

**PENGARUH FAKTOR – FAKTOR *QUALITY OF WORK LIFE (QWL)*
TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN BANK BTN CABANG SYARIAH
MEDAN**

SKRIPSI

Disusun Oleh

Rahmah Nurul Asti Sastra Putri

NIM : 0503173235



**PROGRAM STUDI
PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

**PENGARUH FAKTOR – FAKTOR *QUALITY OF WORK LIFE (QWL)*
TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN BANK BTN CABANG SYARIAH
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Pada Jurusan
Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas

Disusun Oleh

Rahmah Nurul Asti Sastra Putri

NIM : 0503173235



**PROGRAM STUDI
PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rahmah Nurul Asti Sastra Putri
NIM : 0503173235
Tempat/ Tgl. Lahir : Medan, 17 Juli 1999
Pekerjaan : Mahasiswi
Alamat : Jalan Tangguk Bongkar IX, Gang Buntu, No. 8D

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH FAKTOR – FAKTOR *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL) TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN BANK BTN CABANG SYARIAH MEDAN”** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 21 Oktober 2021

Yang membuat pernyataan



Rahmah Nurul Asti Sastra Putri

NIM. 0503173235

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi Berjudul :

**PENGARUH FAKTOR – FAKTOR *QUALITY OF WORK LIFE (QWL)*
TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN BANK BTN CABANG SYARIAH
MEDAN**


Oleh:

Rahmah Nurul Asti Sastra Putri


Nim. 0503173235

Dapat disetujui sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi
(SE) pada Program Studi Perbankan Syariah
Medan, 21 Agustus 2021

Pembimbing I


Dr. Marliah, MA
NIDN. 2026017602

Pembimbing II


Nur Aslami M. Si
NIDN. 2019029303

**Mengetahui
Ketua Jurusan Perbankan Syariah**


Dr. Tuti Anggraini, M.A
NIDN. 2031057701

PENGESAHAN

Skripsi berjudul “**PENGARUH FAKTOR – FAKTOR *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN BANK BTN CABANG SYARIAH MEDAN**”. Atas nama Rahmah Nurul Asti Sastra Putri, NIM 0503173235, Program Studi Perbankan Syariah telah di Munaqasyahkan pada tanggal 1 November 2021. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Perbankan Syariah.

Medan, 01 November 2021
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Program Studi Perbankan Syariah

Ketua



Dr. Tuti Angraeni, MA
NIDN. 2031057701

Sekretaris,



Muhammad Lathief Ihamy Nst, M.E.I
NIDN. 1100000094

Anggota



Dr. Marliah, MA
NIDN. 2026017602



Nuri Astami, M.Si
NIDN. 2019029303



Dr. Sri Sudiarti, MA
NIDN. 2012115903



Dr. Nur Ahmad Bi Rahmani, M.Si
NIDN. 2028129001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis Islam
UINSU Medan

Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag
NIDN. 2023047602

ABSTRAK

Rahmah Nurul Asti Sastra Putri (2021), NIM : 0503173235, Judul Skripsi : Pengaruh Faktor – Faktor *Quality of Work Life* Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Bank BTN Cabang Syariah Medan, Dibimbing oleh Pembimbing Skripsi I Ibu Marliyah, MA dan Pembimbing Skripsi II Ibu Nuri Aslami, M. Si.

Quality of Work Life atau Kualitas Kehidupan Kerja yang terdiri dari Sistem Imbalan yang Inovatif, Partisipasi dalam Pemecahan Masalah, Restrukturisasi Kerja dan Lingkungan Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Sistem Imbalan yang Inovatif, Partisipasi dalam Pemecahan Masalah, Restrukturisasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan karyawan Bank BTN KC. Syariah Medan. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada Karyawan Bank BTN KC. Syariah Medan. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah SPSS 25 dengan metode analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil data analisis yang dilakukan, hasil pengujian diketahui bahwa secara parsial, Sistem Imbalan yang Inovatif dan Restrukturisasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan Bank BTN KC. Syariah Medan. Sedangkan variabel Partisipasi dalam Pemecahan Masalah dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hasil pengujian kelima dari keempat variabel yakni dari Sistem Imbalan yang Inovatif, Partisipasi dalam Pemecahan Masalah, Restrukturisasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama – sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Kata Kunci : *Quality of Work Life*, Sistem Imbalan yang Inovatif, Partisipasi dalam Pemecahan Masalah, Lingkungan Kerja, Kepuasan Karyawan

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirobbil'alamin, puji serta syukur kehadirat Allah SWT yang selalu memudahkan langkah penulis dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Faktor – Faktor *Quality of Work Life* Terhadap Kepuasan Karyawan Bank BTN Cabang Syariah Medan**”. Shalawat dan salam yang senantiasa tercurah kepada Nabi Besar Muhammad SAW, semoga kita mendapatkan syafaatnya di yaumul akhir.

Penyusunan skripsi ini adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) untuk mahasiswa program studi S-1 di jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UIN-SU) Tahun Ajaran 2021/2022.

Dalam penyusunan skripsi ini saya mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan dari segala aspek yang sangat penting untuk saya agar tetap berjuang memenuhi tugas akhir ini. Khususnya kepada kedua orang tua saya tercinta, Ayahanda Sastra Maulud S.S dan Ibunda Ir. Hj. Nurzannah Siregar yang telah melahirkan, menyusui, merawat, dan mendidik saya. Terimakasih untuk segala usaha, doa, dan dukungan yang tidak ternilai harganya. Hingga sekarang pun penulis hanya dapat membalaskan seluruh perbuatan kedua orang tua melalui doa-doa yang diberikan, semoga ketulusan doa tersebut serta perjuangan kemuliaan dua orang tua menjadi pengantar dan penolong bagi penulis untuk berhasil di kemudian hari nanti sampai dapat memberi kebahagiaan dan kemuliaan untuk orang tua dunia maupun akhirat. Aamiin ya rabbal alamin.

Selain dari pada itu, penulis juga ingin mengucapkan terimakasih pada pihak – pihak lain yang tidak kalah pentingnya dalam mendukung penulis menyelesaikan tugas akhir ini, yaitu:

1. Bapak Prof. Dr. Syahrin Harahap, MA sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (UINSU Medan).
2. Bapak Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (FEBI UINSU).
3. Ibu Dr. Tuti Anggraini, M.A. sebagai Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

4. Bapak Muhammad Lathief Ilhamy, M.E.I sebagai Sekretaris Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Andri Soemitra, M.A. sebagai Penasehat Akademik yang telah memberi banyak bantuan dan arahan di masa perkuliahan.
6. Ibu Dr. Marliyah, M.A. sebagai dosen Pembimbing Skripsi I dan Ibu Nuri Aslami, M. Si selaku dosen Pembimbing Skripsi II, yang telah memberi banyak bantuan dan arahan di masa perkuliahan sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh dosen dan para jajaran staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang telah memberikan kontribusi dari awal penulis masuk ke bangku perkuliahan dalam bidang akademik hingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Terima kasih untuk kakak kandung satu – satunya yang saya punya yaitu Nur Rahmi Sastra Putri, SKM yang telah banyak memberi doa, dukungan dan hiburan hingga penulis mampu menuntaskan skripsi ini.
9. Terima kasih untuk keluarga besar saya keluarga Siregar dan keluarga Chaniago khususnya untuk uwak – uwak saya yaitu Hj. Nurhasaniah Siregar, Hj. Nurliana Siregar, Hj. Nurhaidah Siregar, Nur Aliyah Nirmala Siregar, yang selalu mencurahkan kasih sayang tak terbalas untuk saya.
10. Terima kasih untuk sahabat - sahabat saya Talitha Nadira dan Hanifah Yoesri, sukses selalu untuk kita.
11. Terima kasih untuk sahabat - sahabat saya, Eni Andriani Hutasuhut, Luthfia Nabila Pane, Dhea Angely, Aulia Delfiyanti, Dilla Aprillica, Bella Amanda Siboro, yang selalu ada disaat saya membutuhkan dukungan dalam bentuk apapun.
12. Terima kasih untuk sahabat – sahabat *last minute* saya Fadhila Widya Afifah, Eva Parlina, Adelina Sari Harahap, yang membuat detik – detik akhir di kampus jadi lebih berharga dan ringan untuk dijalani.
13. Terima kasih untuk teman – teman kuliah Pratini Darisman, Nabilah Ikram, Ade Lia Septiani Batubara, Tania Mora Miranda Siregar, Gadis Popi Arlita yang selalu ada di samping saya sejak semester 1.
14. Terima kasih untuk teman – teman kelas saya Perbankan Syariah A tahun akademik 2017, terima kasih telah menjadi bagian dalam hidup saya khususnya dalam menikmati bangku perkuliahan. Semoga semua impian, harapan dan cita –

cita kita dapat terkabulkan.

15. Terima kasih kepada setiap musik yang saya dengar ketika menemani saya menyelesaikan tugas akhir ini. Terimakasih kepada setiap orang yang menciptakan musik tersebut.
16. Dan yang terakhir saya ingin berterima kasih kepada diri saya sendiri, terima kasih sudah bertahan, terima kasih sudah berjuang. Terima kasih sudah bekerja keras untuk skripsi ini. Terima kasih untuk bekerja setiap malam demi gelar SE.

Untuk semua pihak yang terlibat langsung ataupun tidak langsung, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya dan tidak lupa penulis memohon kepada Allah SWT untuk pihak yang terlibat semoga dibalas dengan pahala yang berlimpah ganda dan dijadikan sebagai amal sholeh yang diridhoi Allah SWT. Semoga skripsi ini bermanfaat untuk penulis dan untuk kita semua, aamiin.

Medan, 27 September 2021

Penyusun Skripsi,

RAHMAH NURUL ASTI

0503173235

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	i
PERSETUJUAN	ii
PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORITIS	9
A. <i>Quality of Work Life (QWL)</i>	9
1. Pengertian <i>Quality of Work Life</i>	9
2. Tujuan <i>Quality of Work Life</i>	10
3. Faktor – Faktor <i>Quality of Work Life</i>	12
4. Karakteristik <i>Quality of Work Life</i>	16
5. Indikator - Indikator <i>Quality of Work Life</i>	18
6. Kegiatan- Kegiatan <i>Quality of Work Life</i>	22
7. Usaha Meningkatkan <i>Quality of Work Life</i>	22
8. <i>Quality of Work Life</i> menurut Pandangan Islam.....	24
B. Kepuasan Kerja	27
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	27
2. Teori Kepuasan Kerja	28
3. Faktor – Faktor Kepuasan Karyawan	29
4. Indikator Kepuasan Kerja	31
5. Gejala Ketidakpuasan Kehidupan Kerja.....	33

6. Meningkatkan Kepuasan Kerja.....	34
7. Kepuasan Kerja dalam Prespektif Islam.....	35
C. Penelitian Terdahulu	36
D. Kerangka Teoritis	41
E. Hipotesis Penelitian	41
BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	43
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	43
C. Populasi dan Sampel	44
D. Sumber dan Tehnik Pengumpulan Data	45
E. Definisi Operasional	46
F. Teknik Analisis Data	49
BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
A. Temuan Penelitian	54
1. Gambaran Umum Perusahaan	54
a. Sejarah Singkat Bank BTN KC. Syariah Medan	54
b. Visi dan Misi Bank BTN KC. Syariah Medan	56
c. Struktur Organisasi Bank BTN KC. Syariah Medan	57
d. Budaya Kerja Bank BTN KC. Syariah Medan	57
e. Ruang Lingkup Bidang Usaha	58
2. Deskripsi Data Penelitian	61
a. Deskripsi Responden	61
b. Deskripsi Variabel	64
3. Uji Kualitas Data	72
a. Uji Validitas	72
b. Uji Realibilitas	73
4. Uji Asumsi Klasik	74
a. Uji Normalitas	74
b. Uji Multikolinearitas	74
c. Uji Heterokedastisitas	75
5. Uji Hipotesis	76
a. Uji Parsial (Uji t)	76
b. Uji Simultan (Uji F)	78

c. Koefisien Determinasi (R^2)	79
6. Regresi Linier Berganda	80
B. Pembahasan	82
BAB V PENUTUP.....	84
A. Kesimpulan	84
B. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	86

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3. 1. Waktu Penelitian.....	44
Tabel 3 . 2. Bobot Penelitian	46
Tabel 3. 3. Definisi Operasional	47
Tabel 4. 1. Budaya Kerja Bank BTN KC. Syariah Medan	57
Tabel 4. 2. Jenis Kelamin Responden	62
Tabel 4. 3. Usia Responden	62
Tabel 4. 4. Status Pendidikan responden	63
Tabel 4. 5. Masa Kerja Responden	63
Tabel 4. 6. Skor Kuesioner Variabel Sistem Imbalan yang Inovatif (X1)	64
Tabel 4. 7. Skor Kuesioner Variabel Partisipasi dalam Pemecahan Masalah (X2)	66
Tabel 4. 8. Skor Kuesioner Variabel Restrukturisasi Kerja (X3)	67
Tabel 4. 9. Skor Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X4)	69
Tabel 4. 10. Skor Kuesioner Variabel Kepuasan Karyawan (Y)	70
Tabel 4. 11. Hasil Uji Validitas	72
Tabel 4. 12. Hasil Uji Realibilitas	73
Tabel 4. 13. Hasil Uji Normalitas	74
Tabel 4. 14. Hasil Uji Multikolinearitas	75
Tabel 4. 15. Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Metode Glejser	75
Tabel 4. 16. Hasil Uji t	77
Tabel 4. 17. Hasil Uji F	79
Tabel 4. 18. Hasil Uji R ²	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 : Skema Faktor-Faktor <i>Quality Of Work Life</i>	12
Gambar 2. 2. : Karakteristik <i>Quality of Work Life</i>	16
Gambar 3. 1. : Kerangka Teoritis.....	41
Gambar 4 . 1. : Struktur Organisasi Bank BTN KC. Syariah Medan	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	90
Lampiran 2. Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 25	97
Lampiran 3. Daftar Riwayat Hidup	103

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Meningkatnya tekanan persaingan di masa kini, membuat para pebisnis di dunia usaha dituntut untuk selalu mengeluarkan usaha maksimal dalam meningkatkan kualitas yang ada di perusahaan tersebut agar selalu bekerja cepat, tepat, serta efisien. Ketersediaan manusia menjadi penentu utama bagi suatu perusahaan yang telah sangat bergantung pada ketersediaan manusia untuk menjalankan tiap – tiap tugas yang ada di perusahaan agar mencapai tujuan tertentu. Berikut dengan ketersediaan hal – hal lain yang diberikan dalam memfasilitasi, teknik, serta metode yang diketahui dan diterapkan oleh manusia untuk perusahaan. Dengan kata lain, bahwa kemantapan kesuksesan sebuah instansi tidak hanya ditetapkan dari kelengkapan komponen serta struktural yang dimiliki, tetapi juga dikarenakan penentuan dari komponen pemanfaatan tenaga manusia yang dilibatkan.¹

Maka dari itu, pemanfaatan kemampuan dan tenaga manusia sangat penting untuk mencapai tenaga kerja yang produktif, efektif, dan efisien. Seperti yang didefinisikan oleh Peter R. Drucker, secara efektif didefinisikan di sini sebagai tenaga kerja yang dapat menjalankan kebenaran atau *do the right thing*. Artinya, tidak hanya setelah karyawan mengerti dan tahu apa yang harus dilakukan, tetapi juga setelah mereka mampu memahami dan melakukannya dengan baik. Berdasarkan konsep ini, kunci dari talenta ini adalah bagaimana menemukan talenta yang tepat untuk pekerjaan yang tersedia di perusahaan.²

Satu dari berbagai faktor penting lain ialah sumber daya manusia yang membuat perusahaan terus berjalan demi mencapai tujuan tertentu dan juga mencari keuntungan untuk perusahaan serta kesejahteraan bagi pemilik dan juga karyawan.

Karyawan merupakan aset perusahaan. Yakni sumber daya manusia

¹D Sudjana, *Manajemen Program Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Falah Production, 2004), h. 145.

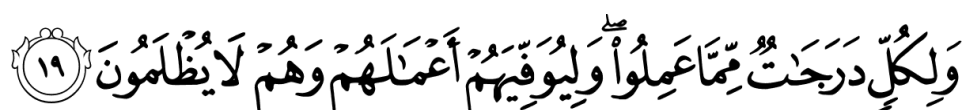
²Sunarji Harahap, *Pengantar Manajemen*, (Medan: FEBI UIN-SU Press, 2016), h. 176.

ataupun penduduk yang memanfaatkann tenaga serta kemampuan yang dimilikinya dalam memperoleh imbalan yaitu upah yang berwujud uang ataupun yang lain pada suatu perusahaan ataupun yang memberi usaha.

Ditinjau dari pengertian karyawan ini dapat kita lihat adanya kaitan antara sumber daya manusia dengan kesejahteraan karyawan. Satu dari berbagai permasalahan yang masih terdapat ialah menemukan langkah dalam memperoleh kepuasan pekerja dari manajemen sumber daya manusia tersebut.

Satu dari berbagai faktor utama yang diperlukan untuk dijadikan fokus perusahaan ialah kepuasan kerja karyawan sehingga menjadi usaha dalam meningkatkan mutu tenaga dan kemampuan di perusahaan.³ Kepuasan tersebut menjadi perilaku tersendiri yang menghasilkan kesenangan serta kecintaan pekerjaan yang dijalani. Dan kepuasan tersebut ditunjukkan menjadi sikap emosional pekerja di mana adanya hasil yang menunjukkan nilai balasan dari pekerjaan yang dijalani di perusahaan dengan tingkatan balasan yang diperoleh pekerja dari bentuk finansial dan juga non-finansial.⁴

Suatu kepuasan pekerjaan dapat dipenuhi pada diri pekerja, pasti ada hubungannya pada cara dan perlakuan perusahaan untuk setiap pekerja secara benar dan adil serta sesuai dengan apa yang seharusnya didapatkan. Dan ini telah diterangkan di Alqur'an surah Al-Ahqaaf ayat 19 yaitu:



Terjemahan : “ Dan tiap-tiap seseorang mendapatkan tingkat kesesuaian dari apa yang dijalankan, serta supaya Allah memberi kecukupan balasan dari yang mereka kerjakan, serta tidak merugikan mereka.”⁵

Pada dasarnya tidak ada ukuran tingkatan kepuasan yang kompleks dan mutlak, dikarenakan pada umumnya setiap karyawan berbeda standar

³Indah Kusuma Hayati, *Analisis Penerepan Quality of Work Life (QWL) Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan*, dalam Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang dan Tantangan. h. 546 – 547.

⁴Priyono dan Marnis (ed), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), h. 228.

⁵Departemen Agama RI, *The Holy Qur'an Al - Fatih*, (Jakarta Timur: Insan Media Pustaka, 2017), h. 504.

kepuasannya.⁶ Satu dari berbagai tahapan untuk melakukan pengukuran tingkatan kepuasan pekerja ialah dengan melihat hasil rasa pekerja pada faktor yang dikerjakan serta implementasi mutu hidup pekerjaan ataupun QWL yaitu *Quality of Work Life*, dikarenakan mutu ini menjadi langkah dalam terwujudnya hasil kerja yang baik, produktif, serta menjadi langkah dalam tercapainya rasa puas pada diri dan tempat kerja yang maksimal.⁷

Terciptanya lingkungan kerja yang baik diharapkan membuat karyawan lebih kreatif, inovatif, berinovasi dan berkreasi. Adapun tugas fungsinya melalui *planning, organizing, staffing, directing*, serta *controlling* guna mampu memperoleh target dan tujuan. Karena itu, perusahaan harus menyediakan fasilitas, sarana dan prasana sebagai bentuk langkah mengoptimalkan pekerja serta peningkatan potensi yang dimiliki.

Kepuasan karyawan dapat terjadi apabila kinerja terbaik dapat dilakukan. Kepuasan karyawan dapat terjadi apabila kinerja terbaik dapat dilakukan. Tentu saja karena adanya berbagai faktor yang mampu menghasilkan pengaruh hasil kerja pekerja, yaitu : kompensasi, mutu hidup kerja, disiplin, budaya atau kultur kerja, pelatihan, pengembangan, posisi, interaksi, konsisten, dan lainnya.⁸

Penelitian dari Alittyta menerangkan bahwasanya QWL mencakup kontribusi yang ada di restrukturasi kerja, sistem balasan yang menghasilkan inovasi, perbaikan lingkungan kerja, serta penyelesaian masalah memiliki dampak nyata pada Kepuasan Pekerja di KSPPS BTM Bimu (Bina Masyarakat), Bandar Lampung. Dan didukung dari hasil penelitian Widya Astuti yang menyatakan bahwasanya QWL ditinjau berdasarkan empat faktor yaitu kontribusi, sistem balasan, restrukturasi serta tempat yang memiliki dampak nyata terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Palembang.

BTN Syariah telah bergabung pada SBU atau *Strategic Business Unit* dengan melakukan usaha atas landasan aturan syariah. Didirikan pertama kali

⁶*Ibid.*, h. 229.

⁷Mufti Hasan Alfani, *Analisis Pengaruh Quality of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Syariah Cabang Pekanbaru*, dalam *Jurnal Tabarru'* : Islamic Banking and Finance. Vol 1. No 1., Mei 2018, h. 2.

⁸Yusuf Wildan Setiyadi dan Sri Wartini (ed), *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*, dalam *Manajemen Analysis Journal* 5, Desember 2016:4, h. 316 – 317.

Kantor Cabang Syariah pertama di Jakarta yang beroperasi pada tanggal 14 Februari 2005. Pembukaan SBU tersebut berguna dalam memberi layanan karena daya tarik dan minat pengguna menggunakan jasa syariah serta melihat adanya nilai unggul dari penerapan bank syariah, ini telah ditetapkan MUI mengenai bunga perbankan, dan tata laksana RUPS pada tahun 2004.

BTN Syariah ialah perbankan yang menerapkan bisnis berdasarkan aturan dan ketentuan syariah yang telah ditetapkan dengan menggunakan SBU (Strategic business Unit). Tanggal 14 februari 2005 merupakan awal operasi bank dengan mendirikan kantor cabang syariah pertama tepatnya di Kota Jakarta dengan tujuan memberikan pelayanan, pemanfaatan, dan perhatian pada jasa serta aturan perbankan syariah dan sesuai dengan Fatwa MUI dan hasil RUPS tahun 2004.

Satu dari berbagai tujuan *Quality of Work Life* ialah tingkatan rasa puas pekerja dari tugas kerjanya. Diharapkan dengan adanya QWL ini mampu mendapatkan sedikit pemaparan tentang tingkatan hasil pekerja yang memuaskan. Diharapkan pula adanya keempat faktor mampu menambah hasil mutu kerja karyawan di QWL antara lain sistem imbalan, kontribusi, restrukturasi, serta tempat pekerjaan.

Faktor sistem imbalan yang inovatif ialah imbalan berupa seluruh hal yang didapatkan pekerja dijadikan untuk balasan pekerjaan yang dilakukan. Faktor ini merupakan yang paling penting karena semua karyawan mengharap hasil yang sepadan dengan apa yang dia kerjakan. Karyawan pastinya membutuhkan imbalan untuk memenuhi kebutuhannya dan keluarganya. Biasanya, sistem imbalan merupakan faktor penentu bersedia atau tidaknya karyawan bekerja di sebuah perusahaan. Begitu juga pada karyawan Bank BTN KC Syariah Medan. Mengenai faktor ini, perlu diteliti lebih lanjut, apakah sistem imbalan di Bank BTN KC Syariah Medan sudah dikelola dengan adil, dan jujur.

