

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. BNI SYARIAH PALEMBANG**



Oleh :

WIDYA ASTUTI

NIM.14180222

TUGAS AKHIR

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah
Palembang
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Ahli Madyah
(A.Md)**

**PROGRAM STUDI DIII PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH
PALEMBANG**

2017



PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
Alamat : R. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir E.4

LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR
PROGRAM STUDI DIII PERBANKAN SYARIAH

Nama : Wiidy Astuti
Nim/Jurusan : 14160223 / Perbankaa Syariah
Judul Tugas Akhir : Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Palembang

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal 02 Agustus 2017

PANITIA UJIAN MUNAQSAH

Tanggal 19/10-2017	Pembimbing Utama : Mufti Fiandi, M.Ag t.t:
Tanggal 19/10-2017	Pembimbing Kedua : Abdullah Sahroni, M.S.I. t.t:
Tanggal 24/10-2017	Penguji Utama : Dra. Hj. Rasmala Dewi, M.Hum. t.t:
Tanggal 26/10-2017	Penguji Kedua : Lemiyana, SE., M.Si t.t:
Tanggal 19/10-2017	ketua : Dinngi Alfian Akbar, SE., M.Si t.t:
Tanggal 19/10-2017	sekretaris : Dra. Mujiati, M.Si t.t:

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Widya Astuti

Nim : 14180222

Jenjang : DIII Perbankan Syariah

Menyatakan Tugas Akhir yang berjudul "Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Palembang" adalah benar-benar hasil karya sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi, dan digunakan sebagaimana perlunya.

Palembang, 17 Juli 2017

Saya yang menyatakan,



Widya Astuti

Nim: 14180222



Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Formulir D.2

Hal : **Mohon Izin Penjilidan Tugas Akhir**

Kepada Yth.
Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Widya Astuti
Nim/Jurusan : 14180222 / DIII Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Palembang.

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap Tugas Akhirnya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid Tugas Akhirnya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Palembang, 9 Oktober 2017

Penguji Utama

Dra. Hj. Rusmala Dewi, M.Hum.
NIP. 195902051983032002

Penguji Kedua

Lemlyana, SE., M.Si
NIP. 140601101342

Mengetahui
Wakil Dekan I



Dr. Maftukhatusholikhah, M.Ag
NIP.197509282006042001



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
Jl. Prof. KH Zainal Abidin Fikri KM 3,5
Telp. (0711) 354668, Website: <http://radenfatah.ac.id>

Formulir C.2

No. :
Hal : *Persetujuan Tugas Akhir Untuk Diuji*

Kepada Yth.
Ketua Program Studi
D3 Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
di
Palembang

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Kami menyampaikan bahwa Tugas Akhir mahasiswa :

Nama : Widya Astuti
NIM : 14180222
Program Studi : D3 Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : *Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan PT.BNI Syariah Palembang.*

Telah selesai dibimbing seluruhnya dan dapat diajukan untuk mengikuti Ujian Munaqasyah Tugas Akhir.

Demikianlah pemberitahuan kami, bersama ini dilampirkan Tugas Akhir mahasiswa yang bersangkutan.

Wassalamuaalaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pembimbing Utama

Mufti Fiaqdi, M.Ag

NIP. 197605252007101005

Palembang, 19 Juli 2017

Pembimbing Kedua

Abdullah Sabroni, M.S.I

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

- **Percayalah, Allah tidak pernah salah memberi rezeki.**

Kupersembahkan Kepada:

- **Kedua orang tuaku tersayang yang selalu memberikanku semangat, doa maupun nasehat tanpa mengenal lelah.**
- **Saudara-saudaraku tersayang yang selalu mendukungku.**
- **Sahabat seperjuangan yang selalu setia mendukung dan memberi nasehat.**
- **Teman-teman sealmamater.**
- **Almamaterku tercinta.**

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BNI SYARIAH PALEMBANG

Widya Astuti

NIM : 14180222

ABSTRAK

Quality of Work Life merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian perusahaan atau organisasi hal ini merujuk pada pemikiran bahwa *Quality of Work Life* dipandang mampu untuk meningkatkan peran dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Palembang.

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data penelitian ini diperoleh dari analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini digunakan responden sebanyak 50 karyawan, dimanan keseluruhan responden merupakan seluruh populasi yang diberi kesempatan yang sama menjadi anggota sampel. Uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian adalah berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis untuk mengetahui apakah H_a diterima atau H_0 ditolak.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa melalui uji t (parsial) variabel restrukturisasi kerja, partisipasi kerja, sistem imbalan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan masing-masing memiliki hasil t_{hitung} sebesar; restrukturisasi kerja (2,546), partisipasi (4,673), sistem imbalan (2,937), dan lingkungan kerja (2,125) dengan nilai t_{tabel} untuk keempat variabel tersebut sebesar (2,014), dengan masing-masing variabel memiliki nilai signifikan $< 0,05$. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah partisipasi kerja dilihat dari hasil uji t yang mempunyai nilai paling besar yaitu sebesar 4,673 dan didukung oleh hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan PT. BNI Syariah bernama Hilvia sebagai *customer service*.

Kata Kunci: *Quality Of Work Life*, Kinerja Karyawan, BNI Syariah

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, dzat yang Maha Pengasih dan Penyayang, Penguasa Semesta. Limpahan Rahmat dan Salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari jaman jahiliyah menuju jalan yang diridhoi Allah SWT dan semoga kita semua mendapat syafaatnya kelak di hari kiamat.

Syukur Alhamdulillah dengan tekad dan niat yang kuat dan mantap akhirnya penyusun dapat menyelesaikan penyusunan tugas akhir ini dengan judul **“Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Palembang”**, meskipun banyak kendala yang penyusun hadapi. Semua ini tidak terlepas dengan berkat dari Allah SWT dan dukungan dari berbagai pihak yang selalu tulus memberikan motivasi dan segalanya kepada penulis. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penyusun mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Drs. H. Sirozi, MA., Ph.D selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
2. Ibu Dr. Qodariah Barkah, M.Hi sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si sebagai Ketua Jurusan D3 Perbankan Syariah.
4. Ibu RA. Ritawati, SE., M.Hi sebagai Sekretaris Jurusan D3 Perbankan Syariah.
5. Bapak Mufti Fiandi, M.Ag sebagai Dosen Pembimbing I dan Bapak Abdullah Sahroni, M.S.I. sebagai Dosen Pembimbing II.
6. Ibu RA. Ritawati, SE., M.Hi sebagai dosen penasihat akademik.

7. Seluruh Dosen dan Staf Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada kami sehingga penulis mampu menyelesaikan Tugas Akhir ini.
8. Sahabat-sahabatku Gc, KakCik, Am, dan Oemji.
9. Teman-teman penulis yang telah mendukung dan membantu penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
10. Almamaterku.

Atas segala bantuan yang telah diberikan penulis mengucapkan terima kasih, semoga Allah memberikan barakah atas kebaikan dan jasa-jasa mereka semua dengan kebaikan yang berlimpah. Demikian semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat.

Wassalamualaikum Warrahmatullahi Wabarokatuh.

