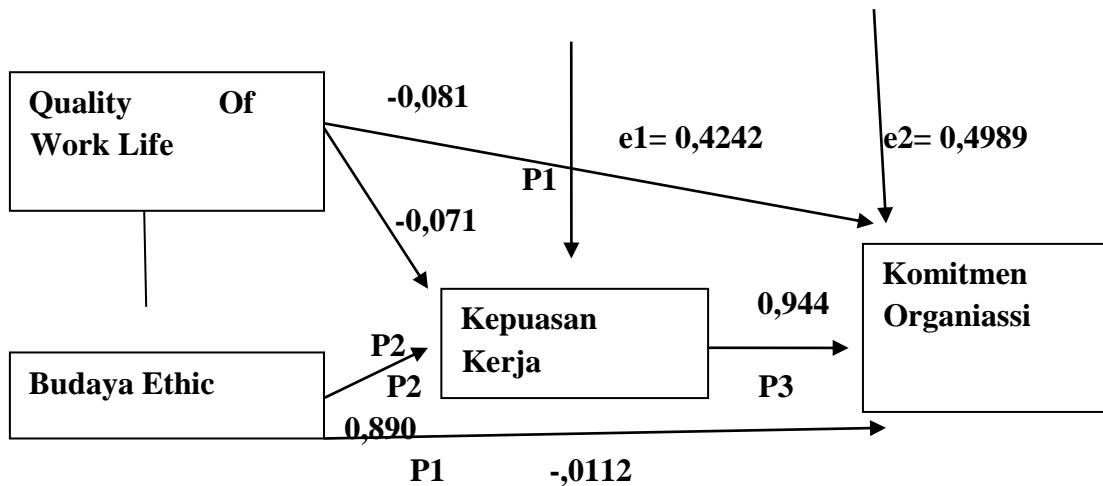
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.379	2.073		.665	.510
Quality of work life	-.031	.033	-.081	-.947	.350
Budaya Ethic	-.083	.144	-.112	-.579	.566
Kepuasan kerja	.851	.177	.944	4.819	.000

- a. Dependent Variable: Komitmen organisasi  
 Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.13 maka dapat disimpulkan bahwa:

Dapat dilihat dari tabel tabel *Coefficients* diketahui nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu *quality of work life* = 0,350, budaya ethic = 0,566, dan kepuasan kerja = 0,000. Dari nilai signifikansi dapat dilihat bahwa variabel *quality of work life* dan budaya ethic tidak berpengaruh terhadap terhadap komitmen organisasi karena nilai signifikansinya > 0,05, sedangkan untuk kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karena nilai signifikansinya < 0,05. Besarnya  $R^2$  atau *R square* yang terdapat pada tabel *Model Summary* adalah sebesar 0,751 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 75,1% sementara sisanya 24,9% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Sementara untuk nilai  $e^2 = \sqrt{1-0,751} = 0,4989$ . Dengan demikian diperoleh diagram jalur persamaan regresi kedua sebagai berikut:





Gambar 4.3

### Diagram Jalur Persaman Regresi Kedua

#### 3. Hasil Path Analysis

- a. Analisis Jalur Pengaruh *Quality Of Work Life* (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi *quality of work life* (X1) sebesar  $0,326 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung *quality of work life* (X1) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z).

- b. Analisis Jalur Pengaruh Budaya Ethic (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi budaya Ethic (X2) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung budaya Ethic (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z).

- c. Analisis Jalur Pengaruh *Quality Of Work Life* (X1) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi *quality of work life* (X1) sebesar  $0,350 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung *quality of work life* (X1) tidak berpengaruh

signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

d. Analisis Jalur Pengaruh Budaya Ethic (X2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi budaya Ethic (X2) sebesar  $0,566 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung budaya Ethic (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

e. Analisis Jalur Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi kepuasan kerja (Z) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

f. Analisis Jalur Pengaruh *Quality Of Work Life* (X1) dan Budaya Ethic (X2) Melalui Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

1. Pengaruh Langsung

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan *quality of work life* (X1) terhadap komitmen organisasi (Y) sebesar- 0,081.

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan budaya ethic (X2) terhadap komitmen organisasi (Y) sebesar -0,112.

2. Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung *quality of work life* (X1) melalui kepuasan kerja (Z) terhadap komitmen organisasi (Y) didapat dari perkalian antara nilai beta *quality of wok life* (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) dengan nilai beta kepuasan kerja (Z) terhadap komitmen organisasi (Y) yaitu :  $-0,071 \times 0,944 = -0,067$ , (P2 x P3).

Pengaruh tidak langsung budaya ethic (X2) melalui kepuasan kerja (Z) terhadap komitmen organisasi (Y) di dapat

dari perkalian antara nilai beta budaya ethic (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) dengan nilai beta kepuasan kerja (Z) terhadap komitmen organisasi (Y) yaitu:  $0,890 \times 0,944 = 0,840$ , (P2 x P3)

### 3. Pengaruh Total

Pengaruh total yang diberikan *quality of work life* (X1) terhadap komitmen organisasi (Y) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu:  $-0,081 + 0,067 = -0,215$ , P1 + (P2 x P3).

Pengaruh total yang diberikan budaya ethic (X2) terhadap komitmen organisasi (Y) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu:  $-0,112 + 0,840 = 0,728$ , P1 + (P2 x P3).

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar  $-0,081$  dan pengaruh tidak langsung sebesar  $-0,067$ . Yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung *quality of work life* (X1) melalui kepuasan kerja (Z) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh nilai pengaruh langsung sebesar  $-0,112$  dan pengaruh tidak langsung sebesar  $0,840$  yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung budaya ethic (X2) melalui kepuasan kerja (Z) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

Sehingga hal ini menunjukkan bahwa hipotesis “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *quality of work life* (X1) dan budaya ethic (X2) terhadap komitmen organisasi (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel interveing.