Faktor partisipasi dalam pemecahan masalah, merupakan keinginan karyawan untuk ikut andil pada tahapan beberapa putusan dibuat di perusahaan dengan profesional, namun tidak untuk seluruh pekerja dapat terlibat di beberapa aturan yang dibuat di perusahaan.

Faktor restrukturasi kerja, meliputi ruang yang diberikan pada para karyawan dalam memperoleh tugas kerja yang memiliki tantangan (*job*

enrichment) serta ruang pengembangan diri. Dari hasil pengamatan awal dan wawancara penulis dengan narasumber, diidentifikasi bahwa faktor restrukturisasi kerja ini cukup rutin diadakan oleh Bank BTN KC Syariah Medan. Sehingga para karyawan memiliki lebih banyak kesempatan untuk mengembangkan diri.⁹

Faktor lingkungan kerja ada dua keadaan, ialah rasa nyaman yang diterima baik di suasana fisik maupun nonfisik yang menghasilkan kesan baik, damai dan tentram untuk pekerja. Adapun dari sisi fisik yaitu waktu bekerja, suhu, kebisingan, serta penggunaan alat. Sementara itu dari sisi non-fisik yaitu hubungan kerja antara pekerja satu dengan yang lain, dan juga hubungan antar atasan dengan bawahan. Berdasarkan hasil pengamatan awal penulis diidentifikasi bahwa di Bank BTN KC Syariah Medan sebagian besar karyawan cenderung menambah jam kerja (lembur). Karena adanya tuntutan untuk segera menyelesaikan pekerjaan mampu mengakibatkan frustrasi para pekerja. Stres kerja yang dialami dan diterima oleh para karyawan mampu menghasilkan stres berlebihan bagi pekerja yang telah didapatkan dan dijalani oleh para pekerja mampu menimbulkan efek samping terhadap kepuasan kerja karyawan.¹⁰

Faktor mutu kerja, ialah adanya kemungkinan besar bahwa suatu perusahaan tidak berfokus terhadap mutu yang dihasilkan sehingga kesulitan mencari serta menjaga pekerja disesuaikan pada kebutuhan, hingga meningkatkan hasil kerja pekerja yang dimiliki. Selain itu juga pekerja mementingkan dan memikirkan untuk mencari posisi lain di perusahaan lain ataupun suatu instansi yang menggunakan kualitas berbeda. Sehingga menghasilkan pola hidup yang terjamin dari segi faktor kehidupannya.¹¹

Dilihat dari betapa pentingnya berbagai faktor *Quality of Work Life* direalisasikan oleh pihak manajemen perusahaan. Agar pihak perusahaan dapat membantu mewujudkan kepuasan karyawan dalam bekerja dan membantu perusahaan dalam mencapai semua target dan tujuan. Berdasarkan permasalahan

⁹Nasmi Khairunnisa, *Human Capital Support Bank BTN KC Syariah Medan*, wawancara di Medan, tanggal 21 April 2021.

¹⁰Adya Hermawati, dan Nasharuddin Mas (ed), *Quality of Work Life dan Organizational Citizenship Behavior Sebuah Kajian Empiris*, (Magelang: Universitas Widyagama Magelang, 2016), h. 23.

¹¹Umar, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), h. 59.

tersebut maka penulis memiliki ketertarikan dalam mempelajari dan memahami topik penelitian yang berjudul **“Pengaruh Faktor – Faktor *Quality of Work Life* (*QWL*) Terhadap Kepuasan Karyawan Bank BTN Cabang Syariah Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang permasalahan tersebut di atas, dapat diidentifikasi permasalahan dengan berikut ini:

1. *Quality of Work Life* menjadi bagian para karyawan yang harus diperhatikan oleh perusahaan.
2. Kemungkinan para karyawan keluar dari perusahaan.
3. Kebutuhan para karyawan yang harus dipenuhi perusahaan.
4. Andil karyawan dalam mengatasi masalah yang ada di perusahaan.
5. Perusahaan memberikan kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir para karyawan.
6. Kenyamanan para karyawan selama bekerja di perusahaan agar terhindar dari stres kerja.
7. Faktor sistem imbalan yang inovatif, partisipasi dalam memecahkan permasalahan, restrukturisasi kerja serta tempat bekerja berpengaruh pada kepuasan karyawan Bank BTN KC Syariah Medan.

C. Batasan Masalah

Dalam mencegah adanya topik bahasan yang menghasilkan tidak tepatnya target dan tujuan yang diharapkan, maka diperlukan adanya batasan masalah. Disini peneliti hanya fokus empat faktor yaitu Sistem Imbalan yang Inovatif, partisipasi dalam memecahkan permasalahan, restrukturisasi kerja serta tempat bekerja dari delapan faktor *Quality of Work Life* yang ada (Integrasi Sosial di dalam Lingkungan Kerja, Keseimbangan Antara Kehidupan Kerja & Pribadi, Ketaatan terhadap Beberapa Ketetapan Formal & Informatif, Relevansi Sosial Kehidupan Kerja) terhadap karyawan Bank BTN KC Syariah Medan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah faktor *Quality of Work Life* (*QWL*) sistem imbalan yang inovatif

- berpengaruh terhadap kepuasan karyawan Bank BTN KC Syariah Medan?
2. Apakah faktor *Quality of Work Life (QWL)* partisipasi dalam pemecahan permasalahan memberi pengaruh pada kepuasan karyawan Bank BTN KC Syariah Medan?
 3. Apakah faktor *Quality of Work Life (QWL)* restrukturisasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan Bank BTN KC Syariah Medan?
 4. Apakah faktor *Quality of Work Life (QWL)* lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan Bank BTN KC Syariah Medan?
 5. Apakah faktor – faktor *Quality of Work Life (QWL)* yang terdiri dari sistem imbalan yang inovatif, partisipasi dalam pemecahan masalah, restrukturisasi kerja, dan lingkungan kerja secara keseluruhan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan Bank BTN KC Syariah Medan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas dapat diketahui tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dampak yang dihasilkan dari sistem imbalan yang inovatif terhadap kepuasan karyawan Bank BTN KC Syariah Medan.
2. Untuk mengetahui dampak yang dihasilkan dari partisipasi dalam pemecahan masalah terhadap kepuasan karyawan Bank BTN KC Syariah Medan.
3. Untuk mengetahui dampak yang dihasilkan dari restrukturisasi kerja terhadap kepuasan karyawan Bank BTN KC Syariah Medan.
4. Untuk mengetahui dampak yang dihasilkan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan Bank BTN KC Syariah Medan.
5. Untuk mengetahui dampak yang dihasilkan dari sistem imbalan yang inovatif, partisipasi dalam pemecahan masalah, restrukturisasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan Bank BTN KC Syariah Medan.\

F. Manfaat Penelitian

Terdapat beberapa manfaat yang dihasilkan antara lain:

1. Bagi penulis

- a. Satu dari berbagai syarat dalam menuntaskan studi di jurusan S1 Perbankan Syariah serta meraih gelar S.E. di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN-SU.
 - b. Menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai Pengaruh Faktor – Faktor *Quality of Work Life* (QWL) Terhadap Kepuasan Karyawan Bank BTN Cabang Syariah Medan.
 - c. Mengembangkan kemampuan serta keterampilan penulis menganalisa di bidang keilmiah.
2. Bagi Perusahaan
Bagi pihak Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) Kantor Cabang Medan bahwa penelitian yang dihasilkan menjadi bahan referensi untuk pengambilan berbagai langkah bank sehingga meningkatkan dan mengembangkan perusahaan untuk ke depannya.
 3. Bagi Akademis
Sebagai khazanah keilmuan untuk UIN-SU.
 4. Bagi Masyarakat
Dijadikan untuk bahan rujukan dan lainnya hingga mampu mendapatkan ilmu baru terkhusus di bidang perbankan.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Quality of Work Life (QWL)

1. Pengertian *Quality of Work Life*

Quality of Work Life atau QWL yang artinya mutu hidup pekerjaan pertama kali diperkenalkan oleh Louis Davis di sekitar tahun 1970. QWL telah dijadikan sebagai bahan konferensi di tahun 1972 berlokasi di Toronto dan membentuk *International Council for Quality of Work Life*.¹

Di momen tersebut QWL memiliki arti kecil menjadi tahapan manajerial meliputi himpunan pengendalian kualitas, pengadaan kerja atau *job enrichment*, sebuah penerapan dalam melakukan negosiasi pada gugus karyawan, langkah manajerial dalam pemeliharaan kesehatan kejiwaan pekerja, interaksi industri yang sama, kontribusi manajemen, serta menjadi satu dari berbagai bentuk arahan peningkatan organisasi.²

Makna dari mutu hidup pekerjaan telah dikenalkan pada tahun 1972 sebagai awal dari kegiatan Konferensi Buruh Internasional. Namun, memperoleh respon baik sesudah inisiatif berbagai kegiatan lain yang berfokus pada pelatihan mutu hidup pekerjaan dalam melakukan perubahan sistem pekerjaan.³

Terdapat 2 anggapan yang menjelaskan tentang QWL. Penilaian awal menerangkan bahwasanya QWL ialah sekumpulan situasi serta pelatihan melalui target kelompok. Misalnya: pengadaan kinerja, penyediaan sesuai demokrasi, terlibatnya karyawan, serta situasi pekerjaan yang tentram. Sedangkan penilaian berikutnya menerangkan bahwasanya QWL ialah berbagai pandangan pekerja yang menilai harus memperoleh kenyamanan, dan kepuasan serta memperoleh ruang dalam meningkatkan potensi diri dengan layak dan normal.⁴

¹Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam organisasi bisnis, pemerintahan dan pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015) h. 98.

²Adya Hermawati, dan Nasharuddin Mas (ed), *Quality of Work Life dan Organizational Citizenship Behavior Sebuah Kajian Empiris* (Magelang: Universitas Widyagama Magelang, 2016), h. 3.

³Nining Wahyuningsih, *Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kepuasan Kerja Dosen*, dalam *Holistik Journal For Islamic Social Sciences*, Vol. 1, No. 1, Februari 2016, h. 110

⁴Noor Arifin, *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara*, dalam *Jurnal Economia*. Vol. 8, No 1, h. 11 -21.

Berdasarkan pernyataan Mangkuprawira menyatakan bahwa mutu hidup pekerjaan menjadi tingkatan rasa puas, dorongan, kontribusi, serta kesempatan konsisten seseorang tentang hidup yang dijalani dari suatu pekerjaan. Mutu ini memiliki arti sebagai derajat seseorang yang menghasilkan kepuasan keperluan secara individu.⁵

Dari berbagai penjelasan para pakar tersebut, ditarik kesimpulan bahwasanya mutu hidup pekerjaan atau *Quality of Work Life* ialah sebuah alternatif bagi perusahaan dalam hal mengetahui betapa pentingnya mensejahterakan karyawannya. Persepsi dan para karyawan terhadap perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, imbalan yang layak, peluang pengembangan karir masa depan, dan partisipasi karyawan serta keperluan – keperluan pribadi lain yang berkaitan dengan pekerjaan di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, penerapan *Quality of Work Life* ini diharapkan dapat membantu perusahaan.

2. Tujuan *Quality of Work Life*

Quality of Work Life bertujuan dalam melakukan perubahan disertai pengembangan suasana pekerjaan hingga efektif dan efisien dari penggunaan teknologi disertai manajemen yang menghasilkan pengalaman kerja menjadi memiliki daya tarik dari kinerja akhir disesuaikan pada keinginan yang akan dicapai.⁶

Negara yang masih melakukan demonstrasi demi mendapatkan hasil akhir sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan ialah negara Indonesia yang termasuk sedang berkembang. Hal ini dilakukan pertahunnya sehingga diperlukan pembuatan QWL di tiap-tiap institusi serta industri.

QWL bertujuan dalam peningkatan sistem, antara lain:

- a. Menjaga tingkat puas karyawan yang menjadi bagian penting untuk setiap personal dan kelompok dalam menjalankan kegiatan pekerjaan. Untuk karyawan, tingkat tersebut mampu menangani derita fisik dan psikis yang dialami karyawan, mengembangkan dorongan bekerja, loyal, dan meningkatkan motivasi hasil kerja. Apabila tinggi tingkat kepuasan karyawan, maka tinggi pula hasil kerja yang dihasilkan.

⁵Syarif Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Jakarta: Ghalia Indonesia), h. 112.

⁶Luthans, *Perilaku Organisasi ed. Sepuluh*, (Yogyakarta: Andi, 2005), h. 569.

- b. Menjaga karyawan tetap sehat dan selamat dalam bekerja. Kemampuan QWL ialah menghasilkan tempat bekerja yang nyaman dan terbebas dari berbagai hal yang tidak dapat diprediksi antara lain kecelakaan dan lain sebagainya.
- c. Mengembangkan potensi tim. Kemampuan QWL ialah mengembangkan tahapan belajar tim sebagai bentuk upaya meningkatkan hasil kerja karyawan serta mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilan dalam pelaksanaan kerja dan mewujudkan tempat bekerja yang aman.
- d. Menjadi dukungan perubahan manajerial yang dilaksanakan dari suatu perusahaan sebagai bentuk dukungan dari karyawan dan memberikan pengaruh pada aktivitas yang dijalankan, dimana hal ini menghasilkan daya kerja dikarenakan hasil negatif yang dialami. Bila implementasi QWL dilakukan, maka rencana dan pelaksanaan para karyawan akan berubah.
- e. Meningkatkan hasil kerja karyawan. QWL bertujuan akhir dalam mengembangkan rasa puas karyawan yang berakhir pada hasil kerja tim.⁷

Menurut Gitosudarmo, terdapat 4 sasaran, target dan tujuan dari mutu hidup pekerjaan, antara lain:

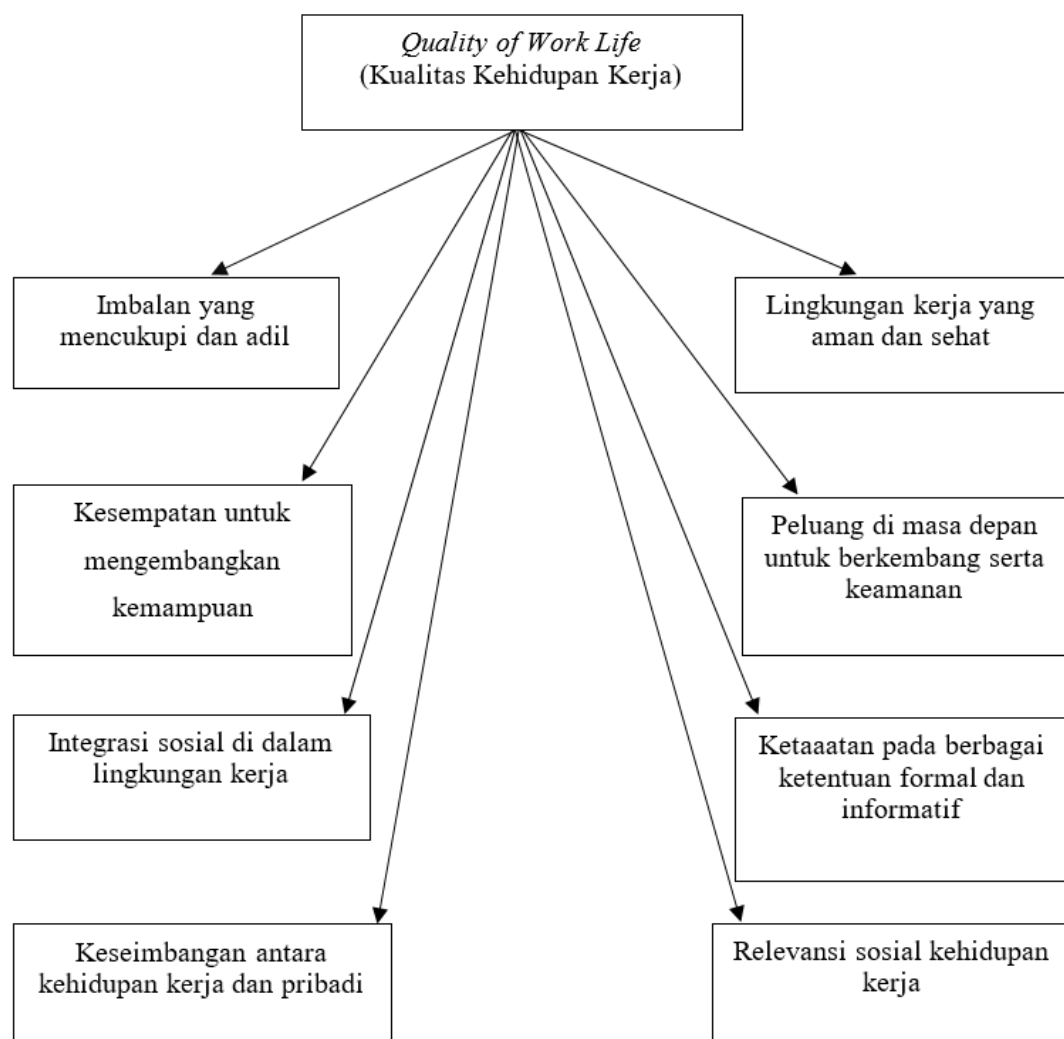
- a. Menghasilkan peran imbalan kelompok yang menjadi setiap individu mendapatkan kegunaan melalui hasil kerja yang tinggi, produktif, dan meningkatkan profibilitas.
- b. Menemukan strategi dalam pembuatan tingkat keamanan kerja yang tinggi melalui pelaksanaan meningkatkan resistensi organisasi serta hak pekerja yang telah ditingkatkan.
- c. Membuat berbagai kegiatan sehingga mewujudkan tim yang baik dan kompak sehingga tiap individu mempunyai hak dan mampu mempengaruhi kehidupan dirinya.

⁷Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), h.

- d. Mengembangkan potensi personal sebagai program mutu hidup pekerjaan sehingga mewujudkan situasi yang aman terhadap pertumbuhan.⁸

3. Faktor – Faktor *Quality of Work Life*

Berdasarkan pernyataan Walton dalam Brown dan Harvey, menerangkan bahwa adanya 8 faktor dalam mutu hidup pekerjaan. Dan faktor tersebut mampu menjadi penentu keberhasilan *Quality of Work Life*, yaitu:



Gambar 2. 1. Skema Faktor-Faktor *Quality Of Work Life*

⁸Si Manis, *Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja, Tujuan, Manfaat, dan Cara Meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja Menurut Para Ahli Lengkap*, (<https://www.pelajaran.co.id/2018/24/pengertian-kualitas-kehidupan-kerja>), Diunduh pada 24 Januari 2018.

Keterangan dari skema di atas tentang berbagai faktor *Quality of Work Life* antara lain:

- a. Imbalan yang memenuhi serta adil (*Adequate and fair compensation*)
Merupakan pemberian imbalan dari perusahaan pada pekerja yang menghasilkan kemungkinan bahwa pekerja merasa puas dari beberapa kebutuhan disesuaikan pada taraf kehidupan pekerja yang berhubungan serta relevan dengan upah yang ditetapkan. Hal ini berarti bahwa penerimaan imbalan dari pekerja sesuai pada imbalan yang sama dari yang lainnya yang menjalankan kegiatan kerja serupa. Dalam melakukan penilaian adil terhadap imbalan yang diterima pekerja menerapkan 4 faktor, diantaranya:
 - 1) Disesuaikan pada harapan pekerja disebut “diri sendiri di dalam”.
 - 2) Disesuaikan pada pekerjaan yang dilakukan dirinya dan yang lainnya disebut “diri sendiri di luar”.
 - 3) Disesuaikan pada pekerjaan serupa yang dijalankan kerabat kerja di perusahaan beserta tanggung jawab, peran, syarat, dan kontribusi yang pekerja lain lakukan disebut “orang lain di dalam”.
 - 4) Disesuaikan pada pekerjaan yang dilakukan orang lain di perusahaan dan lingkup sejenis disebut “orang lain di luar”
- b. Keadaan dan tempat bekerja yang sehat dan nyaman (*Safe and healthy environment*)
Merupakan keadaan dan tempat yang menjadi jaminan bahwasanya pekerja mendapatkan perlindungan atas berbagai faktor yang menyebabkan kecelakaan ketika menjalankan kegiatan. Bagian terpenting dari hal ini ialah adanya perhitungan dan pertimbangan jam operasional pekerja disesuaikan resistensi pekerjaan yang memiliki batasan dikarenakan hal tersebut terdapat ketentuan mengenai total keseluruhan penggunaan jam kerja tiap harinya.
- c. Ruang dalam pengembangan kemampuan (*Development of human capacities*)
Merupakan kegiatan yang dilakukan pekerja disertai dengan kemampuan, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki namun masih

dalam batas aturan perusahaan sehingga hasil kerja menjadi baik. Berbagai hal yang dapat dilakukan seperti perencanaan kerja, jadwal, kualitas, serta langkah-langkah dalam menyelesaikan permasalahan.

- d. Ruang dalam pengembangan diri serta menghasilkan karya (*Growth and security*)

Merupakan karya yang dihasilkan seseorang bersifat aman dan termasuk dalam *Quality of Work Life*, adanya pengembangan keterampilan dari pekerjaan serta ruang menerapkan keahlian ataupun wawasan terbaru yang dimiliki. Dengan sadar bahwasanya adanya perubahan di masa depan, menjamin suatu kerja dan hasil kerja tidak akan hilang.

- e. Integrasi sosial dalam lingkungan kerja (*Social integration*)

Merupakan sikap ataupun kebijaksanaan dapat menerapkan *Quality of Work Life* di suatu perusahaan dan tidak secara sepihak. Tidak menonjolkan berbagai simbol dan lainnya, turunan posisi atasan, otoriter, dan tidak menggunakan kekuasaan sebebass mungkin khususnya dalam hal memanipulasi. Menyediakan ruan dalam jenjang karir yang sistematis. Keadaan yang terbuka ditingkatkan dan dijaga serta terdapat situasi yang saling mendukung terhadap para pekerja.

- f. Kepatuhan terhadap beberapa ketentuan normatif dan formal (*Constitutionalism*)

Merupakan jaminan yang dihasilkan dari *Quality of Work Life* atas tidak adanya keterlibatan perusahaan terhadap hak privasi karyawan sehingga secara bebas dalam memberikan suara serta pendapatnya. Seluruh pekerja di perusahaan memperoleh perlakuan yang serupa. Adanya pendapat yang berbeda, perdebatan, dan konflik lainnya dituntaskan atas dasar ketentuan kebijakan di perusahaan.

- g. Keseimbangan antara kehidupan kekarayaan dan kehidupan pribadi (*The total life space*)

Merupakan totalitas dan loyalitas karyawan dalam bekerja sesuai kemampuan dan waktu yang diberikan. Bagian ini tidak dijadikan sebagai penghalang untuk tidak menjalankan berbagai aktivitas lainnya. Tuntutan lainnya ialah mampu berperan lain dalam hidupnya,

artinya hak dan tugas dapat terpenuhi.⁹

h. Kesesuaian sosial hidup pekerjaan

Merupakan pandangan yang didapatkan pekerja tentang tahapan pekerjaan di perusahaan sehingga berperan untuk masyarakat. Sehingga ini mampu meningkatkan kesesuaian citra baik pekerja pada masyarakat dimana mereka bertempat tinggal.¹⁰

Berdasarkan 8 faktor untuk mengukur mutu hidup pekerjaan berdasarkan pernyataan Walton tersebut, dibutuhkan penggunaan 4 faktor tersebut antara lain:

1) Inovasi dari sistem Imbalan

Sistem imbalan ialah satu dari berbagai bentuk apresiasi yang diberikan pada pekerja dari sumbangan pada perusahaan khususnya tergambar melalui pencapaian karya karyawan. Sistem ini meliputi upah kerja keras bekerja. Inovasi yang diciptakan pada bagian ini menjadi satu dari berbagai faktor utama terciptanya *Quality of Work Life* yang terbaik.¹¹

2) Kontribusi dalam Memecahkan Permasalahan

Pengukuran pada bagian ini ditinjau dari peningkatan kemampuan interaksi dari dalam maupun organisasi, peningkatan kerja sama, serta keterlibatan dirinya pada tahapan pembuatan beberapa putusan organisasi sesuai porsinya masing-masing.