Palembang, 17 Juli 2017

Penulis



Widya Astuti
NIM. 14180222

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan Penelitian	6
E. Sistematika Penulisan	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. <i>Quality of Work Life</i>	8
1. Pengertian <i>Quality of Work Life</i>	8
2. Faktor-faktor <i>Quality of Work Life</i>	123.
Aktivitas-aktivitas <i>Quality of Work Life</i>	13
4. Manfaat <i>Quality of Work Life</i>	14
5. Tujuan <i>Quality of Work Life</i>	16
B. Kinerja	18
1. Pengertian Kinerja.....	18
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	19
3. Penilaian Kinerja.....	20
4. Unsur-unsur Penilaian Kinerja.....	21
5. Pengukur Kinerja Karyawan	22
6. Kriteria-kriteria dalam penilaian prestasi kerja.....	23

C. Penelitian Terdahulu.....	25
D. Kerangka Konsep.....	29
E. Hipotesis Penelitian.....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
1. Definisi Operasional Variabel.....	30
2. Lokasi Penelitian.....	33
3. Jenis dan Sumber Data.....	33
a. Jenis Data.....	32
b. Sumber Data.....	33
4. Populasi dan Sampel.....	34
5. Teknik Pengumpulan Data.....	35
6. Teknik Analisis Data.....	35
a. Uji Instrumen Penelitian.....	35
1. Uji Validitas.....	35
2. Uji Reliabilitas.....	36
b. Uji Asumsi Klasik.....	37
1. Normalitas.....	37
2. Multikolinearitas.....	37
3. Heteroskedastisitas.....	37
c. Analisis Regresi Berganda.....	38
d. Uji Hipotesis.....	39
1. Uji F (Simultan).....	39
2. Uji t (Parsial).....	39
3. Koefisien Determinasi (Uji R^2).....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	41
1. Sejarah Berdirinya PT. BNI Syariah.....	41
2. Visi dan Misi PT. BNI Syariah.....	42
3. Stuktur Organisasi PT. Bank Syariah Mandiri.....	44
B. Analisis dan Pembahasan Karakteristik Responden.....	45
C. Hasil Analisis.....	50

1. Uji Instrumen Penelitian	50
1.1. Uji Validitas	50
1.2. Uji Reliabilitas	54
2. Uji Asumsi Klasik	55
2.1 Uji Normalitas	55
2.2 Uji Multikolinearitas	56
2.3 Uji Heterokedastisitas	57
3. Uji Linieritas	58
4. Analisis Regresi Berganda	58
5. Uji Hipotesis	61
a. Uji F (Simultan).....	61
b. Uji t (Parsial)	63
c. Koefisien Determinasi (R^2)	65
D. Pembahasan	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	xii
LAMPIRAN.....	xv

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	30
Tabel 4.1 Struktur Organisasi	44
Tabel 4.2 Karakteristik Usia	45
Tabel 4.3 Karakteristik Lama Bekerja	46
Tabel 4.4 Karakteristik Jenis Kelamin	47
Tabel 4.5 Karakteristik Status Perkawinan	48
Tabel 4.6 Karakteristik Pendidikan.....	49
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Restrukturisasi.....	50
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Partisipasi	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Sistem Imbalan.....	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Lingkungan Keja.....	52
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	53
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	56
Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas	58
Tabel 4.15 Hasil Uji Analisis Regresi linier Berganda	59
Tabel 4.16 Hasil Uji F.....	62
Tabel 4.17 Hasil Uji t.....	63
Tabel 4.18 Hasil Uji <i>Adjusted R Square</i>	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep	29
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	55
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia (SDM) juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik.¹

Tekanan persaingan dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah. Perusahaan beradaptasi dengan lingkungannya dalam artian perusahaan harus melakukan restrukturisasi dalam organisasinya yang sesuai dengan lingkungan administratif perusahaan. Bentuk adaptasi lainnya adalah dalam hal manajemen SDM, seperti pengembangan karir, pelatihan dan perencanaan pembagian keuntungan yang fleksibel. Seiring dengan berubahnya komposisi dari tenaga kerja, berubah pula nilai-nilai kolektif, tujuan dan kebutuhan SDM. Perusahaan harus memonitor perubahan

¹ Nurma Asri, "Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *Intervening* pada PT. Bank Muamalat Indonesia di Yogyakarta". Tesis. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. 2015.

kebutuhan tersebut jika perusahaan ingin mempertahankan tenaga kerja yang produktif.²

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal yang mempengaruhi kinerja misalnya motivasi, tujuan, harapan, dan lain-lain, sementara contoh faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan fisik dan nonfisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.³

Dalam upaya memberdayakan karyawan dan pengembangan karyawan, pihak manajerial berupaya melakukan tugas fungsinya melalui *planning, organizing, staffing, directing, dan controlling* dengan tujuan agar bisa mencapai sasaran.⁴ Mengelola dengan menyediakan sarana dan prasarana dalam rangka mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang kondusif diharapkan bisa mendorong karyawan selalu berinovasi dan berkreasi termasuk membuat sistem yang fair dan struktur yang fleksibel dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi

²Jurnal Siasat Bisnis Vol. 18 No.2, Juli.2014. hlm247.

³Widyaningsih, "Pengaruh Quality of Work Life terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta". Skripsi. Fakultas Syariah dan Hukum. UIN Sunan Kalijaga. 2014.

⁴Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta. 2002. hlm10.

dengan memperhatikan kemampuan karyawan dan usahanya dalam mencapai tujuan karirnya.

PT. BNI SYARIAH adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa, salah satu tugasnya adalah melayani masyarakat umum yang ingin melakukan transaksi menabung serta pembiayaan di kantor PT. BNI SYARIAH Palembang. Dalam hal melayani masyarakat umum, setiap karyawan dituntut untuk selalu ramah kepada setiap pengunjung yang datang ke bank tersebut. Hal ini dapat terlaksana apabila terdapat suatu kondisi iklim kerja atau *Quality of Work Life* (QWL) yang baik. *Quality of Work Life* merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian perusahaan atau organisasi hal ini merujuk pada pemikiran bahwa *Quality of Work Life* dipandang mampu untuk meningkatkan peran dan sumbang para karyawan terhadap perusahaan.⁵

Pengertian *Quality of Work Life* adalah “program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawan yang lebih baik”.⁶ Berbagai faktor perlu dipenuhi dalam menciptakan program QWL, antara lain yaitu restrukturisasi kerja, partisipasi kerja, lingkungan kerja, dan sistem imbalan. Program kualitas kehidupan kerja dimaksudkan agar dilakukan perbaikan terus menerus untuk membangkitkan kinerja karyawan,

⁵<http://www.bnisyariah.co.id/category/visi-misi-bnisyariah>, (diakses 3 juni 2017, pukul: 11.30WIB)

⁶Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Cet.Ke-4, Universitas Gajah Mada Press. Yogyakarta. 2001. hlm53.

misalnya dengan memberi kesempatan yang lebih baik dalam berpartisipasi, tantangan, harapan, dan kesejahteraan yang lebih menjanjikan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu partisipasi kerja yang diyakini dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya partisipasi maka komunikasi antar karyawan akan semakin baik yang mengakibatkan tidak adanya kesenjangan antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya, dan juga dengan adanya partisipasi maka karyawan, memberikan pendapat, serta bisa turut serta dalam pengambilan keputusan, selanjutnya sistem imbalan yang diyakini merupakan suatu hal yang sangat penting karena semua pekerjaan membutuhkan imbalan yang dapat menutup kebutuhan pribadi baik yang finansial maupun nonfinansial, sehingga diduga faktor partisipasi kerja dan sistem imbalan ini yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. BNI SYARIAH Palembang. Untuk ini perlu diteliti apakah masalah sistem kinerja ini sudah dikelola dengan baik, adil, dan wajar.⁷

Perusahaan yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja sepertinya akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada. Lebih dari itu terkadang perusahaan akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja (*labour turnovers*) karena karyawan

⁷Nurul, *Wawancara*, Palembang, Kamis, 23 Maret 2017, 11:00

lebih memilih untuk bekerja di tempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan.⁸

Kinerja karyawan hanya dapat ditumbuhkan apabila iklim kerja menarik minat pekerja yang dibutuhkan, betah dan bersedia mengerahkan segala kemampuannya dalam bekerja. Permasalahan ini yang mendorong penulis untuk mengambil topik penelitian: **“Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja karyawan PT.BNI Syariah Palembang.”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap kinerja karyawan PT. BNI SYARIAH Cabang Palembang?
2. Manakah faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BNI SYARIAH Cabang Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Dari permasalahan diatas, maka secara keseluruhan tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis sejauh mana pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI SYARIAH Cabang Palembang.
2. Untuk menganalisis faktor yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI SYARIAH Cabang Palembang.

⁸Umar, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Cet. Ke-4, Gramedia Pustaka Utama. Jakarta. 2001. hlm59.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Kegunaan secara Ilmiah

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah pengetahuan khususnya di bidang perbankan syariah dan menjadi masukan sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan secara Praktis

1. Bagi Penulis

- a. Untuk menambah wawasan, pengalaman, dan pengetahuan yang berhubungan dengan Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Untuk mendapatkan gelar Ahli Madya lulusan D3 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

2. Bagi Pihak Bank

Kegunaan bagi pihak bank adalah untuk memberikan masukan, evaluasi dan pemikiran bagi PT. BNI Syariah khususnya dalam hal berhubungan dengan kondisi sumber daya manusia di bank tersebut.