“DITERIMA”.

## E. Pembahasan

### 1. Pengaruh *Quality Of Work Life* (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Dalam penelitian nilai  $t_{\text{test}}$  variabel *quality of work life* (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) menunjukkan nilai sebesar -0,995 dengan signifikansi sebesar 0,326 dimana nilai ini lebih besar dari 0,05, sehingga menunjukkan bahwa variabel *quality of work life* (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Kampung Baru. Sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Kampung Baru tidak diterima.

Analisis yang didapat mengenai penyebab *quality of work life* dinaikkan maka kepuasan kerja menurun adalah, karena dalam Bank Syariah Mandiri kenaikan *quality of work life* akan diikuti oleh kenaikan target perusahaan, meskipun *quality of work life* dinaikkan, akan tetapi karyawan dalam masa peningkatan target akan mengalami tekanan pekerjaan, tekanan pekerjaan ini akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Dilihat dari demografi responden yang mayoritas berusia 20-30 tahun, terbilang masih muda dengan masa kerja yang belum lama rata-rata masa kerja mereka < 5 tahun. Menurut Hari Purnomo, Dalam jurnalnya yang berjudul “*Recommendation of Development QWL (Quality of Work Life) Based on QWL Effect Analysis on Nurse Job Satisfaction in Leprosy Hospital of Sumberglagah Pacet Mojokerto*”, mengatakan bahwa semakin lama masa kerja yang dimiliki maka akan semakin rendah tekanan kerjanya. Sesuai dengan pendapat dengan pengalaman kerja dan pendidikan tinggi dapat meningkatkan kemampuan beradaptasi dengan pekerjaannya.

Dalam penelitian ini usia responden Bank Syariah mandiri Kantor Cabang Medan Kampung Baru mayoritas berusia 20-30 tahun, usia ini memiliki tekanan kerja yang tinggi, artinya semakin muda karyawan dengan masa kerja yang belum lama maka semakin tinggi tekanan kerja yang dirasakan. Hal ini sesuai dengan pendapat Munandar, Mengatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal meliputi adanya tugas yang dilakukan yang bersifat fisik maupun mental, organisasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan faktor internal meliputi umur, jenis kelamin, dan kondisi kesehatan.

## 2. Pengaruh Budaya *Ethic* (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Dalam penelitian ini nilai  $t_{test}$  variabel budaya ethic (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) menunjukkan nilai sebesar 12.529 dengan signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05, sehingga menunjukkan bahwa variabel budaya ethic (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Kampung Baru.

Dengan demikian penelitian ini menunjukkan jika budaya ethic yang diterapkan di Bank Syariah Kantor Cabang Medan Kampung Baru dinaikkan maka kepuasan kerja juga akan meningkat secara signifikan. Sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang menyatakan budaya ethic berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Kampung Brau diterima.

## 3. Pengaruh *Quality of Work Life* (X1) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{test}$  variabel *qualityn of work life* (X1) terhadap komitmen organisasi (Y) menunjukkan nilai sebesar -0,947 dengan signifikansi sebesar terhadap komitmen organisasi pada karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Kampung Baru tidak diterima.

Analisis dari penyebab *quality of work life* berpengaruh negatif

dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi adalah, dilihat dari demografi yang di dapat, responden mayoritas berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 75% atau 30 orang dan jumlah perempuannya hanya 25% atau 10 orang, bahwa jenis kelamin wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai karirnya, sehingga komitmennya lebih tinggi, dan pada status perkawinan yang menikah lebih terikat dengan organisasinya. Sehingga di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Kampung Baru tingkat komitmen organisasinya masih rendah meskipun *quality of work life* dalam perusahaan dinaikkan karena mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki.

#### 4. Pengaruh Budaya ethic (X2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Dalam penelitian ini diketahui nilai  $t_{test}$  variabel budaya ethic (X2) terhadap komitmen organisasi (Y) menunjukkan nilai sebesar - 0,579 dengan signifikansi sebesar 0,566 dimana nilai ini lebih besar dari 0,05, sehingga menunjukkan bahwa variabel budaya ethic (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi(Y) karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Kampung Baru. Hal ini berarti bahwa apabila budaya Ethic ditingkatkan maka komitmen organisasi akan menurun. Sehingga hipotesis keempat ( $H_4$ ) yang menyatakan budaya ethic berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Kampung Baru tidak diterima.

Analisis yang didapat mengenai penyebab ketika budaya ethic di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Kampung Baru naik akan menurunkan komitmen organisasi adalah karena dilihat dari demografi responden yang didapat mayoritas berusia 20-30 tahun dengan masa kerja yang belum lama sehingga pengalaman kerjanya masih kurang, hal ini menghambat dalam kemampuan beradaptasi serta peningkatan komitmen karyawan itu sendiri. Bahwa karakteristik

dan personal juga mempengaruhi komitmen seseorang yaitu: usia, masa kerja, pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan dan keterlibatan kerja.

#### 5. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai  $t_{test}$  variabel kepuasan kerja (Z) terhadap komitmen organisasi (Y) menunjukkan nilai sebesar 4.819 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih besar dari 0,05, sehingga menunjukkan kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Kampung Baru. Sehingga hipotesis kelima ( $H_5$ ) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Kampung Baru diterima.

Dengan demikian ketika kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Kampung Baru dinaikkan maka akan menaikkan komitmen organisasi secara signifikan.