3) Restrukturisasi Kerja

Pelaksanaan pada bagian ini dilakukan dalam melebarkan ruang peningkatan profesional diri karyawan. Berdasarkan pernyataan Wayne menyatakan bahwa pengukuran restrukturisasi dilakukan dengan berbagai indeks penentu antara lain:

- a) Penentuan jadwal kerja.
- b) Ruang peningkatan keahlian.
- c) Menyediakan kebijakan, aturan, arahan, dan binaan.

⁹Luthfyatul Mahmud, Skripsi : *Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Quality of Work Life*, (Skripsi, Institusi Agama Islam Negri Sunan Ampel, Surabaya, 2013) h. 27-29.

¹⁰Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015) h. 105.

¹¹ Siagian, S, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2002), h. 28

d) Ruang untuk bekerja sesuai kemampuan.¹²

Pengembangan karyawan diberi dalam menghasilkan ruang pembelajaran terhadap peningkatan potensi dirinya serta persiapan karyawan guna dapat bertanggung jawab terhadap berbagai tugas yang dimiliki.¹³

4) Tempat Kerja

Pengukuran tempat atau lingkungan pekerjaan ditinjau dari keadaan keamanan tempat bekerja, tingkat kebersihan serta kesehatan tempat bekerja, keadaan rasa nyaman di tempat bekerja, jaminan pekerja selamat dan sehat, disertai terdapat keadaan lingkungan pada kesuksesan pekerjaan.¹⁴

4. Karakteristik *Quality of Work Life*



Gambar 2. 2. Karakteristik *Quality of Work Life*

Pernyataan Russel dan Bernardin menerangkan bahwasanya karakter mutu hidup pekerjaan berfokus terhadap berbagai hal antara lain:

a Keadaan kerja yaitu kenyamanan, keselamatan, dan lingkungan.

¹²Ryan, Rizaldy, *Analisis Pengaruh Faktor – Faktor Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taspen (Persero) KCU Makassar*, (Skripsi, Makassar: Program Studi Manajemen Universitas Hasanuddin, 2013) h. 15

¹³Adya Hermawati, dan Nasharuddin Mas (ed), *Quality of Work Life dan Organizational Citizenship Behavior Sebuah Kajian Empiris*, (Magelang: Universitas Widyagama Magelang, 2016), h. 32

¹⁴*Ibid.*

- b Gaji dan apresiasi pencapaian.
- c Keamanan pekerjaan.
- d Komunikasi.
- e Mandiri.
- f Demokratis dalam pengambilan putusan.
- g Tingkat puas dari pekerjaan.
- h Kebutuhan hasil kerja yang cukup.
- i Peran dan ikut serta pekerja.
- j Peningkatan potensi diri pekerja hingga manajer dalam meningkatkan dirinya agar profesional, bertanggung jawab terhadap kontribusi yang dihasilkan.
- k Peningkatan keahlian.
- l Motivasi dalam jenjang karir.
- i. Peran terhadap kelompok atau himpunan.
- j. Pembentukan tim.¹⁵

Wibowo menerangkan bahwasanya tempat dengan tingginya *Quality of Work Life* ditunjukkan dari karakter di bawah ini:

- 1) Karyawan memiliki peluang terhadap perubahan putusan.
- 2) Karyawan berperan untuk memecahkan permasalahan yang telah muncul.
- 3) Karyawan memperoleh informasi mengenai peningkatan di kelompok.
- 4) Karyawan memperoleh imbalan dan balasan.
- 5) Karyawan dimasukkan ke dalam kelompok serta mengembangkan kerja sama.
- 6) Karyawan menilai pekerjaan yang dijalani menghasilkan makna dan tantangan.¹⁶

¹⁵Dosen Pendidikan, *Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life)*, <https://www.dosenpendidikan.co.id/kualitas-kehidupan-kerja/>, Diunduh pada 25 Desember 2020

¹⁶Helmiatin, *Implementasi Kualitas Kehidupan (Quality of Work Life) dalam Mempertahankan Karyawan dan Meningkatkan Produktivitas*, dalam Semnas Fekon 2012: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang dan Tantangan, h. 534.

5. Indikator - Indikator *Quality of Work Life*

Berdasarkan pernyataan Cascio, adanya 9 indikator penerapan *Quality of Work Life*, antara lain:

a. Kontribusi karyawan

Yaitu peran yang dihasilkan dengan melibatkan psikis serta mental seseorang pada keadaan tim yang menjadi dorongan dalam menghasilkan peran terhadap target tim serta beberapa kontribusi mencapai tujuan tersebut (Davis, *et al*, 1994). Mewujudkan peran tersebut dapat dengan cara:

- 1) Kerja sama para pekerja
- 2) Keaktifan pekerja saat rapat
- 3) Meningkatkan mutu kelompok

b. Penuntasan masalah

Berdasarkan pernyataan Robbin menerangkan bahwa masalah ialah sebuah tahapan yang diawali saat satu pihak merasa bahwasanya pihak lainnya memberikan pengaruh tidak baik, dan dijadikan sebagai tindakan kepedulian pihak awal. Berbagai tindakan yang diterapkan dari anggota kelompok ataupun perusahaan dalam menuntaskan permasalahan tersebut yaitu:

- 1) Terbuka
- 2) Disampaikan secara baik
- 3) Diskusi

c. Komunikasi

Bagian penting yang diperhatikan ialah komunikasi kelompok mulai dari anggota hingga para pemimpin di dalamnya. Tahapan ini dilakukan karena keterlibatan pihak tertentu, mulai dari bawah hingga atas sesuai dengan posisi dan jabatan. Satu dari berbagai contohnya seperti motivasi yang didapatkan karyawan dari para pimpinan di kelompok tersebut sehingga mampu mendorong rasa puas dari hasil kerja yang diberikan pekerja. Adapun beberapa aktivitas mengenai komunikasi di suatu kelompok, yaitu:

- 1) Perjumpaan secara personal
- 2) Perjumpaan secara tim
- 3) Dokumentasi

d. Kesehatan kerja

Berdasarkan perundang-undangan No. 3 Tahun 2003 di pasal 86 mengenai kesehatan dalam pekerjaan menjadi satu dari berbagai hak karyawan yang diharuskan oleh pihak perusahaan untuk dilaksanakan dengan baik dan terintegritas sesuai sistem yang diterapkan. Langkah yang dilakukan memiliki tujuan dalam memberi perlindungan karyawan bergun menciptakan hasil yang produktif dan maksimal, dengan tahapan mencegah adanya berbagai hal tidak diinginkan.

e. Keselamatan kerja

Bagian penting lainnya yang perlu diperhatikan ialah keselamatan kerja. Berdasarkan pernyataan Cascio bahwasanya keselamatan tersebut dijalankan terdiri dari:

- 1) Badan keselamatan
- 2) Kelompok gawat darurat
- 3) Jaminan keselamatan seperti asuransi dan lainnya

f. Keamanan kerja

Yaitu keamanan yang didapatkan para pekerja sehingga mampu bekerja dengan nyaman, tenang dan fokus sehingga tidak terlalu takut akan pemecatan dari perusahaan. Maka dari itu diharuskan perjanjian awal tentang upah, kesepakatan, dan lainnya. Pengelompokan keamanan pekerja dikelompokkan Cascio sebagai berikut:

- 1) Tidak adanya pemecatan pekerja tetap
- 2) Adanya jaminan pensiunan pekerja

g. Kompensasi layak

Berdasarkan pernyataan Mangkuprawira bahwasanya kompetensi menjadi suatu bagian utama yang berhubungan erat dengan pekerja, dimana ini mencakup bayaran yang diterima dan bermanfaat untuk para pekerja, serta tambahan upah dalam mendorong motivasi pekerja guna menjalankan pekerjaan menghasilkan produktif terbaik dan tinggi.

h. Bangga

Kebanggaan karena hasil kerja serta lingkungan yang mendukung di tempat kerja mampu menghasilkan kenyamanan dan keamanan dalam menjalankan pekerjaan yang baik. Pekerja ikut dalam merasakan tanggung

jawab di perusahaan mampu muncul karena kebanggaan para pekerja di lingkungan kerja dan tugasnya. Yang mempengaruhi dan menciptakan kebanggaan tersebut antara lain:

- 1) Identitas perusahaan
- 2) Kontribusi perusahaan
- 3) Peduli lingkungan

i. Jenjang karir¹⁷

Yaitu kebutuhan dan keinginan seorang pekerja untuk memperoleh jaminan jenjang karir sehingga menjadi pengembangan dan peningkatan dirinya. Jenjang karir tersebut menjadi sesuatu yang menyatakan terdapat pengembangan identitas pekerja di sebuah kelompok sesuai ketetapan dan aturan dari suatu jaminan karir di perusahaan yang berhubungan. Diperlukan pengelolaan karir dari perusahaan serta pengembangan diri pekerja sehingga akan berpengaruh pada hasil produktif pekerja secara stabil dan dapat menjadi motivasi pekerja dalam menjalankan tugasnya serta mencegah adanya stres berlebihan dan mengakibatkan penurunan hasil kerja perusahaan.¹⁸

Merujuk pada teori John & Louis, dalam melihat *Quality of Work Life* terhadap pekerja dijadikan bagian atas performa manajemen organisasi, terdapat beberapa indikator, yaitu:

- a. Ruang berkontribusi, merupakan situasi pekerja mendapatkan ruang kesempatan dalam berperan dan berkontribusi di kelompok, mampu menjalankan beberapa kegiatan yang sesuai dari kegiatan pekerjaan di tempat perusahaan.
- b. Kenyamanan tempat kerja, merupakan situasi pekerja merasakan kenyamanan di tempat kerja walaupun memiliki resiko pekerja dikarenakan pemberian kelompok berupa fasilitas dan jaminan hingga pekerja merasakan kenyamanan dalam menuntaskan tugas yang dimiliki.

¹⁷Indah Kusuma Hayati, *Analisis Penerapan Quality of Work Life (QWL) terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan*, dalam Semnas Fekon Indonesia 2013, Antara Peluang dan Tantangan, h. 547

¹⁸Helmiatin, *Implementasi Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) dalam Mempertahankan Karyawan dan Meningkatkan Produktivitas*, dalam Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang dan Tantangan, h. 536 - 538

- c. Gambaran kerja, merupakan situasi gambaran kerja yang menghasilkan pekerja menjalankan tugasnya dengan kesenangan dan adanya rasa memiliki pada saat menjalankan tugas yang dimiliki. Spesifikasi gambaran desain kerja antara lain:
- 1) *Skill variety*, merupakan fokus pekerja terhadap kemampuan dan keterampilan yang diperlukan dalam menuntaskan tugasnya.
 - 2) *Task identity*, merupakan pekerja menjalankan tugas sesuai tahapan yang ditetapkan di prosedur.
 - 3) *Task significance*, merupakan tugas yang dinilai menjadi bagian penting untuk hidup seseorang.
 - 4) *Autonomy*, merupakan pekerja yang mempunyai penguasaan luas dalam bertanjung jawab terhadap rangkaian kerja.
 - 5) *Feedback*, merupakan balasan atau imbalan yang didapat dari tugas yang dijalankan.
- d. Ruang pengembangan diri, merupakan situasi pekerja mempunyai ruang dalam ikut terhadap pelatihan, penambahan ilmu kerja, gambaran pekerjaan dijadikan bahan dalam menuntaskan pekerjaan, serta fasilitas dirinya ataupun pengambilan putusan dari kegagalan.
- e. Apresiasi, merupakan situasi pekerja memperoleh ruang ataupun terdorong dalam mengembangkan hasil kerja hingga mencoba terhindar dari kegagalan, usaha menghasilkan suatu hal yang dinilai penting, dan mampu menjadi pertimbangan yang dinilai mampu menghasilkan pencapaian kerja.¹⁹

6. Kegiatan-Kegiatan *Quality of Work Life*

Cakupan beberapa kegiatan *Quality of Work Life* menurut Anantan dan Ellitan dalam Astuti, yaitu:

- a. Memberi gagasan memecahkan permasalahan secara partisipatif dengan mengikutsertakan tim terhadap beberapa pengembangan. Tetapi QWL mencoba usaha dalam mewujudkan kerja sama dari berbagai pihak

¹⁹Raziki Waldan, *Quality of Work Life Sebagai Solusi Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam*, dalam Al – Hikmah: Jurnal Dakwah, Vol. XI, No 1, 2018, h. 37 - 38.

manajemen untuk melakukan identifikasi permasalahan di tempat bekerja ataupun tim, mengambil putusan serta tata laksana yang berubah.

- b. Mewujudkan sistem penghargaan dengan berbagai inovasi yang menghasilkan perbedaan terhadap situasi di kelompok. Dikarenakan sistem tersebut menjadi bagian penting dalam memberi dorongan kerja pada pekerja sehingga suatu saat mampu memberi hasil di kelompok tersebut.
- c. Melakukan restrukturisasi bersifat dasar yang dijalankan para karyawan serta sistem pekerjaan yang melingkupi, hingga aturan kerja serta serangkaian lainnya secara stabil dan tetap dengan keperluan individu serta struktural sosial di lingkungan bekerja.
- d. Menjaga tempat bekerja yang difokuskan pada situasi nyata mencakup para karyawan, yaitu tempat fisik, jam operasional, serta ketetapan aturan.²⁰

7. Usaha Meningkatkan *Quality of Work Life*

Ada berbagai percobaan dalam peningkatan mutu hidup kerja yang diutarakan oleh Cascio yaitu, sebagai berikut:

- a. Seorang manajer menjadi sosok atasan dan pimpinan, tidak menjadi bos ataupun diktator.
- b. Saling terbuka dan percaya menjadi bagian penting. Mutu hidup bekerja mampu menjadi alat dalam menghasilkan keretakan serta jarak antar pekerja.
- c. Adanya pembagian informasi dari bagian manajemen serta pembuatan saran.
- d. Adanya perubahan terhadap mutu hidup bekerja dengan berkelanjutan serta mampu memecahkan hingga di tingkatan bekerja sama dari pihak manajemen dan pekerja.²¹

Sementara Michale serta Stan mengatakan bahwa terdapat beberapa metode dalam memperbaiki kualitas kehidupan kerja, yakni:

- a. Pengayaan pekerjaan (*job enrichment*).
- b. Perluasan Pekerjaan (*job enlargement*).

²⁰Lina Anantan dan Ellitan (ed), *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*, (Bandung: Alfabeta, 2007), h 68.

²¹Cascio Wayne, *Managing Human Resources*, (Boston: Mc Graw Hill, 1998), h 19.

- c. Memanipulasi dimensi pekerjaan inti (*manipulating core job dimensions*).
- d. Rotasi jabatan (*job rotation*).
- e. Pelatihan silang (*cross-training*).
- f. Baikkan dan penguatan (*feedback and reinforcement*).
- g. Pergantian waktu libur dan upah yang layak (*well pay and floating holidays*).
- h. Pemberdayaan (*empowerment*).
- i. Tempat pengasuh anak dan orang tua (*child and elder care*).
- j. Tempat kerja dan sosial yang berubah.
- k. ergonomik yang diubah (*ergonomic changes*).
- l. Jaminan kesehatan (*wellness program*).
- m. Aestetika dan personalisasi (*aesthetics and personalization*).²²

8. *Quality of Work Life* menurut Pandangan Islam

Berdasarkan definisi – definisi yang telah sudah dijelaskan di atas, *Quality of Work Life* dapat disimpulkan bahwa dasarnya mutu tersebut menjadi konsep yang membahas mengenai situasi secara keseluruhan berdasarkan keamanan serta kenyamanan hidup pekerja di berbagai tempat kerja..²³

Islam menempatkan fokus utama pada para pekerja. Di dalam Alqur'an telah menjelaskan aturan dasar tentang hal ini, yang berbunyi:



Artinya: “Dan bahwa seseorang pun tidak ada memperoleh terkecuali melalui apa yang diusahakan.”(Q.S. An-Najm [53]: 39).²⁴

Berdasarkan ayat di atas, tiada arah yang dapat dituju dengan mudah untuk menjadi sukses, dimana jalan sukses di dunia ialah dari pengorbanan. Kerasnya seseorang bekerja, maka tinggi pula balasan yang diterimanya. Berdasarkan

²²Michael and Stan Kossen (ed), *The Human Side Of Organization*, (New York: ADDISON-WESLEY, 19970, h. 309.

²³Raziki Waldan, *Quality of Work Life Sebagai Solusi Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam*, Al – Hikmah: Jurnal Dakwah, Vol. XI, No 1, 2018, h.37 - 38.

²⁴Departemen Agama RI, *The Holy Qur'an Al - Fatih*, (Jakarta Timur: Insan Media Pustaka, 2017), h. 527.

perkataan Rasul bahwa “kecintaan Allah pada seseorang yang berusaha dan berjuang dalam mencukupi kebutuhannya” dan “menemukan kebajikan (halal) yaitu keharusan setelah keharusan utama diantaranya sholat, puasa, dan beriman pada Allah.”²⁵

Dalam agama Islam tentunya harus saling menghargai para pekerja / karyawan dengan para majikan / petinggi perusahaan. Bahkan dalam hadist Abu Dzar r.a., Nabi Muhammad Rasulullah SAW bersabda:

حَدَّثَنَا وَاصِلُ الْأَخْذَبِ قَالَ سَمِعْتُ الْمَعْرُورَ بْنَ سُؤَيْدٍ قَالَ رَأَيْتُ أَبَا ذَرَّ الْغِفَارِيَّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ وَعَلَيْهِ حُلَّةٌ وَعَلَى غُلَامِهِ حُلَّةٌ فَسَأَلْنَاهُ عَنْ ذَلِكَ فَقَالَ إِنِّي سَابَبْتُ رَجُلًا فَشَكَابَنِي إِلَى النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَالَ لِي النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعَيَّرْتَهُ بِأُمَّهِ ثُمَّ قَالَ إِنَّ إِيحْوَانَكُمْ خَوْلَكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ وَلْيَلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

Artinya: “Telah berkata Wahil Al-ahdab pada kami dengan bercerita bahwa diriku mendengarkan Al-Ma’rur yang mengatakan bahwa diriku melihat Abu Dzar Al-Ghifari pada saat itu dirinya menggunakan pakaian seragam terlihat sama dengan para budaknya, lalu kami menanyakan padanya mengenai masalahnya itu. Lalu dirinya mengatakan dirinya pernah menahan pria kemudian itu diadakan pada Rasul dan Rasul berkata pada diriku : Apakah kamu menjelekkannya dikarenakan Ibu dirinya?, lalu Beliau bersabda yaitu “Sungguh saudara kalian menjadi tanggungannya kalian, Allah menjadikan mereka di bawah tangan kalian, maka seluruh saudara dirinya ada di tangannya diharuskan dirinya memberikan kebutuhan berupa makanan dan pakaian yang digunakannya dan jangan kalian

²⁵Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam: Prinsip Dasar (Fundamental of Islamic Economic System)*, (Jakarta: Fajar Interpretama Mandiri, 2014), h. 186.

memberikan beban mereka melebihi yang mereka sanggupi. Bila kalian memberikan itu maka hendaklah kalian membantu mereka.”²⁶

Hadits di atas menjelaskan bahwa Islam tidak memberi ajaran tentang pekerja dan pimpinan diharuskan saling mengaku satu dengan yang lainnya sebagai saudara satu iman serta tidak adanya tindakan pengakuan menjadi budak dan tuan.²⁷ Dalam hal ini yang berada dalam lingkup perusahaan, atasan harus saling mengakui dan menghargai para bawahan / karyawannya. Karena bagaimana cara para petinggi perusahaan bersikap terhadap para karyawan itu bisa memperbaiki dan mengeratkan hubungan antara petinggi perusahaan dengan karyawan. Sehingga menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi satu sama lain.

Selain lingkungan kerja yang sehat, tentu saja para karyawan diharapkan mendapatkan apa yang selayaknya mereka dapatkan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan.

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ قَالَ
اللَّهُ ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ
حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ

Terjemahan: “*Dari Abu Hurairah r.a. dari Nabi SAW bersabda: ‘Allah Ta’ala berfirman: Terdapat 3 macam seseorang yang dijadikan musuh mereka di hari kiamat kelak, seseorang mengucap sumpah menggunakan aku kemudian berbuat ingkar, seseorang memperjualbelikan orang merdeka kemudian makan uang dari harga yang ditetapkannya serta seseorang memberi pekerjaan pekerja tetapi pekerja tersebut tidak diberikan upah dari pekerjaannya.’²⁸*

Dari hadist diatas sudah jelas Allah SWT berfirman dan disampaikan oleh Nabi SAW, bahwasanya Allah SWT sangat membenci orang yang mempekerjakan

²⁶Bukhari. *Sahih Bukhari*, pada kitab *Membebaskan Budak*, Bab Sabda Nabi Shallallahu ‘alaihi wa Sallam ‘Budak itu Saudara Kalian...

²⁷Isnanini Harahap, et. al, *Hadist – Hadist Ekonomi*, (Jakarta: Balebat Dedikasi Prima, Januari 2017). h. 79.

²⁸Bukhari, *Sahih Bukhari*, kitab *Jual Beli*, Bab Dosa Orang Yang Menjual Khamar.

seseorang tetapi tidak membayar upah yang seharusnya di dapatkan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Hadist diatas menjadi pengingat bagi para perusahaan untuk selalu memberi imbalan / kompensasi / gaji yang layak sesuai dengan jasa yang diberikan para karyawan.

Dari berbagai penjelasan tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwasanya Islam mengarahkan para perusahaan atau atasan untuk menerapkan *Quality of Work Life*. Agar perusahaan dapat mengerti bagaimana memperlakukan karyawannya yang telah bekerja keras dalam menciptakan sasaran perusahaan.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Pada umumnya, pengertian tingkat kepuasan kerja meliputi rasa menghasilkan keefektifan pekerja pada tugasnya. Bagian ini seperti rasa kepuasan ataupun tidak dari seseorang pada tugasnya yang umumnya dirasakan ataupun tidak pada berbagai faktor kompleks dari tugas kerjanya, diantaranya dari aspek upah, tempat kerja, ataupun tempat kerja.²⁹

Locke, menjelaskan tingkat puas kerja dijadikan situasi emosional senang ataupun hal baik yang diambil dari nilai kerja ataupun pengalaman yang dialami. Locke juga menerangkan bahwa kepuasan tersebut menjadi hasil penilaian pekerja tentang sejauh mana pekerjaan yang dijalani memberi sesuatu yang dianggap penting.³⁰

Robbin dan Judge menerangkan bahwasanya tingkat puas kerja ialah sesuatu hal baik mengenai tugas yang diperoleh melalui hasil evaluasi terhadap berbagai karakter. Tingkat kepuasan yang dimiliki seseorang menjadi hal baik tentang tugas dan pekerjaan, sementara itu tingkat puas kerja seseorang yang kecil menghasilkan rasa tidak baik.³¹

Adanya beberapa definisi kepuasan kerja diatas diambil simpulan bahwasanya rasa puas kerja dilandasi oleh tanggapan emosional para karyawan

²⁹Agus Suyatno, *et. al.*, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Prinsip Dasa dan Aplikasi*, (Yogyakarta, Diandra Kreatif, 2020), h. 60.