3. Bagi Lembaga Akademisi

Dapat dijadikan referensi selanjutnya dan memberikan informasi serta pengetahuan kepada pihak akademisi dan peneliti mengenai Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Cabang Palembang.

E. Sistematika Penulisan

BAB 1 PENDAHULUAN

Pendahuluan berisi tentang uraian latar belakang, rumusan masalah, tujuan dari penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Landasan teori pembahasan bab ini akan menguraikan tentang penjelasan dan beberapa teori yang dipakai untuk melandasi pelaksanaan penelitian dari berbagai sumber-sumber referensi, buku, atau jurnal, serta termasuk penelitian mengenai pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Palembang.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Metode penelitian dalam bab ini berisi tentang metode yang digunakan dalam pengambilan data yang berkaitan dengan penelitian.

BAB IV HASIL & PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan dalam bab ini berisi tentang penulis melakukan analisis data secara detail tentang deskriptif objek penelitian, sesuai dengan judul yang disampaikan.

BAB V PENUTUP

Penutup dalam bab ini berisi kesimpulan yang didapatkan oleh penulis beserta saran yang mungkin berguna bagi perusahaan sebagai masukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Quality of Work Life

1. Pengertian *Quality of Work Life*

Istilah kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) diperkenalkan pertama kalinya oleh Louis Davis pada tahun 1970-an. Konferensi pertama mengenai QWL dilakukan di Toronto tahun 1972 dan pada tahun itu dibentuk *International Council for QWL*. QWL sebagai tinggi rendahnya para pegawai dapat meningkatkan kehidupan pribadi mereka melalui melaksanakan pekerjaannya di lingkungan kerjanya. QWL menunjukkan menyenangkan atau tidak menyenangkannya pekerjaan dan lingkungan kerja bagi para pegawai yang bekerja di lingkungan pekerjaan tersebut.⁹

QWL lebih mengacu kepada iklim atau budaya kerja keseluruhan. QWL dapat dideskripsikan sebagai dampak efektivitas manusia dan organisasi yang dikombinasikan dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. Terdapat bukti kuat bahwa karyawan yang benar-benar diberdayakan dan bekerja dalam kerangka pemecahan masalah

⁹Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta. hlm98.

partisipatoris, lebih berkomitmen terhadap organisasi dan terhadap serikat pekerja mereka. Terdapat juga bukti riset terbaru yang menyatakan bahwa keterlibatan QWL yang tinggi memiliki dampak positif terhadap pergantian karyawan dan produktivitasnya, bahkan pada antar budaya.¹⁰

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

Quailty of Work Life (Kualitas kehidupan kerja) merupakan salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi Sumber Daya Manusia, dimana kualitas kehidupan kerja dalam organisasi sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan berkesinambungan. Menurut Dubrin “*Quality Of Work Life is related to the degree to which the full range of human needs is met*”. Kualitas kehidupan kerja dapat diartikan sebagai derajat pemenuhan kebutuhan manusia (*human needs*) dalam suatu lingkungan kerja. Apabila kebutuhan manusia telah dipenuhi, maka produktivitas organisasi dapat meningkat. Dalam

¹⁰Luthans, *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. ANDI. Yogyakarta. 2005. hlm.569.

¹¹Robbins Stephen dan Timothy A, *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta. 2007.

konsep kualitas kehidupan kerja, terkandung makna bahwa tujuan organisasi harus dapat berjalan bersama-sama. Karena itu, bukan saja karyawan yang harus puas tetapi karyawan juga harus dapat memuaskan organisasi dengan kinerjanya yang optimal. Sedangkan Hadari Nawawi mengungkapkan: “kualitas kehidupan kerja yaitu perusahaan harus menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja demi mewujudkan tujuan perusahaan”.¹² Siagian menyatakan bahwa: “Sebagai suatu konsep kualitas kehidupan kerja dapat dikatakan sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan .¹³ Sedangkan menurut Bernardin and Russel mengatakan bahwa: “*Quality of work life* berkenaan dengan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan, dan komitmen pribadi yang dialami berkenaan dengan hidup mereka di tempat kerja”.¹⁴ Kualitas kehidupan kerja adalah tingkat individu (pegawai) dalam mencukupi kebutuhan mereka secara pribadi (suatu kebutuhan untuk kebebasan) selama mereka masih dipekerjakan. Perusahaan tertarik untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja secara umum mencoba untuk menanamkan kepada pegawai akan nyaman, keadilan, kebanggaan keluarga, demokrasi, kepemilikan, otonom, tanggung jawab dan fleksibilitas.

¹²Op.cit, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. hlm23.

¹³Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.Jakarta. 2003. Jurnal Neo-bis Volume 9, No.2, Des 2015. hlm 43.

¹⁴Mushafran Suneth, “Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar”. Skripsi. Fakultas FEB: Universitas Hasanuddin.2012. hlm 8.

Luthans mengatakan: “QWL adalah dampak efektivitas manusia dan perusahaan yang dikombinasikan dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan”.¹⁵ *Quality of work life* mempunyai peran yang penting terhadap jalannya aktivitas kerja, dimana para pimpinan dan bawahan harus dapat menentukan dan melaksanakan kegiatan dengan adanya kesepakatan dalam menjalankan kegiatan pekerjaan.

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

¹⁵Ibid, hlm.9

2. Faktor-faktor *Quality of Work Life*

Menurut Hanefah et. al yang di kutip Andri Hadi menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah sebagai berikut:¹⁶

a. Restrukturisasi kerja (X1)

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

b. Partisipasi Kerja (X2)

Partisipasi diukur dengan melihat kemampuan meningkatkan komunikasi internal dan kelompok, kemampuan meningkatkan koordinasi, kemampuan meningkatkan kapabilitas, dan kemampuan melibatkan diri dalam proses pembuatan berbagai keputusan organisasional secara proporsional.

c. Sistem Imbalan (X3)

Sistem imbalan diukur dengan melihat kebutuhan hidup, jaminan kelangsungan bekerja/penghasilan, kesesuaian imbalan dengan tugas dan tanggung jawab, kesesuaian gaji dengan kebutuhan pekerja dan peranan

¹⁶Sri Wahyuningsih, "Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Panin". Thesis. Fakultas FEB: Universitas Islam Bandung. 2015.

pekerjaan/penghasilan yang diperoleh bagi ekonomi keluarga pekerja.

d. Lingkungan Kerja (X4)

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

3. Aktivitas-aktivitas *Quality of Work Life*

Aktivitas-aktivitas *Quality of Work Life* mencakup beberapa hal antara lain¹⁷:

- a. Memberikan ide-ide pemecahan masalah secara partisipatif yang melibatkan anggota organisasi pada berbagai jenjang. Namun QWL berusaha menciptakan kerja sama manajemen tenaga kerja dan manajemen partisipatif dalam usaha mengidentifikasi masalah dan peluang dalam lingkungan kerja (organisasi), pengambilan keputusan dan pelaksanaan perubahan.
- b. Merestrukturisasi sifat dasar pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dan sistem-sistem kerja yang melingkupinya, sehingga pengaturan kerja dan rangkaian kerja lebih konsisten dengan

¹⁷Lina Anatan dan Ellitan. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis*. Alfabeta. Bandung. 2007. hlm68.

kebutuhan individual dan struktur-struktur sosial di tempat kerja.

- c. Menciptakan sistem reward inovatif yang akan memberikan iklim yang berbeda dalam organisasi. Hal ini karena sistem imbalan adalah faktor utama yang memotivasi kerja dan usaha karyawan yang pada gilirannya nanti akan meningkatkan kinerja organisasi.
- d. Memperbaiki lingkungan kerja yang ditekankan pada kondisi nyata yang meliputi pekerja-pekerja, termasuk lingkungan fisik, jam kerja dan aturan-aturan yang berlaku.