#### 6. Pengaruh *Quality of Work Life* (X1) dan Budaya Ethic (X2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening

Nilai pengaruh langsung variabel *quality of work life* menunjukkan nilai sebesar -0,081 dan pengaruh tidak langsung sebesar -0,067. Kemudian nilai pengaruh langsung variabel budaya ethic (X2) menunjukkan nilai sebesar -0,112 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,840, sehingga analisis jalur atau (*Path Analysis*) menunjukkan hasil bahwa secara tidak langsung *quality of work life* melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, begitu juga secara tidak langsung budaya ethic melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keenam ( $H_6$ ) yang menyatakan *quality of work life* dan budaya *ethic*

berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel *interveing* diterima.

**Tabel 4.14**

**Hasil Uji Hipotesis**

No	Hipotesis	Kesimpulan
1	<i>Quality of work life</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan Kerja	Ditolak
2	Budaya <i>Ethic</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Diterima
3	<i>Quality of work life</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi	Ditolak
4	Budaya <i>Ethic</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi	Ditolak
5	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi	Diterima
6	Quality of work life dan budaya <i>Ethic</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i>	Diterima



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data mengenai pengaruh *quality of work life* dan budaya *ethic* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel *quality of work life* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Kampung Baru. Hal ini berarti bahwa apabila *quality of work life* ditingkatkan maka kepuasan kerja akan menurun.
2. Variabel budaya *ethic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Kampung Baru. Hal ini berarti bahwa semakin apabila budaya *ethic* di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Kampung Baru ditingkatkan maka kepuasan kerja juga akan meningkat secara signifikan.
3. Variabel *quality of work life* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Kampung Baru. Hal ini berarti bahwa apabila *quality of work life* ditingkatkan maka komitmen organisasi akan menurun.
4. Variabel budaya *ethic* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Kampung Baru. Hal ini berarti bahwa apabila budaya *ethic* ditingkatkan maka komitmen organisasi akan menurun.
5. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Kampung Baru. Hal ini berarti bahwa apabila kepuasan

ditingkatkan maka komitmen organisasi juga akan meningkat secara signifikan.

6. Variabel *quality of work life* dan budaya *ethic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel interveing diterima.

## **B. SARAN**

1. Agar pengaruh *quality of work life* terhadap kepuasan kerja dapat di terima oleh karyawan Bank Syariah Mandiri Kc. Medan Kampung Baru maka di perlukannya kualitas kehidupan kerja yang dimanamanager dan karyawan saling bekerja sama untuk saling bebas berpendapat untuk memajukan visi misi yang ada di perusahaan agar perusahaan lebih berkualitas. Seorang manager harus lebih memperhatikan kinerja karyawan, jika seorang karyawan kinerjanya baik, maka manager harus memberikan sebuah reward yang di mana akan mendorong karyawan agar lebih memberikan hasil kerja yang lebih baik lagi.
2. Agar pengaruh budaya *ethic* terhadap kepuasan kerja lebih baik lagi maka di perlukannya budaya *ethic* yang islami agar dapat sejalan dengan kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KC. Medan Kampung Baru, yang dimana Budaya *ethic*nya terdapat didalamnya manager memperhatikan tingkat kerja karyawan dan memberikan jenjang karir, reward kepada karyawan yang hasil kerjanya bagus dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC. Medan Kampung Baru.
3. Agar pengaruh *quality of work life* terhadap komitmen organisasi dapat di terima pada karyawan Bank Syariah Mandiri Kc. Medan Kampung Baru maka di perlukan komitmen organisasi secara bersama, maka perusahaan harus berkomitmen bersama dengan karyawan, yang dimana komitmen organisasi yang secara bersama dapat meningkatkan kinerja di dalam sebuah organisasi.

4. Agar pengaruh budaya *ethic* terhadap komitmen organisasi dapat di terima pada karyawan Bank Syariah Mandiri Kc. Medan Kampung Baru maka di perlukannya budaya *ethic* yang islami yang saling berkomitmen yang dimana komitmen tersebut perusahaan harus mempertahankan karyawan yang sudah berkerja keras dalam meningkatkan kualitas perusahaan.
5. Agar pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Bank Syariah Mandiri Kc. Medan Kampung Baru lebih baik lagi maka perusahaan harus mempertahankan karyawan dengan cara mempertahankan kepuasan kerja karyawan yang dimana pada masa Covid-19 ini Bank Syariah Mandiri Kc. Medan Kampung Baru harus membuktikan kepada calon nasabah atau nasabah bahwasannya Bank Syariah Mandiri Kc. Medan Kampung Baru bisa memberikan kinerja yang baik, kinerja yang unggul agar dapat memenuhi kepuasan kerja para calon nasabah dan nasabah di Bank Syariah Mandiri Kc. Medan Kampung Baru.
6. Agar *quality of work life* dan budaya *ethic* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja lebih baik lagi maka di perlukannya kualitas kehidupan kerja yang baik dan budaya *ethic* yang islami yang dimana saling bekerja sama antara manager dan karyawan dan saling berkomitmen bersama untuk meningkatkan kualitas pelayanan, pemberian jasa agar kepuasan kerja yang diberikan oleh karyawan dan manager dapat di rasakan berpengaruh lebih baik lagi kepada calon nasabah dan nasabah Bank Syariah Mandiri Kc. Medan Kampung Baru.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Azwar. *Sikap Manusia dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset, 2013.
- Bawono, Anton. *Multi Variate Analisis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press, 2006.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- Handoko, Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF, 2010.
- Hardjosoedarmo, Soewarso. *Total Quality Management*. Yogyakarta: Andi, 2004.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi: Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa V.A Yuwono. Yogyakarta: Andi, 2006.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000.
- Mathis dan Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Salemba Empat, 2000.
- Narimawati. *Metodelogi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media, 2008.
- Robbbins dan Judge. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat, 2007.
- Robbins, S.P. *Psikologi Organisasi, (Edisi ke-8)*. Jakarta: Prenhallindo, 2001.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pren Halindo, 1998.
- Sakaran. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Sopiah. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: C.V. Andi Offset, 2008.

- Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.
- Widagdho. *Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara, 2004.

#### **JURNAL, SKRIPSI, TESIS**

- Allyssa. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Astra Buana. *Skripsi*. Universitas Bina Nusantara, 2012.
- Arianto, D.A.N. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013, Hal: 191-200, 2013.
- Arifin dan Komarudin. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kapabilitas Komitmen terhadap Kinerja Anggota Satuan Komando Distrik Militer 0719 Jepara. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*. Volume 6, Nomer 2, 2009.
- Arifin Noor. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara. *Jurna Economia*, Volume 8, Nomor 1, 2012.
- Chirseinty. Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Komitmen Organisional Karyawan Di CV Sinar Plasino. *Jurnal*, Volume 3, Nomor 1, 2015.
- Djamhur. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 37, Nomor 2, 2016.
- Fitriyani. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal. *Skripsi*. Salatiga: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga, 2017.

- Gede. Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan *Psychological Well-Being* pada Karyawan Perusahaan ABC Tangerang. *Jurnal Psychologi*. Volume 1, Nomor 1, 2015.
- Gigeh. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi pada PT. Bank Syariah MANDIRI Kantor Cabang Jember. *Jurnal*. Volume 1, Nomor 1, 2015.
- Hamidi. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri di Kota Mataram. *Jurnal*. Volume 1, Nomor 1, 2016.
- Hans. Interaksi Nilai-Nilai Organisasi dan Kepemimpinan dalam Lingkungan Kerja Berkualitas pada Bank BUMN di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Perusahaan*. Volume 14, Nomor 1, 2007.
- Harefa. Pengaruh *Quality Of Work Life (QWL)* Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. Surya Mustika Andalas Medan. *Skripsi*. Universitas HKBP Nommensen Medan, 2015.
- Herawan. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) KC Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 1, Nomor 1, 2015.
- Husnawati, Ari. Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja Sebagai *Intervening Variabel*. *Tesis*. Progam Magister Manajemen. Universitas Diponegoro, 2006.
- Imanni. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 2, Nomor 3, 2014.
- Indaswari. Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi

Dan Bisnis Universitas Diponegoro, 2014.

Jannatin. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) terhadap Produktifitas Karyawan. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya, 2012.

Johan, Rita. Kepuasan Kerja Karyawan dalam Lingkungan Institusi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Penabur*. Volume 1, Nomor 1, 2002.

Kiswuryanto. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponegoro, 2014.

Kosmaya. Intervensi Pelatihan Dan Pendampingan Coaching Untuk Meningkatkan *Preceived Organizational Support* Dan Komitmen Organisasi Karyawan Di PT XYZ. *Tesis*. Fakultas Psikologi Progam Magister Psikologi Profesi Peminatan Industri Dan Organisasi Depok, 2012.

Marcellianus. Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan pada BTN-Ciputat. *Jurnal Binus Business Review*, Volume 5, Nomor 2, 2014

Muhamad. *Manajemen Dana Bank Syariah*. Cetaka Kesatu. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.

Nafi'ah. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan BTN Syariah Cabang Malang. *Skripsi*. Universitas Islam Negri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2016.

Nina. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi UM, 2006.

Nugraheni. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Universitas Diponegoro, 2012.

Nur. Pengaruh Budaya ethic Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi

- Ramayana Cabang Medan. *Skripsi*. Universitas Sumatra Utara Medan, 2013.
- Nurbi. Analisis Pengaruh Penerapan *Quality Of Wor Life (QWL)* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Skripsi*. Progam Sarjana Ahli Jenis Manajemen Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor, 2013.
- Prawita. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja. *Tesis*. Progam Pasca Sarjana Universitas Udayana Denpasar Purwandari. 2017. Pengaruh Demografi Terhadap *Quality of Nursing Work Life (QNWL)* Perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. *Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia*, Volume 3, Nomor 1, 2013.
- Putri. Pengaruh Budaya Ethic Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 37, Nomor 2, 2016.
- Rodianah. Pemberian *Effective Coaching* Pada Atasan Untuk Meningkatkan *Preceived Organozational Support* Dan Komitmen Organisasi Karyawan. *Tesis*. Fakultas Psikologi Progam Magister Psikologi Profesi Peminatan Industri Dan Organisasi Depok, 2012.
- Rokhman. Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Turover Intention* dan Stres Kerja. *Jurnal*, Volume 1, Nomor 2, 2013.
- Sulastri. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah Area Kuala Kapuas. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Volume 6, Nomor 1, 2017.
- Suwando. Penerapan Budaya Kerja Unggulan 5s (*Seiri, Seiton, Seiso, Seikhetsu, dan Shitsuke*) di Indonesia. *Jurnal Magister Manajemen*. Volume 1, Nomor 1, 2012.



- Tobing. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III di Sumatra Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 11, Nomor 1, 2009.
- Trisany. Pengaruh Budaya Ethic Terhadap Komitmen Organisasi. *Skripsi*. Universitas Sumatra Utara, 2013.
- Umar, Husein. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001.
- Wardhani. Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis* Volume 2. Nomor 1, 2015.
- Witjaksono. Pengaruh Kualitas Kehidupan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi. *Skripsi*. Universitas Negeri Surabaya, 2014.
- Yusuf. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Karyawan, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Balikpapan*. *Skripsi*. Universitas Balikpapan, 2010.