³⁰Nimas Ayu Aulia Pitasari dan Mirwan Surya Perdhana (ed), *Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur*, Diponogoro Journal of Management, Vol. 7, No. 4, 2018, h. 2.

³¹*Ibid.*

terhadap situasi dan kondisi saat bekerja. Tiap-tiap individu pekerja mempunyai perbedaan tingkatan rasa puas dalam bekerja. Oleh karena itu dalam pencapaian kepuasan kerja, masing – masing individu karyawan diwajibkan untuk sanggup dan dapat melakukan interaksi dengan para teman kerja sejawat, para atasan, dan tentu saja harus mematuhi peraturan yang terdapat di dalam perusahaan.

2. Teori Kepuasan Kerja

Terdapat lima macam teori yang dinyatakan oleh Sharma dan Chandra, yakni antara lain:

a. Teori *Need Fulfilment*

Yaitu teori yang menjelaskan bahwa tingkat puas dinilai dari apresiasi yang diterima pekerja ataupun keperluan yang dipenuhi. Artinya, semakin terpenuhinya kebutuhan pegawai maka semakin puas pegawai tersebut atau sebaliknya.

b. Teori *Equity*

Yaitu teori dengan prinsip bahwa kepuasan yang didapatkan pekerja memiliki unsur adil. Unsur ini didapat dengan membandingkan dirinya dengan pegawai lainnya. Adapun 3 unsur yang ada di teori ini, antara lain:

- 1) Pekerja mendapatkan dan merasakan suatu hal yang menjadi bahan masukan dalam mendorong tugasnya diantaranya pelatihan, fasilitas dan lainnya, ini disebut sebagai “*input*”.
- 2) Pekerja merasakan adanya hasil kerja dari tugas yang dijalankannya sehingga mendapatkan jenjang karir, apresiasi dan lainnya, ini disebut sebagai “*out comes*”.
- 3) Kombinasi dari perbandingan kedua unsur di atas didapat para pekerja, ini disebut sebagai “*comparisons person*”. Jika perbandingan ini memiliki unsur keadilan, maka pekerja merasakan kepuasan begitu juga sebaliknya.

c. Teori *Discrepancy*

Yaitu teori yang menjelaskan bahwa dalam melakukan penilaian tingkat puas pekerjaan seseorang pekerja yaitu dengan cara perhitungan selisih dari suatu hal yang diinginkan sesuai kenyataan yang didapat. Tingkat puas tersebut bergantung terhadap nilai, kenyataan, kebutuhan, dan perbedaan,

disesuaikan dengan hasil pekerjaan yang dirasakan dan didapat.

d. Teori *Motives: Two Factor*

Pengukuran tingkat puas dan tidak puas memiliki 2 faktor, antara lain:

- 1) Faktor *Maintenance/Disatisfaction Factors*, ialah berbagai faktor yang berkaitan dengan hak manusia yang ingin mendapat ketenangan lahir melingkupi gaji, status, kebijakan organisasi, keamanan bekerja, kualitas supervisi, serta situasi pekerjaan.
- 2) Faktor *Motivator/Satisfaction Factors*, ialah faktor yang melekat terhadap keperluan batin ataupun psikis para pekerja. Adanya hubungan dari faktor tersebut yaitu apresiasi pada pekerja secara individu dan nyata berhubungan dengan aktivitas diantaranya pencapaian kerja dan lainnya.

e. Teori *Social Reference-Group*

Yaitu teori yang menjelaskan mengenai bila tugas seseorang disesuaikan dengan keinginannya, kebutuhannya, kepentingannya di suatu organisasi, maka tingkat kepuasan yang dihasilkan dari tugas tersebut tercapai dan kebalikannya juga. Terdapat kesamaan teori ini dengan teori *need fulfilment*, perbedaan terletak pada keinginan, kepentingan dan harapan ialah milik individu berkelompok dan tidak untuk personal mandiri.³²

3. Faktor – Faktor Kepuasan Karyawan

Terdapat 4 aspek yang mengakibatkan tingkatan rasa puas kerja pekerja menjadi tinggi menurut Robbins, yaitu sebagai berikut

a. *Mentality Challenging* (Tantangan Kerja Secara Mental)

Pada dasarnya setiap personal suka akan tugas yang memberikan adanya ruang dalam mengimplementasikan keahlian dan keterampilan yang dimiliki, serta adanya penawaran berbagai jenis pekerjaan, tugas, bebas, serta imbalan tentang pekerjaan yang dijalankan. Berbagai tugas yang dapat menghasilkan pekerja merasakan kebosanan hingga menghasilkan ketidakpuasan. Begitu juga dari tugas yang memiliki tantangan berlebihan

³²Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*, (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2017) h. 42 – 43.

akan menjadikan para pekerja menjadi stres, tidak puas, serta kecewa berlebih.

b. *Equitable Reward* (Kesesuaian apresiasi)

Pada umumnya pekerja ingin mendapatkan balasan atau imbalan yang sesuai terhadap upah, bonus, jenjang karir dan lainnya disesuaikan pada langkah yang dijalankan untuk menggunakan tenaga, pikiran, waktu, dan berbagai resiko yang dialami. Harapan yang diinginkan yaitu investasi hingga tanggungan resiko tugas yang dijalankan mendapatkan balasan yang sesuai. Jika hal tersebut dirasakan dan diterima pekerja tidak sesuai, maka dapat menghasilkan kekecewaan serta ketidakpuasan.

c. *Supportive Working* (Situasi Kerja Mendukung)

Pekerja berkaitan dengan tempat bekerja sehingga mampu menghasilkan rasa nyaman secara individu serta mudah dalam menjalankan tugas yang optimal. Beberapa riset menunjukkan bahwasanya pekerja lebih suka akan tempat fisik yang memiliki kenyamanan tanpa dampak bahaya. Dan juga beberapa pekerja lebih suka dengan aktivitas yang dekat dengan tempat tinggal beserta sarana terbaik hingga alat yang mendukung.

d. *Supportive Colleagues* (Rekan Kerja yang Mendukung)

Setiap karyawan memperoleh suatu hal yang besar dibandingkan hanya uang ataupun pencapaian signifikan atas tugasnya. Dari beberapa pekerja, tugas juga mampu mencukupi keperluan komunikasi sosialnya. Maka dari itu, tidak heran bahwasanya teman di tempat kerja yang baik dan mendukung dapat dijadikan sebagai peningkat rasa puas dari pekerjaan yang dijalani.³³

Selain itu, terdapat juga berbagai faktor yang menentukan tingkat puas pekerjaan, antara lain:

a. *Work itself* (Pekerjaan Itu Sendiri)

Masing-masing tugas membutuhkan sesuatu keterampilan tertentu disesuaikan pada bidang yang dimiliki. Dengan adanya hal tersebut maka setiap tugas yang dijalani dan dilakukan dapat menambah bahkan mengurangi rasa puas yang didapat.

³³Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2015), h. 438.

b. *Supervision* (Hubungan dengan Atasan)

Cara memimpin secara stabil dan baik berhubungan pada tingkat kepuasan kerja yaitu sikap empati. Keterakitan ini menggambarkan sejauh mana pimpinan memberu bantuan para pekerja dalam memberu kepuasan terhadap nilai kerja utama untuk para pekerja. Keterkaitan ini secara menyeluruh atas dasar daya tarik tiap individu yang menggambarkan perilaku dasar serta beberapa nilai yang sama. Contohnya dua unsur tersebut memiliki penilaian kehidupan yang serupa. Tingkat rasa puas terbesar pada pimpinan yaitu bila dua macam kaitan bernilai positif. Pimpinan yang mempunyai karakter atasan yang transformasional, maka pekerja meningkatkan dorongan serta menghasilkan kepuasan dengan tugasnya.

c. *Workers* (Teman Sekerja)

Yaitu faktor yang berkaitan pada keterkaitan dari pekerja dan pimpinannya dan pekerja lainnya walaupun memiliki persamaan dan perbedaan terhadap tugas dari pekerjaannya.

d. *Promotion* (Promosi)

Yaitu faktor yang berkaitan pada terdapat atau tidak ruang kesempatan dalam mendapatkan jenjang karir di tempat bekerja.

e. *Pay* (Upah/Bayaran)

yaitu faktor dalam memenuhi keperluan hidup pekerja yang dinilai normal ataupun tidak.³⁴

4. Indikator – Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja juga memiliki indikator – indikator yang dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja karyawan. Salah satunya menurut Hasibuan, antara lain:

a. Kesetiaan

Penilai melakukan pengukuran dari pekerja pada tugas, jabatan, serta organisasinya. Bagian ini digambarkan dari tersedianya pekerja yang mampu memelihara serta membela organisasi di luar dan dalam, tugas dari pihak lainnya yang tidak dituntaskan sesuai tanggung jawab.

³⁴Kreitner dan Angelo Kinicki (ed), *Perilaku Organisasi*, Erly Suandi Terjemahan. (Jakarta: Salemba Empat, 2001), h. 225.

b. Keterampilan

Penilai melakukan penilaian terhadap kinerja dari kuantitas dan kualitas yang mampu dicapai pekerja sesuai rangkaian kerja.

c. Kejujuran

Penilai melakukan penilaian terhadap kinerja yang dilaksanakan dari tugas mampu mencukupi kesepakatan dari diri ataupun yang lainnya.

d. Kepemimpinan

Penilai melakukan penilaian terhadap daya mampu pekerja sebagai pemimpin, mempunyai personal baik, dihargai, berwibawa, serta mampu memberi motivasi pada yang lainnya sehingga menjalankan tugas dengan baik.

e. Tingkat Gaji

Penilai melakukan penilaian terhadap total upah yang diberi pada pekerja dan disesuaikan pada hasil kinerja pekerja terhadap tugas yang dimiliki dan diberikan ke perusahaan.

f. Kepuasan Kerja Tidak Langsung

Penilai melakukan penilaian terhadap balasan perbuatan yang sesuai pada pekerja dari peran dan partisipasi yang diberikan sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini diberikan sebagai bentuk atas pemberian tenaga, waktu, dan pemikiran serta pencapaian yang diberi pada perusahaan.

g. Lingkungan Kerja

Penilai melakukan penilaian terhadap tempat kerja terbaik yang mampu mengakibatkan pekerja memiliki kenyamanan saat beraktivitas.

h. Kreatifitas

Penilai melakukan penilaian terhadap keterampilan pekerja dalam mengembangkan kreatifitas yang dimiliki dan mampu menuntaskan tugasnya hingga mampu menghasilkan kinerja terbaik.³⁵

5. Gejala Ketidakpuasan Kehidupan Kerja

Selain kita mengetahui berbagai faktor yang memberikan pengaruh

³⁵Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta, Bumi Aksara, cet 14, 2014), h. 12.

terhadap kepuasan kerja, ada baiknya perusahaan juga mengetahui berbagai tanda tingkatan rasa tidak puas pekerja. Berdasarkan pernyataan As'ad bahwasanya tanda tingkat ketidakpuasan antara lain:

- a. Malas yang berlebihan. Ketidaknyamanan pekerja saat bekerja menghasilkan arasa malas dan tidak semangat ketika menjalani dan mengalami berbagai tugas yang diberi untuknya. Tidak terdapat motivasi yang terlihat oleh karyawan hingga mengakibatkan kelelahan berlebih ketika menjalankan tugas.
- b. Komunikasi berlebihan dan tidak perlu ketika bekerja, khususnya tiap-tiap masalah personal. Faktor ini yang menggambarkan adanya ketidakpuasan bekerja yang mengakibatkan pekerja melakukan perbincangan secara berlebihan.
- c. Secara boros memanfaatkan fasilitas kantor. Rasa tidak puas yang dimiliki pekerja mengakibatkan lebih sering menggunakan berbagai fasilitas di kantor berupa barang dan lainnya. Ini dikarenakan terdapat kesalahan saat menjalankan tugas kerja, atau menjalankan suatu hal dalam kebutuhan individu, berupa memanfaatkan printer untuk mencetak kertas atau alat tulis dengan boros.
- d. Buang-buang waktu. Rasa ketidaknyamanan yang dihasilkan saat menjalankan tugas mampu menimbulkan kinerja yang tidak sesuai. Ini disebabkan pekerja karena terfokus pada berbagai hal lainnya, dapat karena perbincangan yang dilakukan pada teman kerja atau keluar masuk dengan tidak meminta izin dan tidak karena kebutuhan kerja.
- e. Ceroboh dan tidak hati-hati. Rasa tidak nyaman mampu menghasilkan kurang tanggap pada saat menjalankan tugas kerja. Ketidakpuasan mengakibatkan tidak fokus saat menjalankan tugas kerja mengakibatkan kecerobohan dan tidak hati-hati ketika menuntaskan tugas kerja. Tentunya ini mampu menghasilkan kerugian bagi perusahaan.
- f. Ketidaksediaan untuk bekerja sama antara pimpinan dan bawahan, dimana ini menjadi satu dari berbagai hal utama dan penting karena memberikan pengaruh terhadap kepuasan tiap individu.³⁶

³⁶Annisa Queentarina Kinanti, Skripsi: *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Divisi Sumber Daya Manusia PT Surveyor Indonesia*, (Jakarta: UI, 2012), h. 21.

6. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Adanya berbagai tahapan yang mampu diterapkan pihak perusahaan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

a. Pemberian kompensasi secara adil

Menurut beberapa pekerja bahwa kompensasi menjadi sasaran yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas kerja. Untuk mendapatkan uang yang diinginkan, maka dijalankan berbagai tugas kerja dengan baik hingga lupa akan waktu. Ketika menjalankan tugas kerja, pekerja senantiasa menginginkan untuk mendapatkan kompensasi terbaik dan sesuai dari kerja keras yang diberikan untuk perusahaan dalam menjalankan tugas kerja tersebut. Pekerja juga menginginkan kompensasi yang diberikan dengan adil. Sesuai ada tingkatan latar belakang, keterampilan dan lainnya yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan tugas, tanggung jawab, dan tempat kerja yang dijalani para pekerja.

b. Membuat pekerjaan jadi menyenangkan

Anggapan ini menunjukkan hasil pikiran bahwasanya pekerjaan yang dijalankan seseorang ada pada keadaan yang menyenangkan, contohnya diberikan ruang kesempatan untuk menjadi kreatif dan tidak ada hambatan dari aturan ataupun tahapan tertentu dari perusahaan, penggunaan pakaian serupa ataupun sepatu, serta berbagai hal lainnya tidak memiliki potensi resiko. Pekerja mampu berfokus terhadap tugas kerja dan dapat bekerja dengan maksimal hingga mampu menghasilkan pencapaian kerja efektif hingga pekerja memiliki kepuasan.

c. Menciptakan hubungan kerja yang harmoni

Terdapat kerja sama yang baik antar pekerja baik pimpinan maupun anggotanya sehingga mampu menuntaskan beberapa masalah yang terdapat dengan efektif dan cepat.

d. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung

Interaksi dan komunikasi sesama pekerja mampu memberi kebebasan gerak pada saat menjalankan tugas, namun juga mampu memberi keadaan yang nyaman, ruang udara terbaik, dan tidak mengganggu rekan kerjanya.³⁷

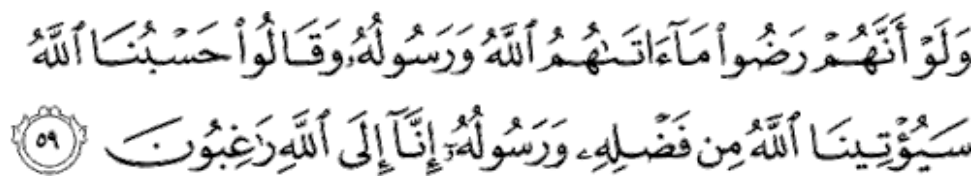
³⁷Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2015), h. 449.

7. Kepuasan Kerja dalam Prespektif Islam

Allah SWT menciptakan seseorang untuk tidak hidup dengan kesia-siaan. Pada dasarnya alasan mulia manusia diciptakan ialah untuk senantiasa menjalankan ibadah, dan menunjukkan pengabdianya pada Allah SWT. maka manusia harus bekerja.³⁸ Allah sangat meridhoi orang yang melakukan pekerjaan dengan sungguh – sungguh, sempurna dan profesional.

Karena, tingkatan rasa puas seseorang tidak memiliki batasan, hingga pada hakikatnya dapat menghasilkan kerakusan tersendiri dan lainnya. Dengan rasa puas dan bersyukur pada apa yang telah kita dapatkan. Maka dari itu, Islam memberi batasan tertentu terhadap tingkatan puas seseorang disesuaikan pada tingkatan keperluan yang harus terpenuhi. Seseorang akan menjadi *tawaghu'* apabila tingkatan rasa puas yang dimilikinya tidak memiliki batasan tertentu dalam memenuhi tingkatan keperluan dasar yang dibutuhkan. Saat diri seseorang memprioritaskan kepuasan ataupun keinginan, maka hal tersebut menunjukkan hidup yang berlebihan, dan kebalikannya bila yang diprioritaskan ialah kebutuhan maka hal tersebut menunjukkan hidup yang layak dan normal. Maka dari itu kebutuhan dan kepuasan dinilai berbeda..³⁹

Sebagaimana kepuasan kerja dalam Islam atas dasar ridha dari Allah SWT. dapat dilihat pada Q.S. At – Taubah ayat 59:



Artinya: “Dan jika benar bahwa mereka ridho terhadap seluruh yang diberikan dari Allah dan Rasul-Nya, dan berkata “Cukup Allah pada kami, Allah dan Rasul memberi pada kami beberapa atas karunia, Sungguh kami ialah orang yang memiliki harapan besar pada Allah.”⁴⁰

Penjelasan dari ayat tersebut ialah bahwasanya Allah memberikan kita rezeki masing – masing secara cukup. Ketika kita merasa cukup, puas dan bersyukur

³⁸Fordebi, Adesy, *Ekonomi dan Bisnis Islam: Seri Konsep dan Aplikasi Ekonomi dan Bisnis Islam*” (Jakarta: Rajawali Pers, ed 1, 2016), h.225.

³⁹Syarifah, *Kepuasan Kerja Personalialia dalam Pendidikan Islam*, (<https://zainzuhaili.wordpress.com/2011/07/14/kepuasan-kerja-personalia-dalam-pendidikan-islam/>), Diunduh pada 14 Juni 2011.

⁴⁰Departemen Agama RI, *The Holy Qur'an Al - Fatih*, h. 196.

kepada Allah SWT disitulah Allah SWT akan menambah rezeki untuk kita. Memenuhi apa yang kita butuhkan terlebih dahulu, lalu jika kita merasa puas dan bersyukur, Allah SWT akan menambah rezeki kita.

C. Penelitian Terdahulu

Tujuan penelitian ini dilaksanakan berguna dalam menunjukkan persamaan dan perbedaan hasil penelitian dengan yang akan diteliti hingga mengetahui dengan jelas letak masalah yang akan diteliti. Beberapa pemilihan penelitian sebelumnya pada penelitian ini antara lain:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Penulis / Tahun	Persamaan	Perbedaan	Judul
1.	Endah Yuliati (2010)	Menggunakan <i>Quality of Work Life</i> dalam penelitiannya. Menggunakan metode kuantitatif.	Adanya perbedaan pada variabel terikat dan lokasi penelitian.	Skripsi, Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (<i>Quality of Work Life</i>) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Kecamatan Bringin Kabupaten Ngawi.
2.	Fadliatun Awwalyah (2018)	Sama – sama menggunakan <i>Quality of Work Life</i> di dalam penelitian.	Menerapkan metode penelitian kualitatif dan variabel terikatnya berbeda.	Skripsi, Penerapan <i>Quality of Work Life (QWL)</i> pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Puduarta Insani Kantor Cabang UIN-SU.
3.	Mufti Hasan Alfani (2018)	Sama – sama menggunakan <i>Quality of Work Life</i> dalam penelitiannya. Dan kepuasan kerja karyawan	Tempat penelitiannya yang berbeda.	Jurnal, Analisis Pengaruh <i>Quality of Work Life (QWL)</i> Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru.

		sebagai variabel terikatnya.		
4.	Raziki Waldan (2018)	Sama – sama menggunakan <i>Quality of Work Life</i> dalam penelitiannya.	Tempat penelitian yang berbeda, dan variabel terikatnya berbeda.	Jurnal, <i>Quality of Work Life</i> Sebagai Solusi Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Prespektif Islam.
5.	Alitty (2018)	Sama – sama menggunakan faktor – faktor <i>Quality of Work Life</i> dalam penelitiannya Dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel terikatnya.	Tempat penelitian yang berbeda.	Skripsi, Analisis Pengaruh Faktor – Faktor <i>Quality of Work Life</i> (QWL) Terhadap Kepuasan Karyawan di KSPPS BTM Bina Masyarakat Utama (BiMU) Bandar Lampung.

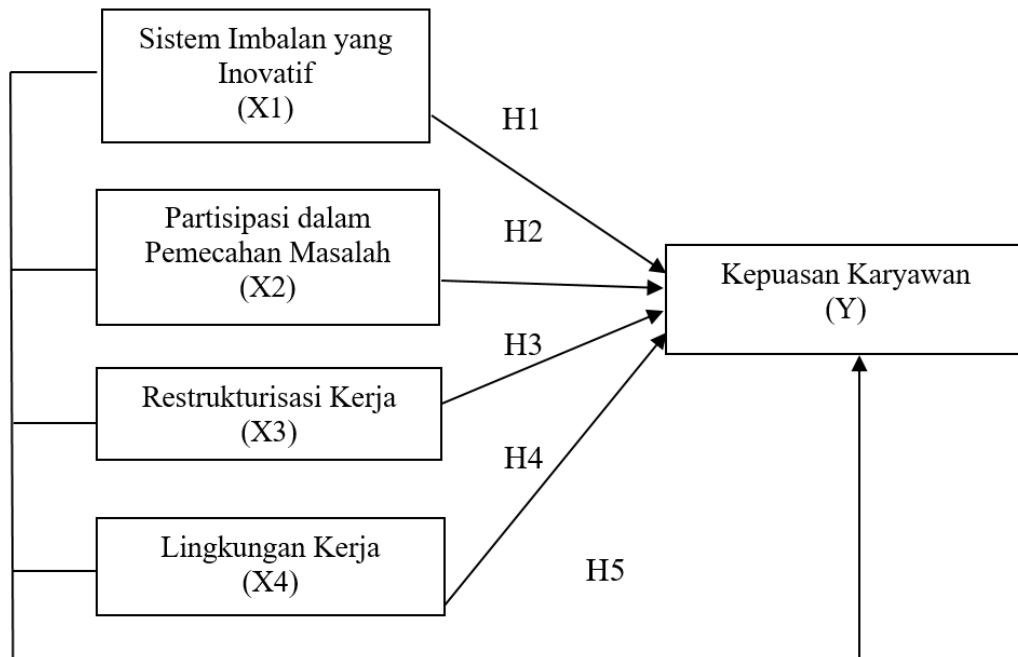
D. Kerangka Teoritis

Kerangka ialah wawasan yang didapatkan melalui penulisan dan dokumen yang berhubungan dan hasil pengalaman pribadi berlandaskan hasil pola pikir berikutnya menimpa permasalahan sehingga dilakukan penelitian. Arti lain dari kerangka teoritis ialah rangkaian pikiran yang terbagi atas konseptual ataupun teori yang dijadikan sebagai pedoman penelitian.⁴¹

Pada kerangka teoritis dibawah ini dapat dilihat bahwa Sistem Imbalan yang Inovatif (X1), Partisipasi dalam Pemecahan Masalah (X2), Restrukturisasi Kerja (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) dapat mempengaruhi Kepuasan Karyawan (Y). Dengan demikian semakin baik kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* yang dapat dipenuhi oleh perusahaan, para karyawan akan terus bekerja dengan baik, benar, serta tepat dalam memperoleh sasaran yang diharapkan perusahaan.