4. Manfaat *Quality of Work Life*

Organisasi yang mempraktikkan program kualitas kehidupan kerja dengan efektif akan memperoleh beberapa keunggulan¹⁸:

- a. Meningkatkan moral kerja, mengurangi stress, dan turn over
Moral kerja karyawan dapat ditingkatkan, tingkat stress menurun dan turn over dapat ditekan dengan mengembangkan program-program seperti waktu kerja yang fleksibel, desain pekerjaan yang tepat serta sistem benefit yang fleksibel.
- b. Meningkatkan motivasi
Motivasi merupakan faktor yang cukup berperan dalam menciptakan prestasi kerja. Praktik manajemen yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan

¹⁸Harsono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Yogyakarta. 2005.hlm154-155.

masuk ke organisasi akan membangun motivasi yang tinggi sehingga dapat mencapai target pekerjaan yang efektif.

c. Meningkatkan kebanggaan kerja

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

d. Meningkatkan kompetensi

Peningkatan kompetensi karyawan secara berkesinambungan dapat tercapai dalam organisasi yang mampu menghilangkan hambatan-hambatan pengembangan karir mereka. Untuk itu diperlukan program yang mendorong ke arah tujuan tersebut.

e. Meningkatkan kepuasan

Karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan menunjukkan sikap perilaku positif dan mengarah kepada peningkatan kinerja. Pengembangan praktik sumber daya yang mencerminkan kualitas kehidupan kerja seperti; menciptakan kondisi kerja yang mendukung, kebijakan kompensasi, desain pekerjaan, kesempatan partisipasi dan kesempatan karir akan mendorong terciptanya kepuasan yang tinggi.

f. Meningkatkan komitmen

Karena karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, hal ini akan menimbulkan rasa bahwa pekerjaannya itu

merupakan bagian dari hidupnya sehingga pekerjaan itu akan dilakukan dengan sebaik-baiknya karena itu juga merupakan salah satu komitmen dalam hidupnya.

g. Meningkatkan produktivitas

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

5. Tujuan *Quality of Work Life*

Tujuan program QWL adalah mengubah dan meningkatkan iklim kerja sehingga hubungan efektivitas antarmanusia, teknologi, dan organisasi membuat pengalaman kerja menjadi lebih menarik dan hasil akhirnya sesuai dengan yang diharapkan.¹⁹

Indonesia sebagai negara yang sedang berkembang dan kehidupan para tenaga kerja/buruhnya masih minimal dan setiap tahun berdemonstrasi untuk memperjuangkan nasibnya, perlu

¹⁹Op.cit, *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*.hlm.569.

dibangun sistem QWL di setiap perusahaan dan industrinya.

Tujuan dari pembangunan sistem QWL adalah:²⁰

- a. Memperbaiki kepuasan kerja pekerja. Kepuasan kerja sangat penting bagi individu pekerja dan organisasi dimana pekerja bekerja. Bagi pekerja kepuasan kerja dapat mencegah para pekerja menderita penyakit fisik dan psikologi, meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, semangat kerja yang akan memacu kinerjanya. Jika kinerja pekerja tinggi maka kinerja perusahaan juga akan tinggi.
- b. Memperbaiki keselamatan dan kesehatan kerja. QWL dapat mengembangkan lingkungan kerja yang aman bebas dari kecelakaan kerja dan kesehatan pribadi individu pekerja.
- c. Meningkatkan kinerja para pekerja. Tujuan akhir dari QWL adalah meningkatkan kinerja para pekerja yang berimbas kepada kinerja organisasi.
- d. Mendukung manajemen perubahan. Perubahan yang dilakukan oleh para pekerja dan akan memengaruhi kehidupan mereka.

²⁰Op.cit, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. hlm.104.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.²¹ Menurut Anwar Prabu kinerja adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya²². Pengertian lain mengenai kinerja diungkapkan oleh Veithzal Rivai adalah tingkat hasil keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan

²¹Moehariono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia. Bogor. 2009. hlm 60-61.

²²Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Refika Aditama. Bandung. 2006. hlm67.

berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.²³ Kinerja seorang tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi atau intitusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor lingkungan atau organisasi kerja itu sendiri.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh mangkunegara, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

a. Faktor Internal

Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan orang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja buruk disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

b. Faktor Eksternal

Yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang berasal dari lingkungannya. Seperti perilaku, sikap, dan

²³Riyai Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.2008. hlm 14.

tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

3. Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Robert dan Jackson, yaitu penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemungkinan mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Selanjutnya Andrew E. Sikula yang dikutip Mangkunegara, mengemukakan bahwa “penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai, dan potensi yang dapat dikembangkan penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau siklus dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu (barang)”.

Penilaian kinerja adalah proses hasil karya individual dalam organisasi melalui instrument penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja individu dalam usaha menampilkan kerja individu pada organisasi selama periode tertentu. Sasaran-sasaran dan evaluasi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Agus Sunyoto dalam Mangkunegara adalah sebagai berikut:

- a. analisis kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.
- b. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya.
- c. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus di perbuat oleh karyawan, mutu dan baku yang harus dicapai, sarana dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Unsur-unsur yang perlu diadakan dalam proses penilaian kinerja adalah sebagai berikut²⁴ :

1. Kesetiaan, tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
2. Prestasi kerja.
3. Tanggung jawab.
4. Kejujuran kerja sama.

²⁴Sastrohadiwiryo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. 2005. hlm. 235-236.

5. Prakarsa, kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan.
6. Kepemimpinan.

5. Pengukur Kinerja Karyawan

Untuk mengukur secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkat pencapaian suatu sasaran dan tujuan yang ditetapkan adalah sesuatu yang dapat menilai bahwa kinerja karyawan setiap hari dalam perusahaan mengalami peningkatan sesuai dengan apa yang ditetapkan.

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5, yaitu²⁵:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Ketepatan Waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan yang ditetapkan perusahaan.

3. Komunikasi

Yaitu sesama karyawan perusahaan harus saling berkomunikasi untuk kelancaraan pekerjaan.

²⁵Robert L, Mathis & Jhon H, *manajemen sumber daya manusia (bisnis, manajemen, keuangan dan sdm)*. Edisi 9. 2002. Salemba Empat. Jakarta. hlm78.

4. Kemandirian

Dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

5. Kriteria-Kriteria dalam penilaian prestasi kinerja

Ada tiga jenis kriteria-kriteria dalam penilaian prestasi kinerja, yaitu²⁶:

1. Kriteria berdasarkan sifat

- a. Kemampuan (*ability*). Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
- b. Loyalitas (*loyalty*). Loyalitas adalah suatu bentuk sikap yang senantiasa melihat segala sesuatunya sebagai proses perbaikan demi perbaikan.
- c. Kejujuran (*honesty*) atau transparansi. Kejujuran (*honesty*) adalah suatu bentuk keterusterangan atau bentuk keterbukaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- d. Kreativitas (*creativity*). Kreatifitas adalah kemampuan memproduksi cerita atau ide-ide baru yang dapat digunakan untuk membantu proses penyelesaian pekerjaan.

²⁶Rahayu, “ Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai pada Bulog Divis Regional Palu.” Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako. Skripsi S1, 2009.

- e. Kemampuan memimpin (*leadership*).
Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan.

2. Kriteria berdasarkan perilaku

- a. Melaksanakan tugas (*perform task*).
- b. Mengikuti instruksi (*obey instruction*).
- c. Melaporkan permasalahan (*report problem*).
- d. Mengikuti aturan-aturan (*follow rules*).
- e. Mengajukan usul atau saran (*submit suggestions*).
- f. Memelihara peralatan (*maintain equipment*).

3. Kriteria berdasarkan hasil

- a. Hasil yang dicapai sesuai dengan perencanaan.
Dimaksudkan pada tingkat hasil yang dicapai pada masing-masing karyawan (*production level*).
- b. Kualitas pekerjaan. Dimaksudkan pada tingkat kualitas dari hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan (*quality production*).
- c. Pekerjaan yang tersisa. Dimaksudkan pada tingkat penyelesaian pekerjaan yang tersisa (*scrap*).
- d. Memperbaiki peralatan (*equipment repairs*).
Dimaksudkan bagaimana peralatan yang telah digunakan dapat diperbaiki.

C. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu menemukan adanya hubungan antara kinerja dan *quality of work life*. Dewimelakukan penelitian mengenai analisis pengaruh *quality of work life* terhadap motivasi berprestasi karyawan (studi kasus kantor pusat PT Pos Indonesia). Dewi menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Motivasi berprestasi karyawan cenderung baik yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata skor sebesar 4,22 (dalam skala 5) yang berarti karyawan berada dalam kondisi termotivasi. 2) Kualitas kehidupan kerja karyawan cenderung baik, pada urutan pertama adalah partisipasi dalam pemecahan masalah, diikuti oleh sistem imbalan yang inovatif, perbaikan lingkungan kerja, dan restrukturisasi kerja. 3) Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh faktor yang paling berpengaruh terhadap motivasi berprestasi adalah faktor perbaikan lingkungan kerja yang memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 2.816. Parameter yang digunakan untuk mengukur motivasi berdasarkan tanggung jawab adalah kesediaan untuk melakukan pekerjaan lebih baik, dan kesediaan untuk memperbaiki kesalahan.²⁷ Persamaan yang ada pada penelitian ini yaitu membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi QWL dan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Perbedaannya yaitu pada penelitian ini mengukur

²⁷Anggraeni, Dewi. "Analisis pengaruh *quality of work life* terhadap motivasi berprestasi karyawan (studi kasus kantor pusat PT Pos Indonesia)". Skripsi S1. Fakultas Ekonomi dan Manajemen: Institut Pertanian Bogor, 2006.

pengaruh QWL terhadap motivasi berprestasi karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis lebih fokus kepada pengaruh QWL terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya Dhamayanti, melakukan penelitian mengenai kepuasan karyawan melalui faktor-faktor QWL di PT. Inti Abadi Kemasindo. Melalui pengujian yang menunjukkan bahwa faktor QWL terbukti memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan karyawan. Sementara hasil dari analisis regresi logistik biner menunjukkan bahwa hanya dua faktor yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan yaitu faktor kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat. Kesimpulan yang diperoleh menyatakan bahwa meskipun diketahui delapan faktor QWL memiliki hubungan terhadap kepuasan karyawan ternyata dari delapan faktor yang dianalisis nya hanya dua faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan yaitu faktor kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat dan faktor ketaatan pada berbagai ketentuan formal dan normatif.²⁸ Persamaan pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data, dan juga masih membahas tentang faktor-faktor QWL. Perbedaan dalam penelitian ini yaitu penelitian ini menggunakan metode analisis regresi logistik biner dan juga penelitian ini membahas lebih banyak variabel yang berpengaruh untuk mengukur QWL terhadap kepuasan

²⁸Dhamayanti, Andhini. "Analisis Kepuasan Karyawan melalui faktor-faktor QWL di PT. Inti Abadi Kemasindo". Skripsi S1.Fakultas Ekonomi dan Manajemen: Institut Pertanian Bogor, 2007.

karyawan, sedangkan penulis hanya fokus membahas empat variabel QWL yang berpengaruh terhadap kinerja.

Anditasari melakukan penelitian mengenai analisis faktor-faktor quality of work life sebagai pendukung peningkatan kinerja karyawan (studi kasus PT. Dafa Teknoargo Mandiri, Ciampea Bogor) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara QWL terhadap peningkatan kinerja karyawan. Artinya semakin baik tingkat QWL yang diterapkan maka semakin baik pula peningkatan kinerja. Namun pada persepsi karyawan QWL yang mereka rasakan keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki nilai skor kedua terendah, hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan karyawan terhadap keselamatan kerja tergolong rendah. Padahal faktor keselamatan kerja merupakan faktor yang memiliki nilai koefisien korelasi tertinggi dan tingkat keeratan hubungan sangat kuat terhadap kinerja, bahkan sangat dibutuhkan selama pekerjaan dilakukan.²⁹ Persamaannya yaitu membahas tentang pengaruh QWL terhadap kinerja karyawan dan juga menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan dalam penelitian ini yaitu penelitian ini hanya mengukur dua faktor QWL yang berpengaruh terhadap kinerja dan lebih memfokuskan kepada keselamatan kerja, sedangkan penulis menggunakan empat faktor untuk mengukur pengaruh QWL.

²⁹Anditasari. "Analisis faktor-faktor quality of work life sebagai pendukung peningkatan kinerja karyawan (studi kasus PT. Dafa Teknoargo Mandiri, Ciampea Bogor)".Skripsi S1.Fakultas Ekonomi dan Manajemen: Institut Pertanian Bogor,2011.

Nevi Laila melakukan penelitian mengenai pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan (studi kasus BPRS Yogyakarta) hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan menggunakan analisis linier berganda bahwa variabel pengembangan keterampilan (X1), keterlibatan kerja (X2), pengawasan (X3), memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara simultan maupun parsial. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja adalah keterlibatan kerja.³⁰ Persamaannya membahas pengaruh QWL terhadap kinerja karyawan dan menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan terletak pada variabel X yang digunakan untuk mengukur pengaruh QWL.

Penelitian yang ditulis oleh Musharfan Suneth yang berjudul Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar. Penelitian menunjukkan bahwa besarnya tingkat signifikan variabel restrukturisasi kerja (0,000), sistem imbalan (0,000), lingkungan kerja (0,000) < 0,05. Pada uji simultan di dapat nilai signifikan F hitung (0,001) < 0,005. Hal ini berarti adanya pengaruh yang signifikan variabel restrukturisasi kerja, sistem imbalan, dan lingkungan kerja baik parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar.³¹ Persamaan yaitu sama-sama membahas pengaruh QWL terhadap kinerja karyawan

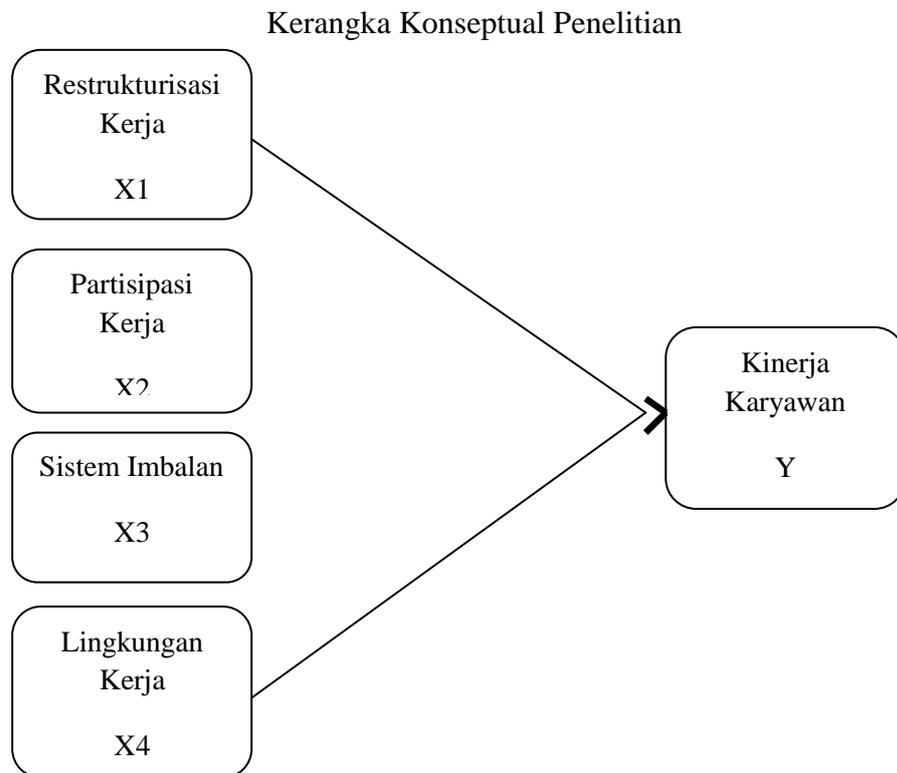
³⁰Nevi Laila. "Pengaruh Quality of Work Life terhadap kinerja karyawan BPRS Yogyakarta". Thesis. Fakultas Syariah dan Hukum: UIN Sunan Kalijaga, 2014.