## **Lampiran I**

### **Kuisisioner Penelitian**

**KUESIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL) DAN BUDAYA**  
**ETHIC TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI**  
**KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**  
**(STUDI KASUS DI BANK SYARIAH MANDIRI KC MEDAN**  
**KAMPUNG BARU)**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr(i) Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Medan Kampung Baru  
Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat, dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Program Studi Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara, maka saya:

Nama : Deby Windayani Pohan

Nim : 0503196236

Jurusan : Perbankan Syariah S1

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Bermaksud melakukan penelitian serta menggali informasi dari Bapak/Ibu/Sdr(i). Saya memohon dengan sangat kepada Bapak/Ibu/Sdr(i) karyawan Bank Mandiri Syariah KC Medan Kampung Baru untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan.

Semua jawaban yang diberikan adalah benar, dan jawaban yang diminta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan oleh Bapak/Ibu/Sdr(i) selama ini. Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai

harganya bagi penelitian ini, atas perhatian dan bantuannya, saya mengucapkan terima kasih. Semoga Allah membalas kebaikan Bapak/Ibu/Sdr(i), Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, 22 Juni 2020

Hormat Saya  
Deby Windayani Pohan

## **A. Identitas Responden**

1. Nama : (boleh tidak diisi)
  2. Jenis Kelamin : { } Laki-laki { } Perempuan
  3. Usia : th
  4. Pendidikan Terakhir : { } SLTA { } Diploma { } Sarjana { } Lainnya
- ❖ Berilah tanda *Check list* (√) pada jawaban yang sesuai dengan Bapak/Ibu/Saudara/i

## **B. Petunjuk Pengisian**

Berilah tanda *Check list* (√) pada pernyataan-pernyataan dibawah ini sesuai dengan pendapat anda pada kolom jawaban yang telah tersedia.

Tersedia 5 (lima) alternatif jawaban yaitu :

STS : Sangat tidak setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

<b>Variabel X1 <i>Quality Of Work Life</i> (QWL) (Noor Arifin, 2012)</b>						
<b>INDIKATOR</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>ST</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
Partisipasi Karyawan	Perusahaan memberikan kesempatan pada saya untuk berpartisipasi dan menyampaikan ide, kritik dan saran untuk kemajuan Perusahaan					
Penyelesaian Konflik	Perusahaan mampu menyelesaikan konflik antar semua karyawan, personil dan semua manajemen					
Komunikasi	Komunikasi terjalin dengan baik antar semua karyawan dan atasan					
Kesehatan Kerja	Perusahaan menyediakan jasmani kesehatan yang Memuaskan					

Keselamatan Kerja	Fasilitas keselamatan kerja disediakan oleh					
Keamanan Kerja	Adanya perjanjian kerja yang jelas dan juga status karyawan yang tetap					
Kompensasi yang Layak	Gaji yang diberikan sesuai dengan posisi, tanggung jawab ataupun beban kerja karyawan.					
Rasa Bangga	Karyawan merasa bangga karena organisasi memiliki citra baik dimata masyarakat (memberikan pelayanan profesional, produktif, dan berkualitas)					
Pengembangan Karir	. Kesempatan pelatihan dan peningkatan karir diberikan oleh perusahaan.					

<b>Variabel X2 Budaya Ethic (Suwando, 2012)</b>						
<b>INDIKATOR</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>ST</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
		<b>S</b>				

<b>Excellence</b>	Karyawan dan Manager Bekerja keras, cerdas, tuntas dengan sepenuh hati untuk memberikan hasil terbaik di Organisasi					
<b>Teamwork</b>	karyawan dan manager Aktif, bersinergi untuk sukses bersama untuk memajukan visi, misi .					
<b>Humanity</b>	Peduli, ikhlas, memberi maslahat dan mengalirkan berkah bagi organisasi dan nasabah.					
<b>Integrity</b>	Manager dan karyawan harus Jujur, taat, amanah dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas di dalam oraganisasi.					
<b>Customer Focus</b>	Berorientasi kepada kepuasan pelanggan yang berkesinambungan dan saling menguntungkan					

<b>Variabel Z Kepuasan Kerja (Luthans ,2005 )</b>						
<b>INDIKATOR</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>ST</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
Kepuasan Terhadap Gaji	Saya menerima gaji tepat Waktu	S				
Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan karena sesuai					

	dengan keahlian saya					
Kesempatan promosi	Promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi saya untuk lebih berkembang dan Maju					
Hubungan dengan rekan kerja	Rekan kerja bersifat ramah dan saling memahami satu sama lain					

<b>Variabel Y Komitmen Organisasi (Allan dan Mayer, 1990, 1991, 1993)</b>						
<b>INDIKATOR</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>ST</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
<i>Affective Commitment</i>	Saya bertahan dalam organisasi karena keinginan saya sendiri (ikatan emosional)					
<i>Continuance Commitment</i>	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini					



<i>Normative Commitment</i>	Saya selalu setia pada perusahaan yang merupakan kewajiban moral bagi saya					
Kompensasi Data Ketidakhadiran karyawan	Dalam melaksanakan strategi perusahaan, seperti melibatkan pegawai dalam menentukan tujuan kerja, menspesifikasi bagaimana mencapai tujuan itu dan menyusun target. Perusahaan memberikan Kompensasi atau dispensasi Kepada karyawan yang tidak dapat hadir bekerja.					