⁴¹Nur Ahmadi Bi Rahmani, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, (Medan: FEBI UIN-SU Press, 2016), h. 23.

Adapun kerangka teoritis yang peneliti tampilkan sehingga memberi kemudahan dalam pemahaman tujuan penelitian antara lain:



Gambar 3. 1.
Kerangka Teoritis

F. Hipotesis Penelitian

Sesudah permasalahan dirumuskan, dilanjutkan dengan tahapan selanjutnya yaitu rumusan hipotesa, yang menjadi jawaban sementara yang diterbitkan dari penerapan teori pada permasalahan penelitian. Hipotesis ialah penjelasan yang diperlukan untuk pengujian orisinalitas dan perlu diamati.

1. H_{01} : Tidak adanya efek variabel sistem imbalan yang inovatif (X1) pada kepuasan karyawan (Y).
 H_{a1} : Adanya efek variabel sistem imbalan yang inovatif (X1) terhadap kepuasan karyawan (Y).
2. H_{02} : Tidak adanya efek variabel partisipasi dalam pemecahan masalah (X2) pada kepuasan karyawan (Y).
 H_{a2} : Adanya efek variabel partisipasi dalam memecahkan permasalahan (X2) pada kepuasan karyawan (Y).
3. H_{03} : Tidak adanya efek variabel restrukturisasi kerja (X3) pada kepuasan karyawan (Y).

H_{a3} : Adanya efek variabel restrukturisasi kerja (X3) pada kepuasan karyawan (Y).

4. H₀₄ : Tidak adanya efek variabel lingkungan kerja (X4) pada kepuasan karyawan (Y).

H_{a4} : Adanya efek variabel lingkungan kerja (X4) pada kepuasan karyawan (Y).

5. H₀₅ : Tidak adanya efek variabel sistem imbalan yang inovatif (X1), partisipasi dalam memecahkan permasalahan (X2), restrukturisasi kerja (X3), lingkungan kerja (X4) terhadap kepuasan karyawan (Y).

H_{a5} : adanya efek variabel sistem imbalan yang inovatif (X1), partisipasi dalam memecahkan permasalahan (X2), restrukturisasi kerja (X3), lingkungan kerja (X4) pada kepuasan karyawan (Y)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penggunaan pendekatan yang diterapkan peneliti pada skripsi ini ialah dengan kuantitatif, dimana pendekatan tersebut dikarenakan berfokus terhadap faktor pengukuran dengan objektif pada kejadian sosial. Pengukuran dilakukan dengan cara menjabarkan seluruh peristiwa sosial di berbagai bagian permasalahan, pengukuran beberapa variabel dengan menunjukkan perbedaan pada simbol angka disesuaikan kelompok informasi yang berhubungan pada variabelnya. Penggunaan berbagai simbol angka maka kuantitatif secara matematik dihitung dan memperoleh simpulan yang diberlakukan di dalam parameter yang telah ditetapkan dalam penelitian.¹

Adapun penelitian ini menerapkan *field research* yaitu jenis penelitian dengan cara melakukan pengamatan secara langsung di lapangan ataupun pada responden.²

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Pelaksanaan penelitian berlokasi di PT. BTN Syariah Cabang Medan Jl. H. Juanda No.48, Medan Maimun, Suka Damai, Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20157.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan pada penelitian ini mulai dari Februari 2021 hingga selesai.

¹Nur Ahmadi Bi Rahmani, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, (Medan: FEBI UIN-SU Press, 2016), h. 7.

²Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h. 5.

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Minggu I	Minggu II	Minggu III	Minggu IV
1.	Pengajuan Judul			Februari 2021	
2.	Survey		Januari 2021		
3.	Penyusunan Proposal			Februari 2021	
4.	Bimbingan PA				Maret 2021
5.	Seminar Proposal				April 2021
6.	Pengerjaan Skripsi		Mei 2021		
7.	Sidang Munaqasah				Juni 2021

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi ialah tempat generalisasi yang terbagi atas subjek serta objek yang mempunyai kuantitas serta ketentuan karakter yang ditentukan sehingga dipahami lalu dijadikan kesimpulannya.³

Dalam penelitian ini populasi yang penulis gunakan ialah para karyawan Bank BTN KC Syariah Medan dengan total 25 orang.

2. Sampel

Sampel ialah sisi berdasarkan total keseluruhan serta karakter yang dimiliki populasi tersebut.⁴

Penggunaan teknik sampling pada penelitian ini yaitu *Nonpropability*

³Ricki Yuliardi dan Zuni Nuraeni (ed), *Statistika Penelitian Plus Tutorial SPSS*, (Yogyakarta: Innosain, 2017), h. 5.

⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 91

Sampling dan *Sampling Jenuh*. *Nonprobability Sampling* ialah metode mengambil sampel tetapi tidak menghasilkan peluang serupa untuk masing-masing keanggotaan populasi ketika dilakukan pemilihan sebagai anggota sampel. Sampel jenuh ialah metode mengambil sampel jika seluruh keanggotaan dijadikan sampel.⁵

Jumlah sampel pada penelitian yaitu karyawan di Bank BTN KC Syariah Medan yang terbagi atas 25 karyawan.

D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

a. Data Primer

Sumber data primer ialah data yang didapatkan dari sumber awal berdasarkan tahapan serta metode data yaitu interview, observasi, ataupun instrumen pengukuran yang digunakan secara khusus dibuat dan disesuaikan pada tujuannya.⁶

Diperoleh langsung dari kuesioner responden yang telah diisi oleh pegawai Bank BTN KC Syariah Medan dengan bentuk data primer yaitu data yang berkaitan pada variabel penelitian.

b. Data Sekunder

Penggunaan sumber data pada penelitian yaitu data sekunder, dimana data ini didapatkan berdasarkan sumber yang telah terdapat serta tidak diperoleh langsung dari peneliti.⁷

Data ini juga diperoleh dalam bentuk telah jadi, yang dikumpul serta dengan pengolahan pihak lainnya yang berbentuk publikasi. dan lainnya yang terdapat hubungannya pada permasalahan yang diteliti penulis.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner (Angket)

Angket ialah satu dari berbagai teknik dalam mengumpulkan data dengan

⁵*Ibid.*, h. 85.

⁶Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010) h. 18.

⁷Uma Sekaran, *Research Methods For Bussiness (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), h. 76.

tahapan memberi seperangkat pertanyaan pada responden untuk dijawab.⁸

Dalam penelitian ini, dilakukan penyebaran kuesioner pada karyawan Bank BTN KC Syariah Medan untuk diisi kemudian dikembalikan kepada peneliti.

Dalam pengukurannya, dimanfaatkan *skala likert* oleh penulis dalam pengukuran perilaku, pendapat, serta penilaian individu ataupun kelompok mengenai peristiwa sosial.⁹ Penggunaan tingkat *skala likert* pada penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 3.2
Bobot Penilaian

Jawaban	Penilaian
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

b. Studi Dokumen

Peneliti menggunakan instrumen dokumentasi guna memperoleh data tentang para karyawan Bank BTN KC Syariah Medan. Penggunaan instrumen berguna sebagai pelengkap segala sesuatu yang memiliki hubungan pada penelitian tersebut.

E. Definisi Operasional

Adapun operasional pada variabel penelitian ialah segala sesuatu sifat ataupun nilai berdasarkan objek serta aktivitas yang memiliki berbagai jenis tertentu dan ditentukan dari peneliti, lalu dipahami dan diambil kesimpulan.¹⁰

⁸*Ibid.*, h. 142.

⁹Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 93

¹⁰*Ibid.*, h. 8.

Tabel 3.3
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Sistem Imbalan yang Inovatif (X1)	Sistem imbalan ialah satu dari berbagai bentuk apresiasi yang diberikan pada pekerja dari sumbangan pada perusahaan khususnya menggambarkan melalui pencapaian karya karyawan. Sistem ini meliputi upah kerja keras bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan hidup 2. Adil dan sesuai 3. Jaminan kelangsungan bekerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian skor 5 bagi Sangat Setuju (SS) • Pemberian skor 4 bagi Setuju (S) • Pemberian skor 3 bagi Netral (N) • Pemberian skor 2 bagi Tidak Setuju (TS) • Pemberian skor 1 bagi Sangat Tidak Setuju (STS)
Partisipasi dalam Pemecahan Masalah (X2)	Pengukuran pada bagian ini ditinjau dari peningkatan kemampuan interaksi dari dalam maupun organisasi, peningkatan kerja sama, serta keterlibatan dirinya pada tahapan pembuatan beberapa putusan organisasi sesuai porsinya masing-masing.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesempatan memberikan pendapat 2. Kemampuan meningkatkan komunikasi 3. Menerima tanggungjawab dalam aktivitas kelompok 	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian skor 5 bagi Sangat Setuju (SS) • Pemberian skor 4 bagi Setuju (S) • Pemberian skor 3 bagi Netral (N) • Pemberian skor 2 bagi Tidak Setuju (TS) • Pemberian skor 1 bagi Sangat Tidak Setuju (STS)
Restrukturisasi Kerja (X3)	Pelaksanaan restrukturisasi berguna dalam menyebarkan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peluang pengembangan karier 2. Pengaturan 	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian skor 5 bagi Sangat Setuju (SS) • Pemberian skor

	ruang peningkatan profesional bekerja para karyawan.	jadwal kerja 3. Pengarahan dan bimbingan	4 bagi Setuju (S) • Pemberian skor 3 bagi Netral (N) • Pemberian skor 2 bagi Tidak Setuju (TS) • Pemberian skor 1 bagi Sangat Tidak Setuju (STS)
Lingkungan Kerja (X4)	Pengukuran tempat atau lingkungan pekerjaan ditinjau dari keadaan keamanan tempat bekerja, tingkat kebersihan serta kesehatan tempat bekerja, keadaan rasa nyaman di tempat bekerja, jaminan pekerja selamat dan sehat, disertai terdapat keadaan lingkungan pada kesuksesan pekerjaan.	1. Kondisi dan kebersihan ruang kerja 2. Keamanan ruang kerja 3. Hubungan teman kerja dan sesama pimpinan serta anggota	• Pemberian skor 5 bagi Sangat Setuju (SS) • Pemberian skor 4 bagi Setuju (S) • Pemberian skor 3 bagi Netral (N) • Pemberian skor 2 bagi Tidak Setuju (TS) • Pemberian skor 1 bagi Sangat Tidak Setuju (STS)
Kepuasan Karyawan (Y)	Robbin dan Judge menerangkan bahwasanya tingkat puas kerja ialah sesuatu hal baik mengenai tugas yang diperoleh melalui hasil evaluasi terhadap berbagai karakter. Tingkat	1. Kesesuaian apresiasi kerja 2. Situasi kerja yang memadai serta teman kerja yang mendukung 3. Tantangan mental dan tugas kerja	• Pemberian skor 5 bagi Sangat Setuju (SS) • Pemberian skor 4 bagi Setuju (S) • Pemberian skor 3 bagi Netral (N) • Pemberian skor 2 bagi Tidak

	kepuasan yang dimiliki seseorang menjadi hal baik tentang tugas dan pekerjaan, sementara itu tingkat puas kerja seseorang yang kecil menghasilkan rasa tidak baik.		Setuju (TS) • Pemberian skor 1 bagi Sangat Tidak Setuju (STS)
--	--	--	--

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Yaitu pengujian yang menyatakan situasi nyata serta mengarah terhadap desain yang sesuai, ataupun tahap-tahap peneliti membuat konseptual gagasan melaluo pengukuran. Ini merujuk terhadap tingkat gagasan atau ide mengenai kesesuaian kenyataan. Adapun istilah ini mengenai uji yang berfokus pada pertanyaan tingkat pengukuran kenyataan sosial dari riset yang disesuaikan pada penggunaan desain dari peneliti untuk mempelajarinya.¹¹

Digunakan perhitungan dengan program SPSS dari komputer, sehingga pengukuran validitas data dapat dibandingkan dengan r hitung serta r tabel, antara lain:

- 1) Bila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ terhadap taraf signifikansi 5% maka dapat dinyatakan valid suatu kuesioner tersebut.
- 2) Bila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ terhadap taraf signifikansi 5% maka dapat dinyatakan tidak valid suatu kuesioner tersebut.

b. Uji Realibilitas

Pengujian ini mengenai kecakapan dan kestabilan bersifat tetap. Ini menyatakan bahwasanya atribut yang diukut menghasilkan persamaan bila diulangi memberi hasil situasi yang serupa dan sama. Pengujian ini secara

¹¹Nur Ahmadi bi Rahmani, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, (Medan: FEBI UIN-SU Press, 2016), h. 61.

kuantitatif menyatakan bahwasanya numerik hasil berupa angka didapatkan dari suatu indeks yang tidak memiliki perbedaan dikarenakan karakter atas tahapan pengukuran ataupun instrumen pengukuran itu sendiri.¹²

Dengan begitu, dapat diyakini bahwa data yang dihasilkan valid dan aktual.

- 1) Bila koefisien alpha yang dihasilkan $>$ taraf signifikansi 60% ataupun 0,6 maka dinyatakan reliabel suatu kuesioner.
- 2) Bila koefisien alpha yang dihasilkan $<$ taraf signifikansi 60% ataupun 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel suatu kuesioner.¹³

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Penggunaan pengujian ini dilakukan dalam menyatakan bahwasanya terdapat distribusi data secara normal. Hal ini dilihat dari pengujian t dan F yang menghasilkan asumsi bahwasanya terdistribusi secara normal nilai residual. Bila diasumsi maka ini melanggar dan pengujian statistik dijadikan sebagai tidak valid dalam total ke seluruh sampel kecil. Pengujian ini berguna dalam pengujian nilai residual atas regresi yang sama menerapkan pengujian *Kolmogorov-Smirnov*.

Langkah dalam mengambil putusan ialah bila signifikan terhadap nilai *Kolmogorov-Smirnov* $<$ 0,05 maka dinyatakan tidak normal nilai residual yang terdistribusi. Bila signifikan terhadap nilai K-S $>$ 0,05, maka dinyatakan secara normal data residual yang terdistribusi.¹⁴

b. Uji Multikolinearitas

Adapun tujuan pengujian ini yaitu untuk pengujian model regresi yang terdapat memiliki hubungan dari variabel independent. Bila tidak terdapat hubungan dari variabel independent maka dinyatakan sebagai model regresi terbaik. Pelaksanaan uji ini guna mengetahui angka *tolerance* serta VIF atau *Variance Inflation Factor*.

Langkah dalam melakukan deteksi suatu multikolinearitas di model regresi tersebut ditinjau berdasarkan penilaian *tolerance* serta nilai VIF atau *Variance Inflation Factor*. Pada umumnya penggunaan nilai *cutoff*

¹²*Ibid.*, h. 70.

¹³Wiratna Sujawerni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustakabarupress, 2015), h. 110.

¹⁴*Ibid.*, h. 156.

menyatakan terdapat multikolinearitas yaitu nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1 sama pada VIF lebih besar dari 10 secara bebas dari multikolinearitas ialah nilai *tolerance* $\geq 0,1$.¹⁵

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini ialah situasi dari penyebaran jenis faktor yang tidak nyata pada sekitaran tempat observasi. Penggunaan pengujian ini berguna dalam meninjau karakter *variance error*. Bila memiliki varian dengan sifat *homoskedastis* maka dinyatakan sebagai model regresi baik.

Penggunaan metode ini berguna dalam melakukan deteksi yang terdapat atau tidak pada heteroskedastisitas dengan metode grafik, dimana penggunaan metode ini mengetahui grafik *plot* dari prediksi nilai variabel dependent atau *ZPRED* dengan nilai residual atau *SRESID*. Nilai dari uji ini ditentukan dengan dasar:

- 1) Bila terdapat pola tertentu atau *plot* tertata rapi, maka heteroskedastisitas telah terjadi.
 - 2) Bila tidak terdapat kejelasan pola atau *plot* yang tersebar diatas serta dibawah angka 0 terhadap sumbu Y secara acak, maka heteroskedastisitas tidak ada.¹⁶
- ### 3. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Pada dasarnya penggunaan uji ini berguna dalam pengujian efek setiap variabel independent yang diterapkan pada penelitian terhadap variabel dependent parsial.¹⁷

Langkah dalam mengambil putusan yaitu dengan perbandingan nilai signifikansi hasil yang dihitung pada tingkatan keyakinan senilai 10%. Bila nilai signifikansi < tingkatan keyakinan tersebut senilai 10% ($sig < \alpha$), maka diambil simpulan bahwasanya variabel independent memiliki efek signifikansi pada variabel dependen.

b. Uji F (Simultan)

Penggunaan pengujian ini berguna dalam melihat efek yang dihasilkan

¹⁵*Ibid.*, h. 103

¹⁶*Ibid.*, h. 137

¹⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2018),

secara bebas dan bersamaan dari variabel independent memberi pengaruh pada variabel dependent secara terikat.¹⁸

Langkah dalam mengambil putusan yaitu dengan pengujian yang diterapkan dengan mengamati nilai signifikansi F terhadap penggunaan tingkatan α , contohnya menerapkan α senilai 5%. Dasar analisa dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi 0,05 yaitu:

- 1) Bila signifikansi $F < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya model persamaan penelitian ini layak.
- 2) Bila signifikansi $F > 0,05$, maka H_0 diterima, artinya model persamaan ini tidak layak.

c. Analisis Koefisien Determinansi (R^2)

Dalam mendapatkan tingkat persentase efek dari variabel bebas yaitu X_1 , X_2 , X_3 , X_4 pada variabel terikat (Y). Bila besarnya r^2 menunjukkan ke arah satu, maka dinyatakan bahwasanya daya mampu menerangkan variabel bebas yaitu X_1 , X_2 , X_3 , X_4 ialah besar pada berbagai variabel terikat (Y). Artinya, penggunaan model tersebut menjadi kuat dalam menjelaskan efek variabel bebas pada variabel terikat. Dan kebalikannya bila semakin kecil r^2 . Artinya, penggunaan model ini tidak kuat dalam menjelaskan efek variabel bebas pada penelitian variabel terikat.¹⁹

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ialah regresi yang memiliki satu variabel dependen atau lebih variabel independen.²⁰ Karena terdiri lebih dari satu variabel maka analisa regresi ganda yang digunakan pada penelitian ini berguna dalam mendapatkan berbagai faktor yang memberikan tingkat rasa puas pekerja dari *Quality of Work Life* menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan karyawan

¹⁸Ferdinand, *Metode Penelitian Managemen*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro, 2013), h. 142.

¹⁹*Ibid.*, h. 180.

²⁰Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 192.

X1 = Sistem imbalan yang inovatif

X2 = Partisipasi dalam pemecahan masalah

X3 = Restrukturisasi pekerjaan

X4 = Lingkungan kerja

a = Konstanta

b1, b2, b3, b4 + Koefisien regresi

e = Standar eror

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah Singkat Bank BTN KC. Syariah Medan

BTN Syariah ialah Strategic Bussinees Unit (SBU) dari Bank BTN yang melakukan usahanya sesuai aturan syariah. Operasional bank ini dimulai pada tanggal 14 Februari 2005 dengan membuka kantor cabang syariah di Jakarta sebagai yang pertama. SBU dibuka berguna dalam memberi pelayanan terhadap ketertarikan khalayak memanfaatkan jasa keuangan syariah serta memperoleh nilai unggul dari penerapan aturan bank syariah, terdapat Fatwa MUI mengenai bunga perbankan, dan tata laksana dari hasil RUP di tahun 2004. Disertai seluruh penjelasan tersebut memiliki tujuan sebagai mencukupi kebutuhan bank dalam memberi layanan jasa keuangan syariah, tercapainya target laba usaha bank, mendorong pertumbuhan bank pada daya saing berubahnya lingkungan usaha, dan memberikan kestabilan dalam memenuhi kepentingan seluruh pegawai serta nasabah.

Proses lahirnya Bank Tabungan Negara dimulai berdasarkan berdirinya Postpaarbank oleh Pemerintahan Hindia-Belanda. Berdirinya bank berdasarkan Koninjlik Besluit No. 27 yang memiliki tujuan sebagai pengelola dana masyarakat. Tahun 1946, Postpaarbank diberhentikan pemerintahan Jepang yang hadir di Indonesia dan merubah namanya menjadi Tyokin Kyoku. Berdirinya Tyokin Kyoku mengalami banyak permasalahan dikarenakan bertepatan dengan proklamasi kemerdekaan Bangsa Indonesia dan menjadi penyebab keluarnya Jepang dari negara. Tyokin Kyoku adalah peninggalan Jepang diambil alih oleh Pemerintahan Indonesia. Setelah itu nama Tyokin Kyoku berganti menjadi Kantor Tabungan Pos (KTP) yang dipelopori dari Darmosoetanto sebagai Direktur Kantor Tabungan Pos. Kantor Tabungan Pos bertugas sebagai penukar uang Jepang yang tersebar sesudah para penduduk berganti menjadi Oeang Republik Indonesia (ORI).

Bank BTN tersebut memiliki status sebagai BUMN lalu diintegrasikan pada Bank Indonesia atas dasar Pengesahan Presiden Nomor 1 Tahun 1965 bahwa segala perbankan BUMN yaitu BTN (Bank Tabungan Negara) berpindah status menjadi

BUMN (Bank Umum Miliki Negara). Pengalihan ini atas dasar perundang-undangan Nomor 20 Tahun 1968 yang memiliki kegunaan pokok dalam memajukan ekonomi rakyat dari menghimpun pendanaan rakyat berbentuk tabungan. Tanggal 29 Januari 1974 merupakan permulaan Bank BTN memulai karirnya kembali ketika penunjukan Pemerintahan Indonesia berdasarkan SK menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 1974 yang menjadi sarana biaya berbagai usaha rumah bagi rakyat. Sesuai dengan fungsi tersebut, maka tahun 1976 merupakan realisasi awal Kredit pemilihan Rumah pertama kali dari Bank ini, Seiring berjalannya waktu menjadikan Bank ini menjadi bank yang memiliki fokus dan prioritas penuh terhadap perkembangan usaha perumahan di Indonesia dari dukungan KPR-BTN.

Berbagai kehadiran perbankan konvensional ataupun Bank Umum Syariah lalu melahirkan unit usaha syariah yang ditunjukkan dengan peningkatan kemajuan bisnis di dunia perbankan terkhusus pada penerapan aturan syariah. Kehadiran perbankan konvensional seperti Bank Tabung Negara juga menghadirkan divisi pelayanan syariah dalam mencukupi keperluan nasabah tanpa membutuhkan jual beli seperti bunga hingga Bank tersebut menghadirkan berbagai Unit di berbagai tempat di Indonesia salah satunya Kota Medan. Sesuai Surat Bank Indonesia Nomor 8 Tanggal 19 Tahun 2006 mengenai BTN Syariah dicatat menjadi KC Syariah yang ke sembilan serta disetujui pada tanggal 22 Februari 2007 melalui keputusan Gubernur Sumatera Utara serta Gubernur Bank Indonesia Cabang Medan.¹

b. Visi dan Misi Bank BTN KC. Syariah Medan

Masing-masing suatu instansi mempunyai visi dan misi serta strategi sehingga menghasilkan keperluan dan kebutuhan yang diinginkan. Hal tersebut juga berlaku bagi PT Bank Tabungan Negara Syariah untuk menjadi satu dari berbagai perbankan yang maju dalam mensukseskan program pemerintahan khususnya dari aspek perumahan yang tentunya mempunyai visi serta misi yang tepat sehingga memuaskan nasabah. Visi misi tersebut yaitu:

1) Visi

Visi Bank Tabungan Negara Syariah mendukung visi Bank Tabungan

¹Administrator, *Tentang BTN*, <https://www.btn.co.id/>, diakses pada 18 Juli 2021.