³¹Musharfan Suneth. "Pengaruh Quality of Work Life terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar". Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis: Universitas Hasanuddin Makassar. 2012.

dan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Perbedaan terletak pada variabel x yang digunakan untuk mengukur pengaruh QWL terhadap kinerja karyawan.

D. Kerangka Konsep

Gambar 2.1



E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan rumusan masalah penelitian maka dapat disusun sebuah hipotesis sebagai berikut :

Ho: "Tidak ada pengaruh signifikan *Quality Of Work Life* (QWL) terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI SYARIAH Cabang Palembang".

Ha: "Ada pengaruh signifikan *Quality Of Work Life* (QWL) terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI SYARIAH Cabang Palembang".

BAB III
METODELOGI PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan suatu atribut, sifat, atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai bermacam-macam variasi antara satu dengan lainnya yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.³²

Tabel 3.1

Variabel	Pengertian	Dimensi	Pengertian	Indikator	Skala Pengukuran
<i>Quality of Work Life</i> X	<i>Quality of Work Life</i> dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, serta kondisi untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia yang bertujuan untuk meningkatkan martabat	Restrukturisasi Kerja (X ₁)	Suatu usaha untuk memperluas dan menambah kesempatan pengembangan profesionalisme para pekerja yang berfungsi sebagai landasan dalam memperbaiki dan memaksimalkan kinerja perusahaan	-Pengaturan jadwal kerja -Kesempatan menerapkan keterampilan -Kesempatan meningkatkan keterampilan -Ketersediaan SOP/peraturan -Kesempatan unjuk kemampuan	Skala Likert

³²Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. (Bandung: Alfabeta. 2013), hlm.39.

	karyawan	Partisipasi Kerja (X ₂)	Suatu kesempatan karyawan dalam memberikan suatu kontribusi terhadap perusahaan dalam mengambil keputusan dan tanggung jawab di dalam pekerjaannya.	-Kemampuan melibatkan diri dalam proses pengambilan keputusan -Kemampuan meningkatkan komunikasi -Kemampuan meningkatkan koordinasi	Skala Likert
		Sistem Imbalan (X ₃)	Pemberian salah satu bentuk penghargaan kepada karyawan atas sumbangannya kepada perusahaan terutama tercermin dari prestasi karyanya.	-Kebutuhan hidup -Jaminan Kelangsungan bekerja -Kesesuaian imblan dengan tugas dan tanggung jawab -Kesesuaian gaji dengan kebutuhan pekerja -Peranan penghasilan yang diperoleh bagi ekonomi keluarga pekerja.	Skala Likert
		Lingkungan Kerja (X ₄)	Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sedang dikerjakannya.	-Kondisi keamanan lingkungan kerja -Jaminan kebersihan dan kesehatan lingkungan kerja -Kondisi umum kenyamanan di lingkungan	Skala Likert

				kerja -Jaminan keselamatan kerja -Dukungan kondisi lingkungan terhadap keberhasilan kerja	
Kinerja Karyawan Y	Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi perusahaan	Kualitas Pekerjaan	Setiap Karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tersebut.	-Melakukan pekerjaan sesuai <i>operation manual</i> -Melakukan pekerjaan sesuai <i>inspection manual</i>	Skala <i>Likert</i>
		Ketepatan waktu	Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu.	- Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan <i>deadlin</i> yang telah ditentukan. - Memanfaatkan waktu pekerjaan secara optimal.	Skala <i>Likert</i>
		Kehadiran	Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.	-Datang tepat waktu -Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.	Skala <i>Likert</i>

		Kemampuan kerja sama	Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.	-Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan. -Menghargai rekan kerja satu sama lain -Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik	
--	--	----------------------	---	--	--

2. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di satu tempat yaitu PT. BNI Syariah Palembang yang berlokasi di Jl Jendral Sudirman KM 3,5 Kelurahan 20 Ilir, Kecamatan Ilir Timur I dengan telepon 0711-315999.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif lebih berdasarkan pada data yang dapat dihitung dan data kualitatif yaitu data informasi yang berbentuk kalimat bukan berupa simbol angka atau bilangan.³³

³³Indriantoro dan B. Supomo. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. BPF. Yogyakarta. 2010. hlm.14

b. Sumber Data

1. Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui sumber perantara) dan data dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti. Data primer ini khusus dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan. Data primer dalam penelitian ini adalah data tentang profil sosial dan identifikasi responden, berisi data responden yang berhubungan dengan identitas responden dan keadaan sosial seperti: usia, jabatan, pendidikan terakhir, dan masa kerja dari seluruh karyawan PT. BNI Syariah Palembang yang berkaitan dengan *Quality of Work Life (QWL)* dan Kinerja Karyawan.
2. Data sekunder adalah data yang merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan oleh PT. BNI Syariah Palembang.

4. Populasi dan Sampel

Populasi adalah suatu himpunan unit yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian di mana kita tertarik untuk mempelajarinya.³⁴ Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BNI Syariah Palembang yang berjumlah 50 orang, karena jumlah populasi hanya mencapai

³⁴Mudrajad, Kuncoro. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi ketiga. UPP STIM YKPN. Yogyakarta 2007.hlm.22

50 orang, maka penulis menggunakan metode Total Sampling yakni seluruh populasi menjadi anggota yang akan diamati sebagai sampel, karena sampel yang besar cenderung memberikan atau lebih mendekati nilai sesungguhnya terhadap populasi atau dapat dikatakan semakin kecil pula kesalahan (peyimpangan terhadap nilai populasi).

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Pengumpulan data yang dilakukan langsung ketempat penelitian dan mengumpulkan data yang diperlukan.

b. Kuisisioner

Sejumlah pertanyaan tertulis digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dengan cara memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden di PT. BNI SYARIAH CABANG PALEMBANG dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

c. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, catatan harian dan sebagainya.³⁵

³⁵V. Wiratna Sujarweni. *Metodelogi penelitian*. PB. Jakarta, hlm. 31-32

6. Teknik Analisis Data

Dari data yang telah terkumpul, maka penulis akan menganalisis data dengan skala bukan pembandingan (non comparative scale), jenis skala yang digunakan adalah skala *likert*, yaitu mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek. Pada penelitian ini penulis menyajikan 5 buah pernyataan yang harus dipilih oleh reponden dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju untuk pengukuran kompetensi finansial, non finansial dan kinerja karyawan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

- | | |
|--------------------------------|------------------|
| 1. Jawaban sangat setuju | diberikan skor 5 |
| 2. Jawaban setuju | diberikan skor 4 |
| 3. Jawaban netral | diberikan skor 3 |
| 4. Jawaban tidak setuju | diberikan skor 2 |
| 5. Jawaban sangat tidak setuju | diberikan skor 1 |

a. Uji Instrumen Penelitian/Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas atau Kesahihan

Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi *Bivariate Pearson* (Korelasi *Pearson Product Moment*). Metode ini sering digunakan dalam uji validitas.

2. Uji Reliabilitas atau Keandalan

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai apakah data hasil angket/kuesioner dapat dipercaya/reliabel atau tidak. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*.

b. Uji Asumsi Klasik

Dimana pengujian ini digunakan untuk memperoleh hasil/nilai yang tidak bias atau estimator linear tidak bias yang terbaik (*Best Linear Unbiased Estimator/BLUE*). Asumsi klasik tersebut yaitu :

1. Normalitas Data

Langkah kedua adalah pengujian normalitas data. Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

2. Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai *Inflation Factor (VIF)* pada model regresi.

3. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ yang telah di-*studentized*).

c. Analisis Regresi Linier Berganda

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

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Bilangan Konstanta

X1 = Restrukturisasi Kerja

X2 = Partisipasi Kerja

X3 = Sistem Imbalan

X4 = Lingkungan Kerja

b1, b2, b3, b4 = Koefisien Regresi

e = Faktor Pengganggu

d. Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

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

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), sedangkan sejumlah variabel bebas (X) lainnya yang diduga adalah pertautannya dengan variabel terikat (Y) tersebut bersifat konstan atau tetap. Uji t ini digunakan untuk mengetahui variabel bebas yang saling berpengaruh diantara variabel yang lain. Rumus yang digunakan:

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

b_i = koefisien regresi ke-i

S_{b_i} = Standar error dari koefisien b_i

- a) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
 - b) Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
3. Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi mempunyai interval nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$).³⁶ Jika $R^2 = 1$, berarti besarnya presentase sumbangan X_1, X_2, X_3, X_4 terhadap variasi (naik-turunnya) Y secara bersama-sama adalah 100%. Hal ini menunjukkan apabila angka koefisien determinasi mendekati 1 maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya semakin kuat maka semakin cocok pula garis regresi untuk meramalkan Y .