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr(i) mengisi kuisisioner ini saya ucapkan terima kasih. Semoga Allah berkenan membalas kebaikan Bapak/Ibu/Sdr(i), Amin.

Medan, 22 Juni 2020

**Lampiran II**  
**Data Jawaban Responden**

Responden	BT1	BT2	BT3	BT4	BT5	BT6	BT7	BT8	BT9	X1	BT1	BT2	BT3	BT4	BT5	X2	BT1	BT2	BT3	BT4	Z	BT1	BT2	BT3	Y
R1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	12
R2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	18	5	5	4	14
R3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	40	4	3	3	2	2	14	4	3	3	2	12	3	3	3	9
R4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	42	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	17	4	4	4	12
R5	4	2	4	5	5	3	5	5	4	37	5	4	3	2	2	16	5	4	3	2	14	5	4	3	12
R6	3	3	3	5	5	5	3	4	4	35	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	18	5	5	4	14
R7	3	3	3	5	5	5	5	3	5	37	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	17	5	5	5	15
R8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	17	4	4	5	13
R9	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43	4	3	5	4	4	20	4	3	5	4	16	4	3	5	12
R10	3	2	4	5	5	3	2	3	2	29	4	4	5	5	5	23	4	4	5	5	18	5	5	5	15
R11	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	4	5	3	3	2	17	4	5	3	3	15	4	5	3	12
R12	4	2	4	5	5	4	4	4	5	37	4	5	4	5	4	22	4	5	4	5	18	4	5	4	13
R13	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42	5	4	3	3	2	17	5	4	3	3	15	5	4	3	12
R14	5	5	5	4	4	4	4	4	5	40	4	4	5	3	3	19	4	4	5	3	16	4	4	4	12
R15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	4	5	4	4	22	5	4	5	4	18	5	4	5	14
R16	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	19	5	5	5	15
R17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	5	5	4	4	22	4	5	5	4	18	4	5	5	14
R18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	15	4	3	4	11
R19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	19	5	5	5	15
R20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	20	5	5	5	15
R21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	17	3	2	3	8
R22	5	2	3	5	4	5	5	5	5	39	5	4	4	5	4	22	5	4	4	5	18	5	5	5	15
R23	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	2	3	3	3	2	13	2	3	3	3	11	2	3	3	8
R24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	5	5	5	4	23	4	5	5	5	19	4	5	5	14
R25	5	5	5	5	3	5	4	5	5	42	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	17	4	4	5	13
R26	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	2	3	4	4	4	17	2	3	4	4	13	2	3	4	9
R27	5	5	5	3	3	5	5	5	5	41	5	4	5	4	4	22	5	4	5	4	18	5	4	5	14
R28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	4	4	5	5	21	3	4	4	5	16	3	4	4	11
R29	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	17	5	4	4	13
R30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	4	5	5	4	23	5	4	5	5	19	5	4	5	14
R31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	15
R32	3	3	3	5	5	2	3	3	2	29	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	19	4	5	5	14
R33	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	17	5	4	4	13
R34	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43	4	3	4	4	5	20	3	3	3	3	12	3	3	3	9
R35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	17	4	4	5	13
R36	3	3	4	3	5	5	5	5	4	37	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	18	5	5	4	14
R37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	4	5	5	4	22	4	4	5	5	18	4	4	5	13
R38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	15
R39	3	3	4	4	4	5	5	5	5	38	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	16	4	4	4	12
R40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	20	5	5	5	15

## Lampiran II

### Uji *Frecuencies* Karakteristik Responden

#### Statistics

N	Valid	40
	Missing	0

#### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	30	75,0	75,0	75,0
	P	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

#### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>41 tahun	2	5,0	5,0	5,0
	20-30 tahun	22	55,0	55,0	60,0
	31-40 tahun	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

#### Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	2	5,0	5,0	5,0

S1	27	67,5	67,5	72,5
S2	3	7,5	7,5	80,0
SLTA	8	20,0	20,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

## Lampiran IV

### Uji Realibilitas Dan Uji Validitas

#### A. Uji Realibilitas

##### 1. *Quality of Work Life*

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,898	,897	9

#### 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
BTR 1	35,775	21,153	,811	,835	,874
BTR2	35,975	20,230	,679	,766	,889
BTR3	35,825	22,302	,724	,728	,882
BTR4	35,600	24,862	,370	,618	,905
BTR5	35,600	25,374	,292	,612	,910
BTR6	35,625	21,881	,726	,787	,881
BTR7	35,600	21,477	,790	,806	,876
BTR8	35,625	21,881	,811	,782	,876
BTR9	35,575	21,225	,793	,845	,876

## 2. Budaya Ethic

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,747	5

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
btr1	16,68	5,969	,230	,795
btr2	16,75	5,577	,414	,734
btr3	16,58	4,969	,607	,670
btr4	16,77	4,281	,731	,612
btr5	16,93	4,225	,620	,658

## 3. Kepuasan Kerja

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,714	,717	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlati on	Cronbach' s Alpha if Item Deleted
btr1	12,70	3,344	,361	,257	,734
btr2	12,75	3,167	,545	,362	,629
btr3	12,60	3,015	,554	,461	,620
btr4	12,80	2,728	,562	,511	,612

**4. Komitmen Organisasi**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,780	,779	3

**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
btr1	8,55	1,844	,646	,458	,672

btr2	8,60	1,887	,690	,493	,621
btr3	8,50	2,256	,525	,281	,797

## B. Uji Validitas

### 1. Quality of Work Life

#### Correlations

	BTR	BTR2	BTR3	BTR4	BTR5	BTR6	BTR7	BTR8	BTR9	X1
BT R 1	1									
Pearson Correlation		,791**	,789**	,364*	,129	,532**	,640**	,716**	,679**	,860**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,021	,427	,000	,000	,000	,000	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
BT R 2		1								
Pearson Correlation	,791**		,787**	,148	,077	,535**	,530**	,552**	,565**	,780**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,361	,638	,000	,000	,000	,000	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
BT R 3			1							
Pearson Correlation	,789**	,787**		,252	,148	,456**	,532**	,647**	,541**	,786**