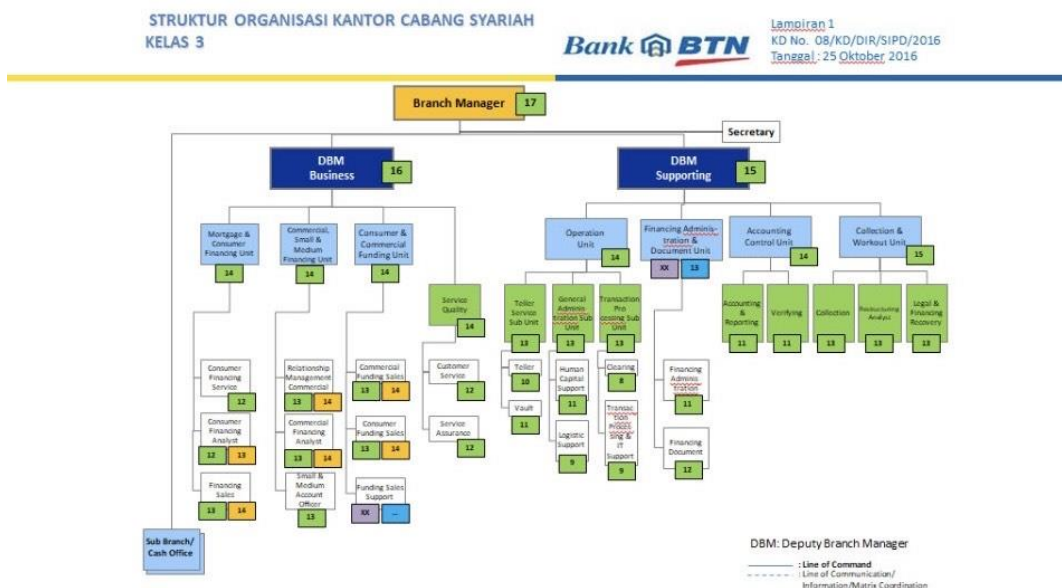
Negara konvensional, yaitu sebagai SBU Bank Syariah unggul, sehat dan menghasilkan nilai untuk sebagai penyedia jasa keuangan syariah dan memprioritaskan kemaslahatan.

2) Misi

- a) Memberi dukungan dalam tercapainya laba usaha BTN.
- b) Memberi layanan jasa keuangan syariah dengan keunggulan biaya rumah serta produk dan jasa keuangan syariah.
- c) Mengadakan manajemen bank yang disesuaikan atas prinsip Syariah hingga mampu mendorong kestabilan BTN dalam menerima lingkungan usaha yang berubah serta mendorong pertumbuhan shareholders value.
- d) Memberikan kestabilan dalam memenuhi kebutuhan berbagai stakeholders dan memberi kesejahteraan nasabah hingga karyawan.²

c. Struktur Organisasi Bank BTN KC. Syariah Medan

Pelaksanaan kegiatan yang dijalankan suatu perusahaan menjadi lancar dan efisien jika terdapat sarana manajemen yaitu struktur organisasi demi tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Berikut merupakan struktur organisasi PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah.³



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bank BTN KC. Syariah Medan

²Ibid.

³Ibid.

d. Budaya Kerja Bank BTN KC. Syariah Medan

Berikut merupakan budaya yang ada di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) KC Syariah Medan diantaranya menjadi bank terdepan berdasarkan keterangan, menjadi *banker* unggul, inovasi, berintegritas tinggi, efisien, melebihi keinginan rakyat, terdapat lima makna budaya perusahaan bank BTN syariah yaitu:⁴

Tabel 4.1

Budaya Kerja Bank BTN KC. Syariah Medan

Nilai-nilai dasar budaya	10 perilaku utama
Sinergi	a. Tulus, terbuka, dan kolaborasi yang produktif b. Saling percaya dan menghargai
Integritas	a. Konsisten dan disiplin b. Jujur dan berdedikasi
Inovasi	a. Tanggap terhadap perubahan b. Kreatif dan inovatif dalam melakukan penyempurnaan yang bernilai tambah
Profesionalisme	a. Kompeten, intrapreneurship dan bertanggung jawab b. Bekerja cerdas dan berorientasi pada hasil
Spirit mencapai keunggulan	a. Antusias, proaktif, dan pantang menyerah b. Efektif, efisiensi, dan mengutamakan kepuasan pelanggan

e. Ruang Lingkup Bidang Usaha

Adapun produk-produk yang ditawarkan sebagai ruang lingkup seputaran PT Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Syariah Medan antara lain:

1) Produk Penghimpunan Dana (*Funding*)

- a. Tabungan BTN iB

⁴*Ibid.*

Yaitu penyimpanan produk berupa titipan atau dana (wadiah), pengguna mendapatkan bonus dari bank sebagai bentuk keuntungan dan persaingannya.

b. Tabungan BTN Prima iB

Yaitu penyimpanan produk melalui kesepakatan untuk berinvestasi, pihak perbankan memberi hasil nilai untung dan daya saing bagi pengguna.

c. Tabungan BTN QURBAN iB

Yaitu penyimpanan uang dalam tujuan menabung sebagai bentuk ibadah qurban dengan kesepakatan, hasil yang diberikan bank memberikan keuntungan dan daya saing.

d. Tabungan BTN HAJI iB

Yaitu penyimpanan uang dalam tujuan menabung sebagai bentuk wujud mimpi untuk beribadah haji melalui kegiatan reguler yang dibuat pemerintah, hasil yang diberikan bank memberikan keuntungan dan daya saing.

e. Tabunganku iB

Yaitu penyimpanan uang berdasarkan kesepakatan untuk menitipkan (wadiah). Bank menerbitkannya dengan serentak di seluruh Indonesia sebagai bentuk meningkatkan budaya menyimpan uang (menabung) dan mendorong ketentraman dan kedamaian rakyat.

f. Giro BTN iB

Yaitu penyimpanan produk menerapkan aturan titipan atau wadiah, bonus yang diberikan pihak bank memberikan keuntungan untuk penggunaannya dikarenakan produk simpanan tersebut menjadi sumber keaktifan bisnis.

g. Giro BTN PRIMA iB

Yaitu penyimpanan produk berdasarkan prinsip investasi (mudharabah mutlaqah), hasil yang didapatkan pengguna merupakan keuntungan yang menghasilkan keaktifan bisnis.

h. Deposito BTN iB

Yaitu penerapan prinsip mudharabah mutlaqah dengan tujuan investasi produk.

i. Deposito ON CALL BTN iB

Yaitu penerapan prinsip mudharabah mutlaqah dengan tujuan investasi produk berjangka.

2) Produk Penyaluran Dana (*Lending*)

a. Pembiayaan KPR BTN Sejahtera iB

Biaya yang dibutuhkan secara individu yang digunakan oleh seseorang yang memiliki penghasilan dibawah rata-rata dengan kesepakatan transaksi (murabahah) yang ditujukan untuk memiliki rumah atau pemilik, pengurusan apartemen melalui kegiatan pemerintahan.

b. Pembiayaan KPR BTN PLATINUM iB

Biaya yang dibutuhkan secara individu melalui kesepakatan transaksi (murabahah) yang ditujukan untuk memiliki rumah atau pemilik, ruko, rusun, dan apartemen terbaru atau bekas.

c. KPR BTN INDENT iB

Biaya yang dibutuhkan secara individu yang di tujukan dalam mempunyai perumahan ataupun pemilik bangunan lainnya atas dasar kesepakatan yaitu istishna'.

d. Pembiayaan Bangunan Rumah BTN iB

Biaya yang dibutuhkan secara individu berdasarkan kesepakatan transaksi (murabahah) dengan tujuan merenovasi dan membangun kembali rumah tetap.

e. Pembiayaan Kendaraan Bermotor BTN iB

Biaya yang dibutuhkan secara individu berdasarkan kesepakatan transaksi (murabahah) yang ditujukan dalam kepemilikan transportasi roda dua untuk kegiatan pribadi.

f. Pembiayaan Multijasa BTN iB

Biaya yang dibutuhkan dengan menerapkan kesepakatan kafalah bil ujuh dan digunakan untuk mendanai beberapa kebutuhan pelayanan jasa untuk pengguna seperti pendidikan, kesehatan, bahkan haji.

g. Pembiayaan Multimanfaat BTN iB

Biaya khusus yang dibutuhkan secara pribadi dan digunakan secara

berkepanjangan untuk pegawai dan pensiunan. Penggunaan pembiayaan ini diperlukan dalam beberapa macam barang elektronik dan lainnya namun berdasarkan kesepakatan transaksi jual beli (murabahah).

h. Pembiayaan Tunai Emas BTN iB

Biaya yang dibutuhkan dengan menerapkan akad beserta surat pegadaian dalam mencukupi kebutuhan pengguna berdasarkan kesepakatan Qardh, Rahn, dan Ijarah.

i. Pembiayaan Talangan Haji BTN iB

Biaya yang dibutuhkan secara khusus oleh pengguna untuk membiayai penggunaan ibadah haji berdasarkan daa talangan yang menerapkan kesepakatan Qardh.

j. Pembiayaan Konstruksi BTN iB

Biaya yang dibutuhkan dengan menerapkan kesepakatan bersama dengan cara mufakat dan ditujukan kepada pekerja rumah atau bisnis lainnya sebagai bentuk modal kerja berjalannya proyek terkait.

k. Pembiayaan Investasi BTN iB

Biaya yang dibutuhkan dalam transaksi berupa murabahah yang artinya ditujukan kepada pengguna badan atau instansi dalam mencukupi kewajiban yang dibutuhkan dalam berbelanja modal sebagai bentuk modernisasi, meningkatkan kapasitas, rehabilitas, dan ekspansi.

a) Pembiayaan KUR BTN iB

Yaitu berfungsi menjadi penyedia jasa berupa biaya modal usaha dengan menerapkan prinsip transaksi yaitu murabahah tau kinerja berupa biaya KUR BTN Ib (fasilitas).

b) Pembiayaan Modal Kerja BTN iB

Yaitu berfungsi dalam mencukupi beberapa hal yang dibutuhkan dalam memenuhi modal usaha pada jasa dengan cara adanya biaya dengan prinsip akan kesepakatan yang disebut musyarakah dan mudharabah ditujukan pada instansi.⁵

⁵*Ibid.*

2. Deskripsi Data Penelitian

Penggunaan total sampel di penelitian ini sebanyak 25 orang pekerja di Bank BTN KC. Syariah Medan. Penggunaan data pada penelitian berupa data primer yang didapatkan dengan tahapan penyebaran kuesioner. Pengolahan kuesioner dilakukan peneliti berbentuk data berdasarkan 3 indikator variabel X dan Y, dengan masing-masing 5 pertanyaan di setiap X1, X2, X3, X4, dan X,5. Kuesioner disebar kepada 25 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

a. Deskripsi Responden

Penggunaan hasil dari data yang dikumpulkan peneliti memperoleh karakteristik responden yang disebar pada karyawan Bank BTN KC. Syariah Medan antara lain:

1) Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Dari data yang didapatkan mengenai jenis kelamin responden terdapat di tabel berikut:

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki – Laki	12	48%
Perempuan	13	52%
Jumlah	25	100%

Sumber: Data Primer diolah 2021

Berdasarkan keterangan hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa dari 25 sampel, jumlah responden terbanyak ialah perempuan, yaitu berjumlah 13 responden (52%), sedangkan responden laki – laki berjumlah 12 responden (48%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Bank BTN KC. Syariah Medan lebih banyak Perempuan.

2) Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Dari data yang didapatkan mengenai usia dari responden terdapat di tabel berikut:

Tabel 4.3
Usia Responden

Usia	Frekuensi	Presentase
<20 – 30 Tahun	12	48%
31 – 40 Tahun	13	52%
41 – 50 Tahun	0	0%
51 – 60 Tahun	0	0%
Jumlah	25	100%

Sumber: Data Primer diolah 2021

Dari hasil tabel diatas, menunjukkan bahwasanya jumlah responden dengan usia <20 – 30 tahun berjumlah 12 orang atau 48%, usia 31 – 40 tahun berjumlah 13 orang atau 52% atau 52%, usia 41 – 50 tahun berjumlah 0 orang atau 0 %, dan usia 51 – 60 tahun berjumlah 0 orang atau 0%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan Bank BTN KC Syariah Medan didominasi oleh karyawan berusia 31 – 40 tahun.

3) Karakteristik Responden berdasarkan Status Pendidikan

Dari data yang didapatkan tentang status pendidikan dari responden terdapat di tabel berikut:

Tabel 4.4
Status Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA	10	40%
Diploma (D3)	2	8%
Sarjana (S1)	12	48%
Master (S2)	1	4%
Jumlah	25	100%

Sumber: Data Primer diolah 2021

Dari hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa responden dengan status pendidikan SMA sebanyak 10 orang/40 %, Diploma (D3) berjumlah 2 orang/8%, Sarjana (S1) berjumlah 12 orang/48%, Master (S2) berjumlah 1 orang/4%. Diambil kesimpulan bahwasanya karyawan di Bank BTN KC Syariah Medan yang dominan para karyawan dengan status pendidikan Sarjana (S1).

4) Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Dari data yang didapatkan mengenai masa kerja dari responden terdapat di tabel berikut:

Tabel 4.5
Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
< 5 Tahun	11	44%
5 – 10 Tahun	13	52%
11 – 15 Tahun	1	4%
16 – 20 tahun	0	0%
> 20 Tahun	0	0%
Jumlah	25	100%

Sumber: Data Primer diolah 2021

Berdasarkan keterangan hasil tabel diatas, menyatakan bahwasany responden dengan masa kerja <5 tahun berjumlah 11 orang ataupun 44%, 5 – 10 tahun berjumlah 13 orang ataupun 52%, 11 – 15 tahun berjumlah 1 orang ataupun 4%, 16 – 20 tahun 0 orang ataupun 0%, dan >20 tahun 0 orang ataupun 0%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan di Bank BTN KC Syariah Medan didominasi dari karyawan yang masa kerjanya 5 – 10 tahun.

b. Deskripsi Variabel

Sesudah mendapatkan karakteristik para responden, maka menghasilkan pengolahan data primer diantaranya deskripsi variabel penelitian tentang Efek *Quality of Work Life* pada kepuasan karyawan Bank BTN KC Syariah Medan ialah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Skor Kuesioner Variabel X1 Sistem Imbalan yang Inovatif

No Per-	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Jumlah Jawaban	Rata - Rata
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
1	0	1	3	18	3	25	98	3.92
2	0	0	7	16	2	25	95	3.80
3	0	0	5	19	1	25	96	3.84

4	0	3	4	17	1	25	91	3.64
5	0	0	6	17	1	25	91	3.64
6	0	0	8	17	0	25	92	3.68
Jumlah	0	15	165	104	40	25	563	22.52

Berdasarkan pernyataan ke-1, “Kompensasi langsung (gaji) yang diberi dari perusahaan telah cukup mencukupi keperluan hidup anda” menyatakan bahwa responden yang menjawab STS tidak ada, menjawab TS berjumlah 1 orang, menjawab N berjumlah 3 orang, menjawab S berjumlah 18 orang, dan menjawab SS berjumlah 3 orang. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa para responden Setuju (S) jika kompensasi langsung (gaji) yang diberi dari perusahaan telah cukup mencukupi keperluan hidup para karyawan.

Berdasarkan pernyataan ke-2, “Pemberian Kompensasi langsung (gaji) dari perusahaan telah adil disesuaikan dengan posisi / jabatan anda” menyatakan bahwa jawaban responden STS serta TS tidak ada, menjawab N berjumlah 7 orang, menjawab S berjumlah 16 orang, dan menjawab SS berjumlah 2 orang. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa para responden Setuju (S) jika pemberian Kompensasi langsung (gaji) dari perusahaan telah adil disesuaikan dengan posisi / jabatan anda

Berdasarkan pernyataan ke-3, “Perusahaan juga memberikan kompensasi tidak langsung (tunjangan) sesuai dengan posisi / jabatan anda” menyatakan bahwa jawaban responden STS dan TS tidak ada, menjawab N berjumlah 5 orang, menjawab S berjumlah 19 orang, dan menjawab SS berjumlah 1 orang. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa para responden Setuju (S) bahwa perusahaan juga memberikan kompensasi tidak langsung atau tunjangan disesuaikan pada posisi / jabatan para karyawan.

Berdasarkan pernyataan ke-4, “Kompensasi langsung (gaji) saat ini bisa menjamin kelangsungan hidup anda di masa depan” menyatakan bahwa jawaban responden STS tidak ada, menjawab TS berjumlah 3 orang, menjawab N berjumlah 4 orang, menjawab S berjumlah 17 orang, dan menjawab SS berjumlah 1 orang. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa para responden Setuju (S) jika kompensasi langsung (gaji) saat ini bisa menjamin kelangsungan hidup karyawan di masa depan.

Berdasarkan pernyataan ke-5, “Anda puas dengan kompensasi langsung (gaji) yang anda dapatkan sekarang” menyatakan bahwa responden yang menjawab

STS dan TS tidak ada, menjawab N berjumlah 6 orang, menjawab S berjumlah 17 orang, dan menjawab SS berjumlah 1 orang. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa para responden Setuju (S) bahwa para karyawan puas dengan kompensasi langsung (gaji) yang diperoleh saat ini.

Berdasarkan pernyataan ke-5, “Anda puas dengan kompensasi tidak langsung (tunjangan) yang anda peroleh saat ini” menyatakan bahwa jawaban responden STS dan TS tidak ada, menjawab N berjumlah 8 orang, menjawab S berjumlah 17 orang, dan menjawab SS tidak ada. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa para responden Setuju (S) bahwa para karyawan puas dengan kompensasi tidak langsung (tunjangan) yang diperoleh saat ini.

Tabel 4.7

Skor Kuesioner Variabel X2 Partisipasi dalam Pemecahan Masalah

No Per-	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Jumlah Jawaban	Rata - Rata
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
1	0	0	7	13	5	25	98	3.92
2	0	0	9	14	2	25	93	3.72
3	0	0	6	18	1	25	91	3.80
4	0	0	6	13	6	25	100	4.00
5	0	0	5	16	4	25	124	4.96
Jumlah	0	0	165	370	72	25	506	20.4

Berdasarkan pernyataan ke-1, “Anda senantiasa ikut bergabung dan berperan menghasilkan gagasan ide dalam memecahkan permasalahan yang ada di kelompok kerja anda” menyatakan bahwa responden yang menjawab STS dan TS 0%, N; 28%, S; 52% dan SS; 20%. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa para responden Setuju (S) mereka senantiasa ikut bergabung dan berperan menghasilkan gagasan ide dalam memecahkan permasalahan yang ada di kelompok kerja anda.

Berdasarkan pernyataan ke-2 “Anda senantiasa terlibat di pekerja ataupun aktivitas kerja di bawah naungan manajer” menyatakan bahwa responden yang menjawab STS dan TS tidak ada, N; 36%, S; 56%, dan SS 8%. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa para responden Setuju (S) senantiasa terlibat di pekerja ataupun

ativitas kerja di bawah naungan manajer.

Berdasarkan pernyataan ke-3 “Perusahaan / atasan meminta tanggapan karyawan ketika mengambil keputusan” menyatakan bahwa responden yang menjawab STS dan TS tidak ada, menjawab N; 24%, S 72%, dan menjawab SS; 4%. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa para responden Setuju (S) perusahaan / atasan meminta tanggapan karyawan ketika mengambil keputusan.

Berdasarkan pernyataan ke-4 “Anda memiliki kesempatan dalam meningkatkan kemampuan komunikasi dengan rekan kerja maupun dengan atasan” menyatakan bahwa responden yang menjawab STS dan TS tidak ada, menjawab N; 24%, menjawab S; 52% dan menjawab SS sebanyak 24%. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa para responden Setuju (S) memiliki kesempatan dalam meningkatkan kemampuan komunikasi dengan rekan kerja maupun dengan atasan

Berdasarkan pernyataan ke-5 “Anda bersedia menerima tanggungjawab dalam aktivitas kelompok” menyatakan bahwa responden yang menjawab STS dan TS tidak ada, menjawab N; 20%, S; 64%, dan SS 16%. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa para responden Setuju (S) bersedia menerima tanggungjawab dalam aktivitas kelompok:

Tabel 4.8

Skor Kuesioner Variabel X3 Restrukturisasi Kerja

No Per-	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Jumlah Jawaban	Rata - Rata
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
1	0	0	5	16	4	25	89	3.56
2	0	1	6	16	2	25	92	3.68
3	0	0	3	19	3	25	97	3.88
4	0	1	9	10	4	25	89	3.56
5	0	1	9	10	4	25	89	3.56
6	0	0	1	14	10	25	109	4.36
Jumlah	0	15	165	425	135	25	555	22.60

Berdasarkan pernyataan ke-1, “Pengaturan jadwal kerja (rotasi) yang diberikan perusahaan sudah sesuai” menyatakan bahwa responden yang menjawab

STS dan TS tidak ada, menjawab N; 20%, S; 64%, dan SS; 16%. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa para responden Setuju (S) pengaturan jadwal kerja (rotasi) yang diberikan perusahaan sudah sesuai.

Berdasarkan pernyataan ke-2, “Tugas kerja yang dijalankan menghasilkan wawasan serta kemampuan baru yang bertambah untuk anda” menyatakan bahwa responden yang menjawab STS tidak ada, menjawab TS; 4%, N; 24%, S; 64% dan SS; 8%. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa para responden Setuju (S) tugas kerja yang dijalankan menghasilkan wawasan serta kemampuan baru yang bertambah untuk anda.

Berdasarkan pernyataan ke-3, “Pekerjaan anda memberi ruang kebebasan memanfaatkan atau meningkatkan pola pikir serta strategi anda secara pribadi” menyatakan bahwa responden yang menjawab STS dan TS tidak ada, N; 12%, S; 76%, dan SS 12%. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa para responden Setuju (S) pekerjaan anda memberi ruang kebebasan memanfaatkan atau meningkatkan pola pikir serta strategi anda secara pribadi.

Berdasarkan pernyataan ke-4, “Perusahaan / atasan berusaha menciptakan berbagai macam tugas agar mengurangi kemonotonan” menyatakan bahwa responden yang menjawab STS tidak ada, TS; 4% N; 36%, S 40%, dan SS 16%. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa para responden Setuju (S) bahwa perusahaan berusaha menciptakan berbagai macam tugas agar mengurangi kemonotonan.

Berdasarkan pernyataan ke-5, “Pimpinan/perusahaan memberi ruang kesempatan dalam memanfaatkan wawasan terbaru yang anda miliki” menyatakan bahwa responden yang menjawab STS tidak ada, TS; 4%, N; 36%, S; 40%, dan SS; 16%. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa para responden Setuju (S) pimpinan/perusahaan memberi ruang kesempatan dalam memanfaatkan wawasan terbaru yang anda miliki.

Berdasarkan pernyataan ke-6, “Perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan pengembangan karir karyawan” menyatakan bahwa responden yang menjawab STS dan TS tidak ada, N; 4%, S; 56%, SS; 40%. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa para responden Setuju (S) perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan pengembangan karir para karyawan.