³⁶Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011). hlm.135.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya PT. Bank Negara Indonesia

Tempaan krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan syariah. Prinsip Syariah dengan 3 (tiga) pilarnya yaitu adil, transparan dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Dengan berlandaskan pada Undang-undang No.10 Tahun 1998, pada tanggal 29 April 2000 didirikan Unit Usaha Syariah (UUS) BNI dengan 5 kantor cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin. Selanjutnya UUS BNI terus berkembang menjadi 28 Kantor Cabang dan 31 Kantor Cabang Pembantu.

Disamping itu nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di Kantor Cabang BNI Konvensional (office channelling) dengan lebih kurang 1500 outlet yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Di dalam pelaksanaan operasional perbankan, BNI Syariah tetap memperhatikan kepatuhan terhadap aspek syariah. Dengan Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang saat ini diketuai oleh KH.Ma'ruf Amin, semua produk BNI Syariah telah melalui pengujian dari DPS sehingga telah memenuhi aturan syariah.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 12/41/KEP.GBI/2010 tanggal 21 Mei 2010 mengenai pemberian izin

usaha kepada PT Bank BNI Syariah. Dan di dalam Corporate Plan UUS BNI tahun 2003 ditetapkan bahwa status UUS bersifat temporer dan akan dilakukan spin off tahun 2009. Rencana tersebut terlaksana pada tanggal 19 Juni 2010 dengan beroperasinya BNI Syariah sebagai Bank Umum Syariah (BUS). Realisasi waktu spin off bulan Juni 2010 tidak terlepas dari faktor eksternal berupa aspek regulasi yang kondusif yaitu dengan diterbitkannya UU No.19 tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan UU No.21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Disamping itu, komitmen Pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat.

Juni 2014 jumlah cabang BNI Syariah mencapai 65 Kantor Cabang, 161 Kantor Cabang Pembantu, 17 Kantor Kas, 22 Mobil Layanan Gerak dan 20 Payment Point.³⁷

*) BNI Syariah terdaftar dan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan

2. Visi dan Misi BNI Syariah

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

³⁷<http://www.bnisyariah.co.id/category/visi-misi-bnisyariah>, (diakses 3 juni 2017, pukul: 11.30WIB)

a. Visi BNI Syariah

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

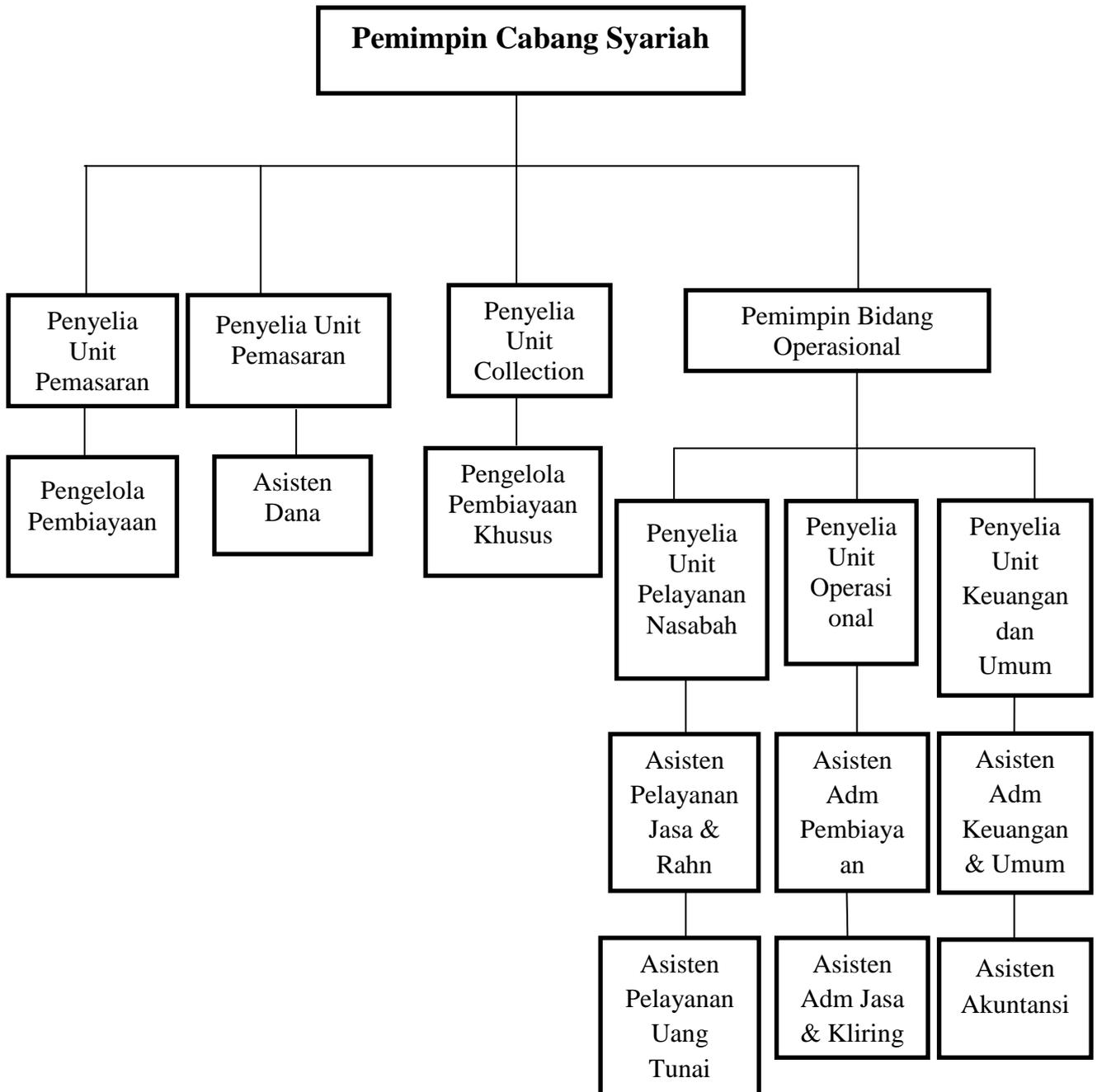
b. Misi BNI Syariah

- Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan.
- Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah.
- Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor.
- Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.
- Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah

3. Struktur Organisasi PT. BNI Syariah Palembang

Tabel 4.1

Struktur Organisasi PT BNI Syariah Palembang



B. Analisis dan Pembahasan Karakteristik Responden

Analisis karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan deskripsi karakteristik responden ini adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Adapun karakteristik responden berdasarkan usia, lama bekerja, jenis kelamin, status perkawinan, dan pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.2 sampai dengan tabel 4.6.

1. Karakteristik berdasarkan Usia

Berdasarkan karakter responden berdasarkan usia akan dilihat usia para responden. Dalam melakukan identifikasi menurut usia, dapat dibuat klasifikasi seperti tabel 4.2

Tabel 4.2

Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-29 Tahun	22	44%
30-39 Tahun	20	40%
40-49 Tahun	5	10%
>50 Tahun	3	6%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 tingkat usia karyawan PT.BNI Syariah Palembang yang diambil sebagai responden sebagian besar berusia 20-29 Tahun. Berdasarkan tabel tersebut, memberikan

informasi bahwa mayoritas responden yang berusia 20-29 Tahun sebanyak 22 responden atau 44% yang terdiri dari 10 orang laki-laki dan 12 orang perempuan, selanjutnya yang berusia 30-39 Tahun sebanyak 20 responden atau 40% yang terdiri dari 12 orang laki-laki dan 8 orang perempuan.