BT R 8	Pearson Correlation	,716**	,552**	,647**	,288	,235	,730**	,799**	1	,746**	,855**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,071	,144	,000	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
BT R 9	Pearson Correlation	,679**	,565**	,541**	,249	,156	,842**	,820**	,746**	1	,846**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,121	,337	,000	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1	Pearson Correlation	,860**	,780**	,786**	,479**	,407**	,793**	,843**	,855**	,846**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,009	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	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. Budaya Ethic

### Correlations

	BTR1	BTR2	BTR3	BTR4	BTR5	X 2
BTR 1	1	,422**	,173	,108	,076	,481**
Pearson Correlation						
Sig. (2-tailed)		,007	,287	,509	,640	,002

	N	40	40	40	40	40	40
BTR 2	Pearson Correlation	,422**	1	,247	,376*	,210	,610**
	Sig. (2-tailed)	,007		,125	,017	,194	,000
	N	40	40	40	40	40	40
BTR 3	Pearson Correlation	,173	,247	1	,635**	,607**	,757**
	Sig. (2-tailed)	,287	,125		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
BTR 4	Pearson Correlation	,108	,376*	,635**	1	,812**	,854**
	Sig. (2-tailed)	,509	,017	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
BTR 5	Pearson Correlation	,076	,210	,607**	,812**	1	,804**
	Sig. (2-tailed)	,640	,194	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	,481**	,610**	,757**	,854**	,804**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000	
	N	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).

### 3. Kepuasan Kerja

#### Correlations

		BTR1	BTR2	BTR3	BTR4	Z
BTR 1	Pearson Correlation	1	,481**	,247	,178	,644**
	Sig. (2-tailed)		,002	,124	,271	,000
	N	40	40	40	40	40
BTR 2	Pearson Correlation	,481**	1	,315*	,439**	,743**
	Sig. (2-tailed)	,002		,048	,005	,000
	N	40	40	40	40	40
BTR 3	Pearson Correlation	,247	,315*	1	,665**	,761**
	Sig. (2-tailed)	,124	,048		,000	,000
	N	40	40	40	40	40
BTR 4	Pearson Correlation	,178	,439**	,665**	1	,790**
	Sig. (2-tailed)	,271	,005	,000		,000
	N	40	40	40	40	40
Z	Pearson Correlation	,644**	,743**	,761**	,790**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	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).

#### 4. Komitmen Organisasi

##### Correlations

		BTR1	BTR2	BTR3	Y
BTR1	Pearson Correlation	1	,663**	,453**	,857**
	Sig. (2-tailed)		,000	,003	,000
	N	40	40	40	40
BTR2	Pearson Correlation	,663**	1	,506**	,869**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000
	N	40	40	40	40
BTR3	Pearson Correlation	,453**	,506**	1	,772**
	Sig. (2-tailed)	,003	,001		,000
	N	40	40	40	40
Y	Pearson Correlation	,857**	,869**	,772**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40

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

## Lampiran V

### Uji Statistik

#### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kepuasan kerja, budaya ethic, quality of work life <sup>a</sup>		. Enter

- a. All requested variables entered.  
 b. Dependent Variable: komitmen organisasi

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867	.751	.730	1.045

- a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, quality of work life, budaya ethic

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	118.477	3	39.492	36.178	.000 <sup>a</sup>
	Residual	39.298	36	1.092		
	Total	157.775	39			

- a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, quality of work life, budaya ethic  
 b. Dependent Variable: komitmen organisasi

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.379	2.073		.665	.510
	quality of work life	-.031	.033	-.081	-.947	.350
	budaya ethic	-.083	.144	-.112	-.579	.566
	kepuasan kerja	.851	.177	.944	4.819	.000

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

**Lampiran VI**

**Uji Asumsi Klasik**

**A. Uji Multikolonieritas**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 a	.751	.730	1.045

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, quality of work life, budaya ethic

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	118.477	3	39.492	36.17	.000
	Residual	39.298	36	1.092	8	a
	Total	157.775	39			

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, quality of work life, budaya ethic

b. Dependent Variable: komitmen organisasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.379	2.073		.665	.510		



quality of work life	-.031	.033	-.081	-.947	.350	.942	1.062
budaya ethic	-.083	.144	-.112	-.579	.566	.184	5.422
kepuasan kerja	.851	.177	.944	4.819	.000	.180	5.543

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

## B. Uji Heteroskedastisitas

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.124 a	.015	-.067	.8195 9

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, quality of work life, budaya ethic

b. Dependent Variable: AbsUt

### ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.376	3	.125	.18	.905
Residual	24.182	36	.672	6	a
Total	24.558	39			

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, quality of work life, budaya ethic