Tabel 4.9
Skor Kuesioner Variabel X4 Lingkungan Kerja

No Per-	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Jumlah Jawaban	Rata - Rata
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
1	0	0	2	16	7	25	99	3.96
2	0	0	4	17	4	25	100	4.00
3	0	0	3	5	18	25	119	4.76
4	0	0	1	7	17	25	126	5.04
5	0	0	1	12	12	25	111	4.44
Jumlah	0	0	55	285	290	25	555	22.2

Berdasarkan pernyataan ke-1, “Anda merasakan kenyamanan di situasi kerja yang bersih, tenang, serta saranan lingkungan kerja anda” menyatakan bahwa responden yang menjawab STS dan TS tidak ada, N; 8%, S 64%, dan SS; 28%. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa para responden Setuju (S) merasakan kenyamanan di situasi kerja yang bersih, tenang, serta saranan lingkungan kerja anda

Berdasarkan pernyataan ke-2, “Anda merasakan sudah memperoleh jaminan tempat kerja yang aman” menyatakan bahwa responden yang menjawab STS dan TS tidak ada, N; 16%, S; 68%, dan SS; 16%. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa para responden Setuju (S) merasakan sudah memperoleh jaminan tempat kerja yang aman.

Berdasarkan pernyataan ke-3, “Hubungan anda dengan para rekan kerja sangat baik” menyatakan bahwa responden yang menjawab STS dan TS tidak ada, N; 8% S; 20% dan SS; 72%. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa para responden Sangat Setuju (SS) hubungan antara rekan kerja sangat baik.

Berdasarkan pernyataan ke-4, “Hubungan anda dengan atasan / bawahan anda sangat baik” menyatakan bahwa responden yang menjawab STS dan TS tidak ada, N; 4%, S; 28% dan SS; 68%. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa para responden Sangat Setuju (SS) hubungan dengan atasan / bawahan sangat baik.

Berdasarkan pernyataan ke-5, “Anda merasakan kepuasan dari situasi pekerjaan yang bersih, tenang, dan sarana yang ada” menyatakan bahwa responden yang menjawab STS dan TS tidak ada, N; 4%, S dan SS; 48%. Dalam hal ini dapat

diartikan bahwa para responden Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) merasakan kepuasan dari situasi pekerjaan yang bersih, tenang, dan sarana yang ada.

Tabel 4.10

Skor Kuesioner Variabel Y Kepuasan Karyawan

No Per-	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Jumlah Jawaban	Rata – Rata
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
1	0	0	8	11	6	25	98	3.92
2	0	0	0	20	5	25	105	4.20
3	0	0	1	18	6	25	105	4.20
4	0	0	1	16	8	25	107	4.28
5	0	0	0	17	8	25	108	4.32
6	0	0	1	14	10	25	117	4.68
7	0	0	1	13	11	25	110	4.40
Jumlah	0	0	60	109	270	25	750	30

Berdasarkan pernyataan ke-1, “Perusahaan memberikan bonus sebagai bentuk penghargaan yang sesuai dan sebanding dengan hasil kerja anda” menyatakan bahwa responden yang menjawab STS dan TS tidak ada, n; 32%, S; 44%, dan SS; 24%. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa para responden Setuju (S) perusahaan memberikan bonus sebagai bentuk penghargaan yang sesuai dan sebanding dengan hasil kerja para karyawan.

Berdasarkan pernyataan ke-2, “Perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai untuk para karyawan” menyatakan bahwa responden yang menjawab STS, TS, dan N tidak ada, S; 80%, dan SS 20%. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa para responden Setuju (S) perusahaan menyediakan fasilitas memadai.

Berdasarkan pernyataan ke-3, “Perusahaan mendukung setiap kegiatan yang dilakukan para karyawan” menyatakan bahwa responden yang menjawab STS dan TS tidak ada, N; 4%, S; 72%, dan SS; 24%. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa para responden Setuju (S) perusahaan memberikan mendukung setiap kegiatan yang dilakukan para karyawan.

Berdasarkan pernyataan ke-4, “Perusahaan, anda dan rekan kerja anda

saling mendukung satu sama lain” menyatakan bahwa responden yang menjawab STS dan TS tidak ada, N; 4%, S; 56%, dan SS; 32%. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa para responden Setuju (S) perusahaan dan para karyawan saling mendukung satu sama lain.

Berdasarkan pernyataan ke-5, “Perusahaan membantu para karyawan bersemangat untuk memacu dan menambah prestasi kerja” menyatakan bahwa responden yang menjawab STS, TS dan N tidak ada, S; 68% dan SS; 32%. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa para responden Setuju (S) perusahaan memberikan bonus sebagai bentuk penghargaan yang memadai serta relevan dari kinerja yang dihasilkan karyawan.

Berdasarkan pernyataan ke-6, “Perusahaan senantiasa berpikir cara membantu tugas kerja terbaik serta menghasilkan integritas para pekerja” menyatakan bahwa responden yang menjawab STS dan TS tidak ada, N; 4%, S; 56% dan SS 40% Dalam hal ini dapat diartikan bahwa para responden Setuju (S) perusahaan senantiasa berpikir cara membantu tugas kerja terbaik serta menghasilkan integritas para pekerja.

Berdasarkan pernyataan ke-7, “Anda puas dengan kualitas kehidupan kerja yang diberikan oleh perusahaan anda” menyatakan bahwa responden yang menjawab STS dan TS tidak ada, N; 4%, S; 52%, dan SS 44%. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa para responden Setuju (S) bahwa karyawan puas dengan kualitas kehidupan kerja yang diberikan oleh perusahaan.

3. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pada pengujian ini telah di isi oleh 25 responden dalam mencukupi kebutuhan uji yang ditampilkan, terdapat di tabel berikut ini berupa r-tabel senilai 0,3961 diperoleh melalui $df = N - 2 = 25 - 2 = 23$, artinya N ialah total responden. 5%. Dalam menunjukkan instrumen valid yaitu jika koefisien hubungan t hitung > dari pada koefisien hubungan r tabel di taraf signifikansi 5%.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas

No.	Indikator	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	Sistem Imbalan yang Inovatif (X1)	X1.1	0,784	0,3961	Valid
		X1.2	0,695	0,3961	Valid
		X1.3	0,756	0,3961	Valid
		X1.4	0,695	0,3961	Valid
		X1.5	0,724	0,3961	Valid
		X1.6	0,735	0,3961	Valid
2.	Partisipasi dalam Pemecahan Masalah (X2)	X2.1	0,793	0,3961	Valid
		X2.2	0,737	0,3961	Valid
		X2.3	0,611	0,3961	Valid
		X2.4	0,842	0,3961	Valid
		X2.5	0,690	0,3961	Valid
3.	Restrukturisasi Kerja (X3)	X3.1	0,534	0,3961	Valid
		X3.2	0,597	0,3961	Valid
		X3.3	0,517	0,3961	Valid
		X3.4	0,832	0,3961	Valid
		X3.5	0,832	0,3961	Valid
		X3.6	0,523	0,3961	Valid
4.	Lingkungan Kerja (X4)	X4.1	0,722	0,3961	Valid
		X4.2	0,835	0,3961	Valid
		X4.3	0,849	0,3961	Valid
		X4.4	0,823	0,3961	Valid
		X4.5	0,728	0,3961	Valid
5.	Kepuasan Karyawan (Y)	Y.1	0,618	0,3961	Valid
		Y.2	0,676	0,3961	Valid
		Y.3	0,513	0,3961	Valid
		Y.4	0,613	0,3961	Valid
		Y.5	0,675	0,3961	Valid
		Y.6	0,519	0,3961	Valid
		Y.7	0,451	0,3961	Valid

Sumber: Hasil olahan IBM Statistics 25. 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui hasil dari nilai r hitung variabel X1, X2, X3, X4 terhadap Y > dari pada nilai r tabel. Artinya, penggunaan kuesioner ataupun indikator dari variabel *Quality of Work Life* pada tingkat puas karyawan ditunjukkan sebagai valid.

b. Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Sistem Imbalan yang Inovatif (X1)	0,813	0,60	Reliabel
Partisipasi dalam Pemecahan Masalah (X2)	0,791	0,60	Reliabel
Restrukturisasi Kerja (X3)	0,730	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X4)	0,850	0,60	Reliabel
Kepuasan Karyawan (Y)	0,649	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olahan IBM Statistics 25. 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui hasil dari *Cronbach's Alpha* variabel X1, X2, X3, X4 terhadap Y lebih besar dari 0,60. Artinya, penggunaan kuesioner ataupun indikator dari variabel *Quality of Work Life* pada tingkat puas karyawan ditunjukkan sebagai reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Kegunaan uji ini sebagai pengujian nilai residual atas regresi yang sama menerapkan pengujian *Kolmogorov-Smirnov*. Langkah dalam mengambil putusan ialah bila signifikan terhadap nilai *Kolmogorov-Smirnov* $< 0,05$ maka dinyatakan tidak normal nilai residual yang terdistribusi. Bila signifikan terhadap nilai *K-S* $> 0,05$, maka dinyatakan secara normal data residual yang terdistribusi.

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	29,1600000
	Std. Deviation	1,84701082
Most Extreme Differences	Absolute	,105
	Positive	,103
	Negative	-,105
Test Statistic		,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil olahan IBM Statistics 25. 2021

Dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwasanya nilai sign yaitu 0,200 lebih besar dari pada 0,05. Jadi kesimpulannya, pengujian data menjadi distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Adapun tujuan pengujian ini yaitu untuk pengujian model regresi yang terdapat memiliki hubungan dari variabel independent. Bila tidak terdapat hubungan dari variabel independent maka dinyatakan sebagai model regresi terbaik. Pelaksanaan uji ini guna mengetahui angka *tolerance* serta VIF atau *Variance Inflation Factor*. Jika nilai *tolerance* > 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji berlaku sebaliknya. Jika nilai < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,875	6,095		1,292	,211		
	Sistem Imbalan yang Inovatif	,028	,235	,025	,121	,905	,686	1,457

Partisipasi Pemecahan Masalah	,488	,253	,393	1,931	,068	,705	1,419
Restrukturisasi Kerja	,028	,223	,025	,124	,902	,705	1,418
Lingkungan Kerja	,482	,254	,392	1,901	,072	,687	1,456

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber: Hasil olahan IBM Statistics 25. 2021

Berdasarkan tabel hasil diatas, dapat dilihat bahwa setiap variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini ialah situasi dari penyebaran jenis faktor yang tidak nyata pada sekitaran tempat observasi. Penggunaan pengujian ini berguna dalam meninjau karakter *variance error*. Bila memiliki varian dengan sifat *homoskedastis* maka dinyatakan sebagai model regresi baik. Dasar pengambilan keputusan uji *glejser* apabila nilai signifikansi > 0,05 maka data tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 4.15

Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Metode Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,875	6,095		1,292	,211
	Sistem Imbalan yang Inovatif	,028	,235	,025	,121	,905
	Partisipasi Pemecahan Masalah	,488	,253	,393	1,931	,068
	Restrukturisasi Kerja	,028	,223	,025	,124	,902
	Lingkungan Kerja	,482	,254	,392	1,901	,072

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber: Hasil olahan IBM Statistics 25. 2021

Berdasarkan tabel hasil di atas, nilai sign. dari masing – masing variabel yakni X1 sebesar 0,905; X2 sebesar 0,68; X3 sebesar 0,902; X4 sebesar 0,72. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas karena keempat nilai sign. > 0,05.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Pada dasarnya penggunaan uji ini berguna dalam pengujian efek setiap variabel independent yang diterapkan pada penelitian terhadap variabel dependent parsial atau terhadap variabel terikat (Kepuasan Karyawan) melakukan perbandingan nilai t-hitung dan t-tabel pada tingkatan signifikansi 10% ($\alpha = 0,1$), dengan syarat:

1. Bila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ dengan $\alpha = 10\%$, maka H_0 diterima
2. Bila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dengan $\alpha = 10\%$, maka H_0 ditolak

Perhitungan rumus nilai t-tabel:

$$\begin{aligned} t\text{-tabel} &= \alpha; n - k \\ &= 0,1; 25 - 5 \\ &= 0,1; 20 \end{aligned}$$

$$t\text{-tabel} = 1,325$$

Dimana:

α : signifikansi (10 % ; 0,1)

n : jumlah responden

k : jumlah variabel

Tabel 4.16
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,201	3,813		2,937	,008
	Sistem Imbalan yang Inovatif	-,044	,147	-,052	-,299	,768
	Partisipasi Pemecahan Masalah	,304	,158	,328	1,920	,069
	Restrukturisasi Kerja	,048	,140	,058	,342	,736
	Lingkungan Kerja	,567	,159	,617	3,570	,002

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber: Hasil olahan IBM Statistics 25. 2021

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa hasil uji hipotesa parsial menggunakan uji t mendapatkan nilai atas dasar nilai koefisien yang terdapat d tabel tersebut menyatakan bahwasanya:

- 1) Hasil uji pengaruh variabel Sistem Imbalan yang Inovatif (X1) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung sebesar -0,299 sedangkan t-tabel sebesar 1,325. Dari hasil perhitungan di atas, maka hipotesis H_{a1} ditolak dan H_{01} diterima karena nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel, yaitu ($-0,299 < 1,325$) dan nilai sign. yang diperoleh ($0,768 > 0,1$). Maka, variabel Sistem Imbalan yang Inovatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan Bank BTN KC. Syariah Medan.
- 2) Hasil uji pengaruh variabel Partisipasi dalam Pemecahan Masalah (X2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,920 sedangkan t-tabel sebesar 1,325. Dari hasil perhitungan di atas, maka hipotesis H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, yaitu ($1,931 > 1,325$) dan nilai sign. yang diperoleh ($0,069 < 0,1$). Maka, variabel Partisipasi dalam Pemecahan Masalah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan Bank BTN KC. Syariah Medan.
- 3) Hasil uji pengaruh variabel Restrukturisasi Kerja (X3) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung sebesar 0,342 sedangkan t-tabel sebesar 1,325. Dari hasil perhitungan di atas, maka hipotesis H_{a3} ditolak dan H_{03} diterima karena nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel yaitu ($0,324 < 1,325$) dan nilai sign. yang diperoleh ($0,736 > 0,1$). Maka, variabel Restrukturisasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan Bank BTN KC. Syariah Medan.
- 4) Hasil uji pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X4) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,570 sedangkan t-tabel 1,325. Dari hasil perhitungan di atas, maka hipotesis H_{a4} diterima dan H_{04} ditolak karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, yaitu ($3,570 > 1,325$) dan nilai sign. yang diperoleh ($0,02 < 0,1$). Maka, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan Bank BTN KC. Syariah Medan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian yang diterapkan dengan mengamati nilai signifikansi F terhadap penggunaan tingkatan α , contohnya menerapkan α senilai 5%. Dasar analisa dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi 0,05 yaitu:

1. Bila signifikansi F lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, artinya model persamaan penelitian ini layak.
2. Bila signifikansi F lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima, artinya model persamaan ini tidak layak.

Rumus mencari F-tabel:

$$\begin{aligned} \text{F-tabel} &= k; n - k \\ &= 4; 25 - 4 \\ &= 4; 21 \end{aligned}$$

$$\text{F-tabel} = 2,84$$

Keterangan:

n : jumlah responden

k : jumlah variabel

Tabel 4.17

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64,962	4	16,240	7,186	,001 ^b
	Residual	45,198	20	2,260		
	Total	110,160	24			
a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Partisipasi dalam Pemecahan Masalah, Restrukturisasi Kerja, Sistem Imbalan yang Inovatif						

Sumber: Hasil olahan IBM Statistics 25. 2021

Dari perhitungan pada distribusi nilai F-tabel, maka ditemukan nilai Ftabel sebesar 2,84. Hasil uji hipotesa parsial dari pengujian F didapatkan F hitung atas dasar nilai koefisien yang terdapat di tabel tersebut menyatakan bahwasanya nilai F = 2,84 sesuai tingkatan sign. 0,001 lebih kecil dari pada 0,05. Berdasarkan hasil didapatkan bahwa H_a diterima serta H_0 ditolak dikarenakan nilai F hitung > nilai F tabel senilai $7,186 > 2,84$, sehingga kesimpulannya yaitu variabel Sistem Imbalan yang Inovatif, Partisipasi dalam Pemecahan Masalah, Restrukturisasi Kerja, dan

Lingkungan Kerja secara bersama – sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan Bank BTN KC. Syariah Medan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Tujuan koefisien determinasi guna sebagai pengukuran tingkat kemampuan model menerangkan variabel dependen dengan nilai mulai dari 0-1. Nilai koefisien determinasi yaitu dari 0 – 1. Hasil perhitungan terdapat di tabel berikut:

Tabel 4.18

Hasil Uji R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,768 ^a	,590	,508	1,503
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Partisipasi dalam Pemecahan Masalah, Restrukturisasi Kerja, Sistem Imbalan yang Inovatif				

Sumber: Hasil olahan IBM Statistics 25. 2021

Dari tabel tersebut, diperoleh bahwasanya nilai-nilai koefisien korelasi yaitu senilai 0,768. Hal ini berarti keterkaitan terkuat sejalan dari X serta Y. Kesimpulannya ialah variabel Sistem Imbalan yang Inovatif, Partisipasi dalam Pemecahan Masalah, Restrukturisasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Artinya, jika Sistem Imbalan yang Inovatif, Partisipasi dalam Pemecahan Masalah, Restrukturisasi Kerja dan Lingkungan Kerja ditingkatkan, maka terjadi peningkatan kepuasan pekerja, serta kebalikannya. Persentase efek variabel bebas pada variabel terikat yang dinyatakan dari koefisien determinasi yaitu senilai 0,590. Artinya kepuasan karyawan meningkat karena berbagai faktor dari *Quality of Work Life* yaitu Sistem Imbalan yang Inovatif, Partisipasi dalam Pemecahan Masalah, Restrukturisasi Kerja dan Lingkungan Kerja sebesar 59%, sedangkan sisanya dihasilkan oleh pengaruh variabel lainnya di luar penelitian ini.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.19

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,201	3,813		2,937	,008
	Sistem Imbalan yang Inovatif	-,044	,147	-,052	-,299	,768
	Partisipasi dalam Pemecahan Masalah	,304	,158	,328	1,920	,069
	Restrukturisasi Kerja	,048	,140	,058	,342	,736
	Lingkungan Kerja	,567	,159	,617	3,570	,002

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber: Hasil olahan IBM Statistics 25. 2021

Berdasarkan hasil olahan data regresi linier berganda di atas, dapat dijabarkan hasil persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = 11,201 - 0,044 X_1 + 0,304 X_2 + 0,048 X_3 + 0,567 X_4$$

Berdasarkan hasil persamaan di atas dapat dijabarkan arti dari koefisien regresi untuk masing – masing variabel Sistem Imbalan yang Inovatif, Partisipasi dalam Pemecahan Masalah, Restrukturisasi Kerja, Lingkungan Kerja yakni sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 11,201. Menunjukkan bahwa apabila variabel bebas yakni Sistem Imbalan yang Inovatif, Partisipasi dalam Pemecahan Masalah, Restrukturisasi Kerja, Lingkungan Kerja dianggap konstan (0) maka nilai variabel terikat yakni Kepuasan Karyawan Bank BTN KC Syariah Medan sebesar 11,201.
- Nilai koefisien regresi Sistem Imbalan yang Inovatif (X1) sebesar -0,044. Menunjukkan bahwa apabila terjadi kenaikan tingkat variabel

Sistem Imbalan yang Inovatif sebesar 1, maka akan mempengaruhi terjadinya penurunan tingkat kepuasan karyawan sebesar 0,044.

- c. Nilai koefisien regresi variabel Partisipasi dalam Pemecahan Masalah (X2) sebesar 0,304. Menunjukkan bahwa apabila terjadi kenaikan tingkat variabel Partisipasi dalam Pemecahan Masalah sebesar 1, maka akan mempengaruhi terjadinya kenaikan tingkat kepuasan karyawan sebesar 0,304.
- d. Nilai koefisien regresi variabel Restrukturisasi Kerja (X3) sebesar 0,048. Menunjukkan bahwa apabila terjadi kenaikan tingkat variabel Restrukturisasi Kerja sebesar 1, maka akan mempengaruhi terjadinya penurunan tingkat kepuasan karyawan sebesar 0,048.
- e. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X4) sebesar 0,567. Menunjukkan bahwa apabila terjadi kenaikan tingkat variabel Lingkungan Kerja sebesar 1, maka akan mempengaruhi terjadinya kenaikan tingkat kepuasan karyawan sebesar 0,567.

G. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kepuasan Karyawan Bank BTN KC. Syariah Medan dapat dibahas yakni sebagai berikut:

1. Pengaruh Sistem Imbalan yang Inovatif Terhadap Kepuasan Karyawan Bank BTN KC. Syariah Medan.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Imbalan yang Inovatif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan yang ditunjukkan dari hasil t-hitung sebesar -0,299 dengan nilai signifikansi 0,768 dan hasil koefisien negatif sebesar -0,044, maka hipotesis H_{a1} ditolak dan H_{01} diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Sistem Imbalan yang Inovatif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Berdasarkan pengertian sistem imbalan yang inovatif yaitu imbalan yang diterima oleh para karyawan selama bekerja di perusahaan berupa gaji, tunjangan, bonus – bonus yang seharusnya bisa mencukupi semua kebutuhan hidup para karyawan. Sistem imbalan di Bank BTN KC

Syariah Medan belum seperti yang diinginkan para karyawan. Hal ini dapat dilihat dari kuesioner yang diisi oleh para karyawan, maka Sistem Imbalan di Bank BTN KC Syariab Medan belum seperti yang diinginkan para karyawan.

Hasil ini didukung penelitian terdahulu yaitu Alitty berjudul “*Analisis Pengaruh Faktor – Faktor Quality of Work Life (QWL) Terhadap Kepuasan Karyawan di KSPPS BTM Bina Masyarakat Utama (BiMU) Bandar Lampung*” yang menyatakan bahwasanya variabel Sistem Imbalan yang Inovatif tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

2. Pengaruh Partisipasi dalam Pemecahan Masalah Terhadap Kepuasan Karyawan Bank BTN KC. Syariah Medan.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Partisipasi dalam Pemecahan Masalah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan yang ditunjukkan dari hasil t–hitung sebesar 1,920 dengan nilai signifikansi 0,069 dan hasil koefisien positif sebesar 0,304, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Partisipasi dalam Pemecahan Masalah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Partisipasi dalam pemecahan masalah adalah peluang yang dimiliki oleh para karyawan untuk ikut andil dalam memutuskan atau memberikan pendapat untuk mensejahterakan dan memajukan perusahaan. Perusahaan sudah mampu merangkul para karyawan sehingga hubungan antara perusahaan dan para karyawan dapat saling menghargai. Dapat dilihat bahwa partisipasi dalam pemecahan masalah di Bank BTN KC Syariah Medan diterapkan dengan baik sehingga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan para karyawan. Dapat dilihat melalui jawaban kuesioner yang diisi oleh para karyawan.

Hasil ini didukung peneliti terdahulu yaitu Alitty berjudul “*Analisis Pengaruh Faktor – Faktor Quality of Work Life (QWL) Terhadap Kepuasan Karyawan di KSPPS BTM Bina Masyarakat Utama (BiMU) Bandar Lampung*” yang menyatakan bahwasanya variabel Partisipasi

dalam Pemecahan Masalah memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan.

3. Pengaruh Restrukturisasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Bank BTN KC. Syariah Medan.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Restrukturisasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan yang ditunjukkan dari hasil t-hitung sebesar 0,342 dengan nilai signifikansi 0,736 dan hasil koefisien negatif sebesar 0,048, maka hipotesis H_{a3} ditolak dan H_{03} diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Restrukturisasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Hal ini dikarenakan restrukturisasi kerja yang terdiri dari pengaturan jadwal kerja, pengembangan karir para karyawan serta arahan dan bimbingan dari perusahaan belum seperti yang diinginkan para karyawan. Dapat dilihat melalui kuesioner yang diisi para karyawan dimana mereka merasa bahwa pengaturan jadwal kerja yang dibuat perusahaan tidak sesuai dengan harapan mereka. Sedangkan apabila restrukturisasi kerja diatur dengan baik akan meningkatkan kepuasan para karyawan Bank BTN KC Syariah Medan.