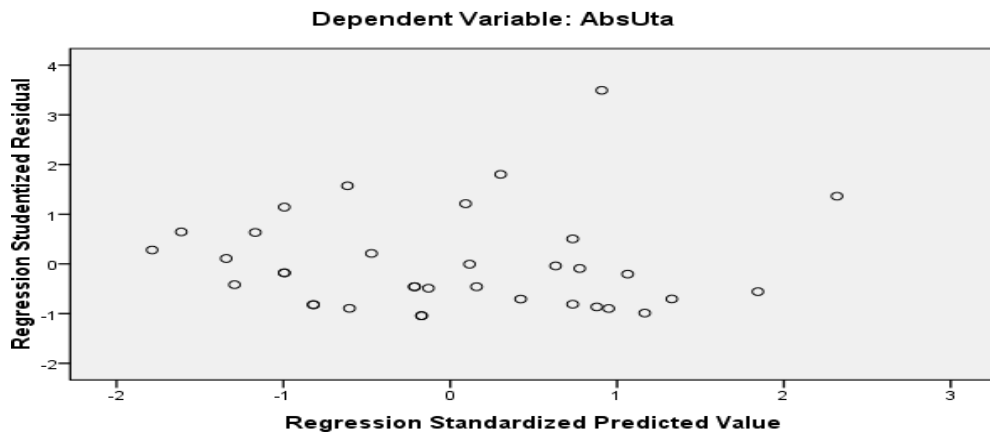
b. Dependent Variable: AbsUt

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.496	1.626		.920	.364
	quality of work life	-.019	.026	-.126	-.740	.464
	budaya ethic	-.005	.113	-.017	-.043	.966
	kepuasan kerja	-.002	.139	-.004	-.011	.991

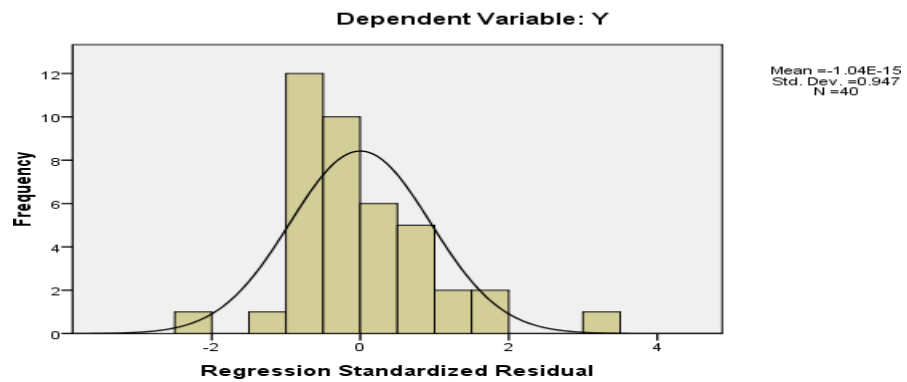
a. Dependent Variable: AbsUt

### Scatterplot

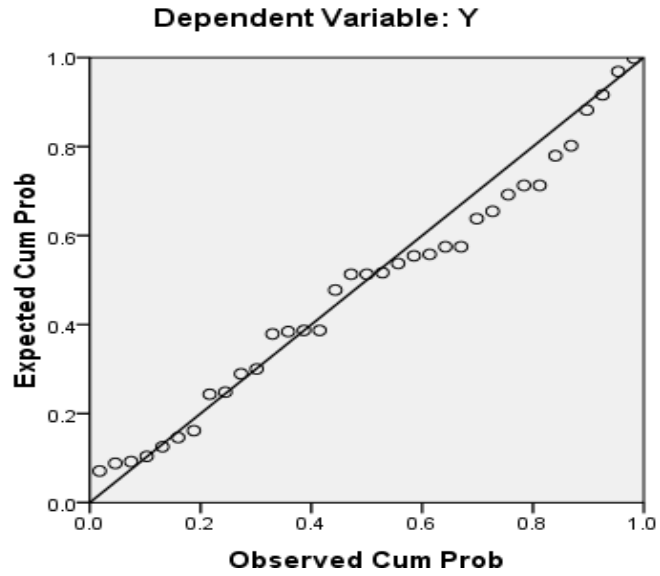


### C. Uji Normalis

#### Histogram



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.00381649
Most Extreme Differences	Absolute	.160
	Positive	.141
	Negative	-.160
Kolmogorov-Smirnov Z		1.009
Asymp. Sig. (2-tailed)		.261

a. Test distribution is Normal.

**Lampiran VII**

**Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

**A. Persamaan Regresi Pertama**

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya ethic, Quality of work life <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 a	.820	.810	.972

a. Predictors: (Constant), Budaya ethic, Quality of work life

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158.917	2	79.458	84.039	.000 a
	Residual	34.983	37	.945		
	Total	193.900	39			

a. Predictors: (Constant), Budaya Ethic, Quality of work life

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.839	1.872		1.516	.138
	Quality of work life	-.030	.030	-.071	-.995	.326
	Budaya ethic	.732	.058	.890	12.529	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

**B. Persamaan Regresi Kedua**

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan kerja, Quality of work life, Budaya ethic <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	118.477	3	39.492	36.17	.000
	Residual	39.298	36	1.092	8	a
	Total	157.775	39			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Quality of work life, Budaya Ethic

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.379	2.073		.665	.510
	Quality of work life	-.031	.033	-.081	-.947	.350
	Budaya Ethic	-.083	.144	-.112	-.579	.566
	Kepuasan kerja	.851	.177	.944	4.819	.000

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **I. IDENTITAS PRIBADI**

Nama : Deby Windayani Pohan  
Nim : 0503196236  
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 21 Mei 1998  
Pekerjaan : Mahasiswi  
Alamat : Jalan Panglima Denai Medan Amplas

### **II. RIWAYAT PENDIDIKAN**

1. Tamatan SD Taman Harapan Tahun 2010/2011
2. Tamatan MTS Negeri 1 Model Medan Tahun 2013/2014
3. Tamatan MA Negeri 2 Model Medan Tahun 2016/2017
4. UIN Sumatera Utara Masuk Tahun 2016