Hasil ini didukung peneliti terdahulu yaitu Alitty berjudul “*Analisis Pengaruh Faktor – Faktor Quality of Work Life (QWL) Terhadap Kepuasan Karyawan di KSPPS BTM Bina Masyarakat Utama (BiMU) Bandar Lampung*” yang menyatakan bahwasanya variabel Restrukturisasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Bank BTN KC. Syariah Medan.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan yang ditunjukkan dari hasil t-hitung sebesar 3,570 dengan nilai signifikansi 0,002 dan hasil koefisien positif sebesar 0,567, maka H_{a4} diterima dan H_{04} ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Partisipasi dalam Pemecahan Masalah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Lingkungan kerja merupakan variabel paling berpengaruh terhadap kepuasan para karyawan Bank BTN KC Syariah Medan. Terdiri dari kenyamanan, hubungan antara sesama karyawan dan atasan, serta rasa aman yang diberi perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari kuesioner yang diisi oleh para karyawan, rata – rata para karyawan menjawab sangat setuju.

Hasil ini didukung peneliti terdahulu yaitu Alitty berjudul “*Analisis Pengaruh Faktor – Faktor Quality of Work Life (QWL) Terhadap Kepuasan Karyawan di KSPPS BTM Bina Masyarakat Utama (BiMU) Bandar Lampung*” yang menyatakan bahwasanya variabel Partisipasi dalam Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan.

5. Pengaruh Sistem Imbalan yang Inovatif, Partisipasi dalam Pemecahan Masalah, Restrukturisasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Bank BTN KC. Syariah Medan.

Dari hasil penelitian hipotesis kelima bahwa variabel Sistem Imbalan yang Inovatif, Partisipasi dalam Pemecahan Masalah, Restrukturisasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama – sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan bank BTN KC. Syariah Medan. Dilihat dari hasil F -hitung $>$ F -tabel yaitu sebesar $7,186 > 2,84$. Hal ini membuktikan bahwa H_{a5} diterima dan H_{05} ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Imbalan yang Inovatif, Partisipasi dalam Pemecahan Masalah, Restrukturisasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama – sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan Bank BTN KC. Syariah Medan.

Untuk dapat mengetahui seberapa besar kontribusi antara masing – masing variabel dapat dilihat pada koefisien determinasi. Hasil uji koefisien determinasi dari variabel Sistem Imbalan yang Inovatif, Partisipasi dalam Pemecahan Masalah, Restrukturisasi Kerja, dan Lingkungan Kerja yang dapat dilihat melalui besar R square adalah 0,590 atau 59%. Hal ini berarti sebesar 59% kemampuan model regresi dari penelitian ini dalam menjelaskan variabel independen. Artinya, 59% variabel Sistem Imbalan yang Inovatif, Partisipasi dalam Pemecahan Masalah,

Restrukturisasi Kerja, dan Lingkungan Kerja dapat menjelaskan variabel dependen, sedangkan sisanya yaitu 41% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil analisa serta bahasan yang dijelaskan di berbagai bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan antara lain:

1. Dari hasil pengujian hipotesis yang pertama diketahui bahwa secara parsial variabel Sistem Imbalan yang Inovatif tidak memberi pengaruh pada kepuasan karyawan Bank BTN KC Syariah Medan.
2. Dari hasil pengujian hipotesis kedua, diketahui bahwa secara parsial Partisipasi dalam variabel Pemecahan Masalah memberi pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan karyawan Bank BTN KC Syariah Medan.
3. Dari hasil pengujian hipotesis ketiga, diketahui bahwa secara parsial variabel Restrukturisasi Kerja tidak memberi pengaruh pada kepuasan karyawan Bank BTN KC Syariah Medan.
4. Dari hasil pengujian hipotesis keempat diketahui bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja memberi pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan karyawan Bank BTN KC Syariah Medan.
5. Dari hasil pengujian hipotesis kelima diketahui bahwa keempat variabel yakni variabel Sistem Imbalan yang Inovatif, Partisipasi dalam Pemecahan Masalah, Restrukturisasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan memberi pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan Bank BTN KC Syariah Medan.

B. Saran

Adapun saran yang dapat dibuat dari kesimpulan hasil penelitian antara lain:

1. Bagi Pihak Bank BTN KC Syariah Medan

Dengan adanya hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari faktor - faktor *Quality of Work Life* terutama 4 faktor yang diteliti saat ini terhadap kepuasan kerja karyawan. Diharapkan kedepannya pihak bank lebih meningkatkan lagi kualitas kehidupan kerja demi kepuasan karyawan.

2. Bagi Akademisi

Harapannya penelitian ini mampu hadir untuk dijadikan sebagai sumber referensi terkait dengan pembahasan dalam penelitian ini dan juga berguna untuk pihak universitas sehingga mampu meningkatkan wawasan mengenai *Quality of Work Life*.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian yang jauh dari kata sempurna ini, diharapkan menjadi acuan bagi peneliti berikutnya. Dan juga diharapkan lebih menambah atau memperluas variabel agar mampu memperoleh hasil yang lebih maksimal, lengkap serta akurat terkait mengenai berbagai faktor yang menghasilkan pengaruh *Quality of Work Life* (kualitas kehidupan kerja).

DAFTAR PUSTAKA

- Adesy, Fordebi (ed.). *Ekonomi dan Bisnis Islam: Seri Konsep dan Aplikasi Ekonomi dan Bisnis Islam*. Jakarta: Rajawali Press, 2016.
- Administrator. *Tentang BTN*, <https://www.btn.co.id/>
- Alfami, Mufti Hasan. *Analisis Pengaruh Quality of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Syariah Cabang Pekanbaru* dalam Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance. Vol 1. No 1., Mei 2018. Diambil dari google cendikia.
- Alitty, *Analisa Efek Berbagai Faktor Quality of Work Life (QWL) Pada Kepuasan Karyawan di KSPPS BTM Bina Masyarakat Utama (BiMU) Bandar Lampung*, (Skripsi, FEBI UIN Raden Intan Lampung 2018).
- Arifin, Noor. *Analisa Mutu Hidup Kerja, Hasil, serta kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara* dalam Jurnal *Economia*, Vol. 8, No. 12. 1 April 2012. Diambil dari google cendikia.
- Anantan, Lina, dan Lilitan. *Manajemen SDM pada Usaha Modern*. Bandung: Alfabeta, 2007.
- Arikunto, Suharismi. *Produser Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2016.
- Awwalyah, Fadliatun. *Implementasi Quality of Work Life (QWL) terhadap Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Puduarta Insani Kantor Cabang UIN-SU*, (Skripsi, FEBI UIN-SU, 2018).
- Chaudhry, Muhammad Sharif. *SISTEM EKONOMI ISLAM: Prinsip Dasar (Fundamental of Islamic Economic System)*. Jakarta: Fajar Interpretama Mandiri, 2014.
- D, Sudjana. *Manajemen Program Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Falah Production, 2004.
- Harahap, Isnaini, Yenni Samri Juliati Nasution, dan Marliyah, Rahmi Syahriza. *Hadist – Hadist Ekonomi*. Jakarta: Balebat Dedikasi Prima, 2017.
- Harahap, Sunarji. *Pengantar Manajemen*. Medan: FEBI UIN-SU Press, 2016.
- Hayati, Indah Kusuma. *Analisis Penerapan Quality of Work Life (QWL) terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan* dalam Semnas Fekon

- Indonesia 2013, Antara Peluang dan Tantangan. Bogor: Manajemen Industri Akademi Telekomunikasi Bogor, Universitas Terbuka 2013.
- Helmiatin. *Implementasi Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) dalam Mempertahankan Karyawan dan Meningkatkan Produktivitas*, dalam Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang dan Tantangan. Bogor: Manajemen Industri Akademi Telekomunikasi Bogor, Universitas Terbuka 2013.
- Hermawati, Adya dan Nasharuddin Mass, *et. al. Quality of Workl Life dan Prganizational Citizenship Behavior Sebuah Kajian Empiris*. Magelang: Uniersitas Widyatama Magelang, 2016.
- Hidayat, Yayat Rahmat, dan Maman Suharman, *et. al. Analisis Pencapaian Tujuan Bank Syariah Sesuai No. 21 Tahun 2008* dalam Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah, Vol. 1, Januari 2016.
- Ismail. *Perbankan Syariah*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2011.
- Kinanti, Annisa Queentarina. *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasa Kerja pada Divisi Sumber Daya Manusia PT. Suveyor Indonesia*. Jakarta: UI, 2012.
- Kossen. *Aspek Manusiawi dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 1986.
- Luthans (ed.). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI, 2015.
- Malayu, Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cet. keempatbelas. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Michael, and Stan Kossen. *The Human Side of Organization*. New York: Ddison-Wesley, 1970.
- Mulawarman, Dedi Aji. *Menyibak Akuntansi Syariah: Rekonstruksi Teknologi Akuntansi Syariah dari Wacana ke Aksi*. Yogyakarta: Kreasi Wacana: 2006).
- Nawawi, Hadri. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, cetakan keempat. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Press, 2001.
- Nitisemito, Alex S. *Wawasan Sumber Daya Mansuia*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti, 2012.
- Pendidikan, Dosen, *Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life)*, <https://www.dosenpendidikan.co.id/kualitas-kehidupan-kerja/>, diakses

[pada 25 Desember 2020.](#)

- Pitasari, Nimas Ayu Aulia dan Mirwan Surya Perdhana. *Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur* dalam Diponegoro Journal Of Management Vol. 7 No. 1 (h.2). Semarang: Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Diponegoro, 2018.
- Priyono dan Marnis. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008.
- Rahmani, Nur Ahmadi Bi. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. FEBI UIN-SU Press, 2016.
- RI, Departemen Agama. *The Holy Qur'an Al – Fatih*. Insan Media Pustaka, 2017.
- Rizaldy, Ryan. *Analisis Pengaruh Faktor – Faktor Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Taspen (Persero) KCU Makassar*. Makassar: Universitas Hasanuddin, 2013.
- Setiyadi, Yusuf Wildan, dan Sri Wartini. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Karyawan sebagai Variabel Intervening*” dalam Management Analysis Journal., Desember 2016. Diambil dari google., Desember 2016.
- Si Manis. *Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja, Tujuan, Manfaat, dan Cara Meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja Menurut Para Ahli Lengkap*, <https://www.pelajaran.co.id/2018/24/pengertian-kualitas-kehidupan-kerja> , diunduh pada 24 Januari 2018.
- Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Fajar Interpretama Mandiri, 2019.
- Soemitra, Andri. *Perbankan dan Badan Keuangan Syariah*. Depok: Kharisma Putra Utama, 2017.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Elfabet, 2007.
- Suparyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi, 2015.
- Supriyanti. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Labkat Press, 2015.
- Suyatno, Agus, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Prinsip Dasar dan Aplikasi*. Yogyakarta: Diandra Kreatif, 2020.

- Syarifah, *Kepuasan Kerja Personalia dalam Pendidikan Islam*, <https://zainzuhaili.wordpress.com/2011/07/14/kepuasan-kerja-personalia-dalam-pendidikan-islam/>, diakses pada 14 Juni 2011.
- Sujarweni, Wiratna. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press, 2019.
- Sukmandinata, Nana Syaodih. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Bandung Remaja Rosdakarya, 2011.
- Tarigan, Azhari Akmal. *et.al. Buku Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN-SU*, Medan : Febi Press, 2015.
- Umar, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001.
- Universitas Raharja, *Hipotesis*, <https://raharja.ac.id/2020/11/04/hipotesis/>, diunduh pada 04 November 2020.
- Wahyuningsih, Nining, *Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kepuasan Kerja Dosen dalam Holistik Journal For Islamic Social Sciences*, Vol. 1, No. 1. Cirebon: IAIN Syekh Nurjati Cirebon, 2016.
- Waldan, Raziki. *Quality of Work Life sebagai Solusi Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Prespektif Islam* dalam Al – Hikmah: Jurnal Dakwah Vol. XI. No. 1. Pontianak: Dosen Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pontianak, 2018.
- Wayne, Cascio. *Managing Human Resources*. Boston: Mc Graw Hill. 1998.
- Wibowo, Mukti. *Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Karyawan* dalam Jurnal administrasi Bisnis (JAB) Vol. 16. No. 1, 2014. Diambil dari google cendikia.
- Wirawan. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam organisasi bisnis, pemerintahan dan pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo, 2015.
- Yuliardi, Ricki, dan Zuni Nuraeni (ed). *Statistika Penelitian Plus Tutorial SPSS*, Yogyakarta: Innosain, 2017.
- Yuliati, Endah. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Kecamatan Bringin Kabupaten Ngawi*, (Skripsi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surakarta Sebelas Maret, Surakarta, 2010).

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Identitas Responden

Kepada Saudara/i harap isi data dibawah ini dengan benar:

- a. Nama:
- b. Jenis Kelamin:
- c. Usia:
- d. Status Pendidikan:
- e. Masa Kerja:

Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban yang Saudara/i rasa sesuai:

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1
- b. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- c. Netral (N) diberi skor 3
- d. Setuju (S) diberi skor 4
- e. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5

Sistem Imbalan yang Inovatif (X1)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Kompensasi langsung (gaji) yang diberi dari perusahaan telah cukup mencukupi keperluan hidup anda.					
2.	Pemberian Kompensasi langsung (gaji) dari perusahaan telah					

	adil disesuaikan dengan posisi / jabatan anda.					
3.	Perusahaan memberikan kompensasi tidak langsung (tunjangan) sesuai dengan posisi / jabatan anda.					
4	Kompensasi langsung (gaji) saat ini bisa menjamin kelangsungan hidup anada di masa depan.					
5.	Anda puas dengan kompensasi langsung (gaji) yang anda dapatkan sekarang					
6.	Anda puas dengan kompensasi tidak langsung (gaji) yang anda dapatkan sekarang					

Partisipasi dalam Pemecahan Masalah (X2)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Anda senantiasa ikut bergabung dan berperan menghasilkan gagasan ide dalam memecahkan permasalahan yang ada di kelompok kerja anda.					
2.	Anda senantiasa terlibat di pekerja ataupun ativititas kerja di bawah naungan manajer.					
3.	Perusahaan / atasan memnita tanggapan karyawan ketika mengambil keputusan.					
4.	Anda memiliki kesempatan dalam meningkatkan kemampuan komunikasi dengan rekan kerja maupun					

	dengan atasan.					
5.	Anda bersedia menerima tanggungjawab dalam aktivitas kelompok.					

Restrukturisasi Kerja (X3)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Pengaturan jadwal kerja (rotasi) yang diberikan perusahaan sudah sesuai.					
2.	Tugas kerja yang dijalankan menghasilkan wawasan serta kemampuan baru yang bertambah untuk anda.					
3.	Pekerjaan anda memberi ruang kebebasan memanfaatkan atau meningkatkan pola pikir serta strategi anda secara pribadi					
4.	Perusahaan / atasan berusaha menciptakan berbagai macam tugas agar					

	mengurangi kemonotonan.					
5.	Pimpinan/perusahaan memberi ruang kesempatan dalam memanfaatkan wawasan terbaru yang anda punya.					
6.	Perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan pengembangan karir karyawan.					

Lingkungan Kerja (X4)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Anda merasakan kenyamanan di situasi kerja yang bersih, tenang, serta saranan lingkungan kerja anda.					
2.	Anda merasakan sudah memperoleh jaminan tempat kerja yang aman.					
3.	Hubungan anda dengan para rekan kerja sangat					

	baik.					
4.	Hubungan anda dengan atasan / bawahan sangat baik.					
5.	Anda merasakan kepuasan dari situasi pekerjaan yang bersih, tenang, dan sarana yang ada.					

Kepuasan Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Perusahaan memberikan bonus sebagai bentuk penghargaan yang sesuai dan sebanding dengan hasil kerja anda.					
2.	Perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai untuk para karyawan.					
3.	Perusahaan menukung setiap kegiatan yang dilakukan para karyawan.					

4.	Perusahaan, anda dan rekan kerja saling mendukung satu sama lainnya.					
5.	Perusahaan membantu para karyawan bersemangat untuk memacu dan menambah prestasi kerja.					
6.	Perusahaan senantiasa berpikir cara membantu tugas kerja terbaik serta menghasilkan integritas para pekerja.					
7.	Anda puas dengan kualitas kehidupan kerja yang diberikan oleh perusahaan anda.					

LAMPIRAN 2

HASIL PENGOLAHAN DATA SPSS 25

a. Uji Validitas dan Realibilitas

1. Sistem Imbalan yang Inovatif (X1)

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1	Pearson	1	,518**	,507**	,454*	,438*	,459*	,784**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		,008	,010	,023	,028	,021	,000
	N	25	25	25	25	25	25	25
X1.2	Pearson	,518**	1	,794**	,210	,248	,364	,695**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,008		,000	,314	,231	,074	,000
	N	25	25	25	25	25	25	25
X1.3	Pearson	,507**	,794**	1	,415*	,344	,319	,756**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,010	,000		,039	,092	,121	,000
	N	25	25	25	25	25	25	25
X1.4	Pearson	,454*	,210	,415*	1	,404*	,361	,695**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,023	,314	,039		,045	,077	,000
	N	25	25	25	25	25	25	25
X1.5	Pearson	,438*	,248	,344	,404*	1	,850**	,724**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,028	,231	,092	,045		,000	,000
	N	25	25	25	25	25	25	25
X1.6	Pearson	,459*	,364	,319	,361	,850**	1	,735**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,021	,074	,121	,077	,000		,000
	N	25	25	25	25	25	25	25
X1	Pearson	,784**	,695**	,756**	,695**	,724**	,735**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	25	25	25	25	25	25	25

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	25	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,813	6

2. Partisipasi dalam Pemecahan Masalah (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,429*	,287	,622**	,502*	,793**
	Sig. (2-tailed)		,032	,164	,001	,010	,000
	N	25	25	25	25	25	25
X2.2	Pearson Correlation	,429*	1	,476*	,530**	,290	,737**
	Sig. (2-tailed)	,032		,016	,006	,160	,000
	N	25	25	25	25	25	25
X2.3	Pearson Correlation	,287	,476*	1	,352	,221	,611**
	Sig. (2-tailed)	,164	,016		,085	,288	,001
	N	25	25	25	25	25	25
X2.4	Pearson Correlation	,622**	,530**	,352	1	,548**	,842**
	Sig. (2-tailed)	,001	,006	,085		,005	,000
	N	25	25	25	25	25	25
X2.5	Pearson Correlation	,502*	,290	,221	,548**	1	,690**
	Sig. (2-tailed)	,010	,160	,288	,005		,000
	N	25	25	25	25	25	25
X2	Pearson Correlation	,793**	,737**	,611**	,842**	,690**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	
	N	25	25	25	25	25	25

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	25	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,791	5

3. Restrukturisasi Kerja (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,387	,375	,148	,148	,163	,534**
	Sig. (2-tailed)		,056	,065	,480	,480	,436	,006
	N	25	25	25	25	25	25	25
X3.2	Pearson Correlation	,387	1	,205	,263	,263	,239	,597**
	Sig. (2-tailed)	,056		,325	,203	,203	,251	,002
	N	25	25	25	25	25	25	25
X3.3	Pearson Correlation	,375	,205	1	,266	,266	,049	,517**
	Sig. (2-tailed)	,065	,325		,199	,199	,816	,008
	N	25	25	25	25	25	25	25
X3.4	Pearson Correlation	,148	,263	,266	1	1,000**	,326	,832**
	Sig. (2-tailed)	,480	,203	,199		,000	,112	,000
	N	25	25	25	25	25	25	25
X3.5	Pearson Correlation	,148	,263	,266	1,000**	1	,326	,832**
	Sig. (2-tailed)	,480	,203	,199	,000		,112	,000
	N	25	25	25	25	25	25	25
X3.6	Pearson Correlation	,163	,239	,049	,326	,326	1	,523**
	Sig. (2-tailed)	,436	,251	,816	,112	,112		,007
	N	25	25	25	25	25	25	25

X3	Pearson Correlation	,534**	,597**	,517**	,832**	,832**	,523**	1
	Sig. (2-tailed)	,006	,002	,008	,000	,000	,007	
	N	25	25	25	25	25	25	25

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	25	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,730	6

4. Lingkungan Kerja (X4)

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4
X4.1	Pearson Correlation	1	,722**	,471*	,433*	,322	,722**
	Sig. (2-tailed)		,000	,017	,031	,116	,000
	N	25	25	25	25	25	25
X4.2	Pearson Correlation	,722**	1	,510**	,500*	,635**	,835**
	Sig. (2-tailed)	,000		,009	,011	,001	,000
	N	25	25	25	25	25	25
X4.3	Pearson Correlation	,471*	,510**	1	,816**	,477*	,849**
	Sig. (2-tailed)	,017	,009		,000	,016	,000
	N	25	25	25	25	25	25
X4.4	Pearson Correlation	,433*	,500*	,816**	1	,457*	,823**
	Sig. (2-tailed)	,031	,011	,000		,022	,000
	N	25	25	25	25	25	25
X4.5	Pearson Correlation	,322	,635**	,477*	,457*	1	,728**
	Sig. (2-tailed)	,116	,001	,016	,022		,000
	N	25	25	25	25	25	25
X4	Pearson Correlation	,722**	,835**	,849**	,823**	,728**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	25	25	25	25	25	25

N	25	25	25	25	25	25
---	----	----	----	----	----	----

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	25	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,850	5

5. Kepuasan Karyawan (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,323	,263	,057	,189	-,065	,361	,618**
	Sig. (2-tailed)		,116	,203	,788	,366	,756	,076	,001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
Y.2	Pearson Correlation	,323	1	,408*	,113	,300	,421*	,354	,676**
	Sig. (2-tailed)	,116		,043	,590	,145	,036	,083	,000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
Y.3	Pearson Correlation	,263	,408*	1	,092	,420*	,153	-,144	,513**
	Sig. (2-tailed)	,203	,043		,661	,037	,465	,491	,009
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
Y.4	Pearson Correlation	,057	,113	,092	1	,608**	,586**	,160	,613**
	Sig. (2-tailed)	,788	,590	,661		,001	,002	,445	,001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
Y.5	Pearson Correlation	,189	,300	,420*	,608**	1	,418*	-,030	,675**
	Sig. (2-tailed)	,366	,145	,037	,001		,038	,886	,000

	N	25	25	25	25	25	25	25	25
Y.6	Pearson	-,065	,421*	,153	,586**	,418*	1	-,066	,519**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,756	,036	,465	,002	,038		,753	,008
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
Y.7	Pearson	,361	,354	-,144	,160	-,030	-,066	1	,451*
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,076	,083	,491	,445	,886	,753		,024
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
Y	Pearson	,618**	,676**	,513**	,613**	,675**	,519**	,451*	1
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,009	,001	,000	,008	,024	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	25	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,649	7

LAMPIRAN 3**DAFTAR RIWAYAT HIDUP****I. IDENTITAS PRIBADI**

1. Nama : Rahmah Nurul Asti Sastra Putri
2. NIM : 0503173235
3. Tempat Tanggal Lahir : Medan, 17 Juli 1999
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Agama : Islam
6. Alamat : Jalan Tangguk Bongkar IX, No 8D,
Kota Medan, Sumatera Utara.

II. DATA PENDIDIKAN

1. SD : SDN. 060825 MEDAN (2005-2011)
2. SMP : SMP NEGERI 3 MEDAN (2011-2014)
3. SMA : SMA NEGERI 5 MEDAN (2014-2017)