Responden yang berusia 40-49 Tahun sebanyak 5 responden atau 10% yang terdiri dari 5 orang laki-laki sedangkan 0 untuk responden perempuan. Sedangkan untuk responden yang berusia >50 Tahun sebanyak 3 responden atau 6% yang terdiri dari 3 orang laki-laki dan 0 untuk responden perempuan.

2. Karakteristik berdasarkan Lama Bekerja

Adapun data berdasarkan lama bekerja responden karyawan PT. BNI Syariah Palembang sebagai berikut:

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
<5 Tahun	20	40%
6-10 Tahun	26	52%
11-15 Tahun	4	8%
>16 Tahun	0	0%
Jumlah	50	100%

Sumber: data yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan tabel 4.3 di atas, dapat diketahui tentang responden lama bekerja Karyawan PT. BNI Syariah Palembang yang diambil sebagai responden yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah lama bekerja 6-10 Tahun sebanyak 26 atau 52%.

3. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data yang mengenai jenis kelamin responden Karyawan PT.BNI Syariah Palembang sebagai berikut.

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	30	60%
Perempuan	20	40%
Jumlah	50	100%

Sumber: data yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 diatas, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden Karyawan PT.BNI Syariah Palembang yang diambil sebagai responden yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 30 atau 60%, sedangkan sisanya adalah responden perempuan sebanyak 20 atau 40%.

4. Karakteristik Berdasarkan Status Perkawinan

Adapun data yang mengenai jenis kelamin responden Karyawan PT.BNI Syariah Palembang sebagai berikut.

Tabel 4.5

Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Menikah	43	86%
Belum Menikah	7	14%
Jumlah	50	100%

Sumber: data yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan tabel 4.5 diatas, dapat diketahui tentang status perkawinan responden Karyawan PT.BNI Syariah Palembang yang diambil sebagai responden yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah status menikah sebanyak 43 atau 86% yang terdiri dari 18 orang perempuan dan 23 orang laki-laki sedangkan responden status menikah sebanyak 7 atau 14%.

5. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan karakter responden mengenai pendidikan akan dilihat jumlah distribusi responden menurut pendidikannya, yang hasilnya dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4.6
Responden Berdasarkan Pendidikan

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
SLTA	4	8%
Diploma 3 (D3)	2	4%
Sarjana (S1)	32	64%
Master (S2)	12	24%
Jumlah	50	100%

Sumber: data yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.6 diatas, dapat diketahui tentang pendidikan responden Karyawan PT. BNI Syariah Palembang yang diambil sebagai responden yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah Sarjana (S1) sebanyak 32 atau 64%. Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan yang ditempuh oleh sebagian besar pada karyawan adalah Sarjana (S1).

C. Hasil Analisis

1. Uji Instrumen Penelitian

1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Indikator dikatakan valid apabila *pearson correlation* lebih dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,2787.

a. Variabel Restrukturisasi Kerja (X_1)

Berikut pengujian validitas pada variabel Restrukturisasi Kerja. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Restrukturisasi Kerja (X_1)

No	Keterangan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1.	X1.1	0,732	0,2787	Valid
2.	X1.2	0,884	0,2787	Valid
3.	X1.3	0,379	0,2787	Valid
4.	X1.4	0,895	0,2787	Valid
5.	X1.5	0,884	0,2787	Valid

Sumber: data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.7 diatas hasil pengolahan data variabel Restrukturisasi Kerja (X_1) menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} 0,2787, artinya seluruh pernyataan tersebut bersifat valid. Seluruh pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

b. Variabel Partisipasi Kerja (X₂)

Berikut pengujian validitas pada variabel Partisipasi Kerja(X₂).

Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Partisipasi Kerja(X₂)

No	Keterangan	Pearson Correlation (<i>r</i> _{hitung})	<i>r</i> _{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1	X2.1	0,729	0,2787	Valid
2	X2.2	0,692	0,2787	Valid
3	X2.3	0,757	0,2787	Valid
4	X2.4	0,766	0,2787	Valid
5	X2.5	0,683	0,2787	Valid
6	X2.6	0,634	0,2787	Valid
7	X2.7	0,458	0,2787	Valid

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.8 diatas hasil pengolahan data variabel Partisipasi Kerja(X₂), menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari *r*_{tabel}, artinya seluruh pernyataan tersebut bersifat valid. Seluruh pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

c. Variabel Sistem Imbalan (X₃)

Berikut pengujian validitas pada variabel SistemImbalan(X₃).

Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Sistem Imbalan (X₃)

No	Keterangan	Pearson Correlation (<i>r</i> _{hitung})	<i>r</i> _{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1	X3.1	0,518	0,2787	Valid
2	X3.2	0,565	0,2787	Valid
3	X3.3	0,570	0,2787	Valid
4	X3.4	0,669	0,2787	Valid
5	X3.5	0,652	0,2787	Valid

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.9 diatas hasil pengolahan data variabel Sistem Imbalan(X₃), menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari *r*_{tabel}, artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

d. Variabel Lingkungan Kerja (X₄)

Berikut pengujian validitas pada variabel Lingkungan Kerja (X₄). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja(X₄)

No	Keterangan	Pearson Correlation (<i>r</i> _{hitung})	<i>r</i> _{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1	X4.1	0,628	0,2787	Valid
2	X4.2	0,411	0,2787	Valid
3	X4.3	0,611	0,2787	Valid
4	X4.4	0,854	0,2787	Valid
5	X4.5	0,426	0,2787	Valid
6	X4.6	0,620	0,2787	Valid
7	X4.7	0,670	0,2787	Valid

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.10 diatas hasil pengolahan data variabel Lingkungan Kerja (X_4), menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

e. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut pengujian validitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y) Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan(Y)

No	Keterangan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1	Y1	0.493	0,2787	Valid
2	Y2	0.281	0,2787	Valid
3	Y3	0,567	0,2787	Valid
4	Y4	0,768	0,2787	Valid
5	Y5	0,658	0,2787	Valid
6	Y6	0,700	0,2787	Valid

Sumber: Data diolah, 2017

Begitu juga dengan variabel Y, berdasarkan tabel 4.11 diatas hasil pengolahan data variabel Kinerja Karyawan(Y), menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

1.2.Uji Realibilitas

Realibilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dalam alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Dimana Kuisisioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari $> 0,60$ sedangkan apabila nilai *Cronbach Alpha* (α) $< 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel. Hasil uji Reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha (α)	Nilai Alpha	Hasil Realibilitas
1	Restrukturisasi Kerja (X_1)	0,807	0,60	Realibel
2	Partisipasi Kerja (X_2)	0,790	0,60	Realibel
3	Sistem Imbalan (X_3)	0,731	0,60	Realibel
4	Lingkungan Kerja (X_4)	0,723	0,60	Realibel
5	Kinerja Karyawan (Y)	0,611	0,60	Realibel

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.12 diatas bahwa seluruh nilai *Cronbach Alpha* melebihi nilai *Alpha*. Karena nilai seluruh *Cronbach Alpha* lebih besar pada 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

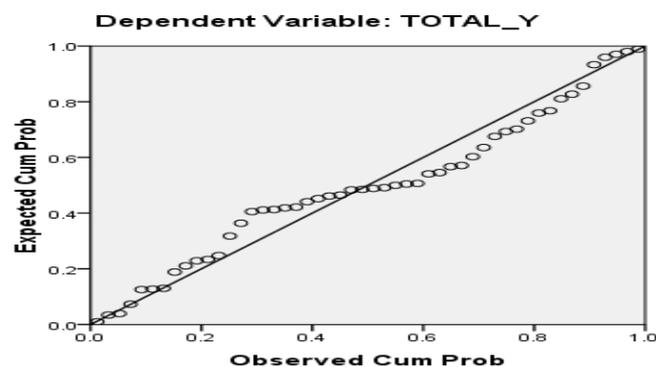
2. Uji Asumsi Klasik

2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal ataupun mendekati normal. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data diolah, 2017

Pada gambar 4.1 terlihat bahwa titik-titik tersebar berhimpit di sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar

diatas, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya bebas tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,1 atau sama dengan nilai *VIF* > 10. Dan sebaliknya apabila *VIF* < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
TOTAL_X1	.686	1.459
TOTAL_X2	.681	1.467
TOTAL_X3	.881	1.135
TOTAL_X4	.881	1.162

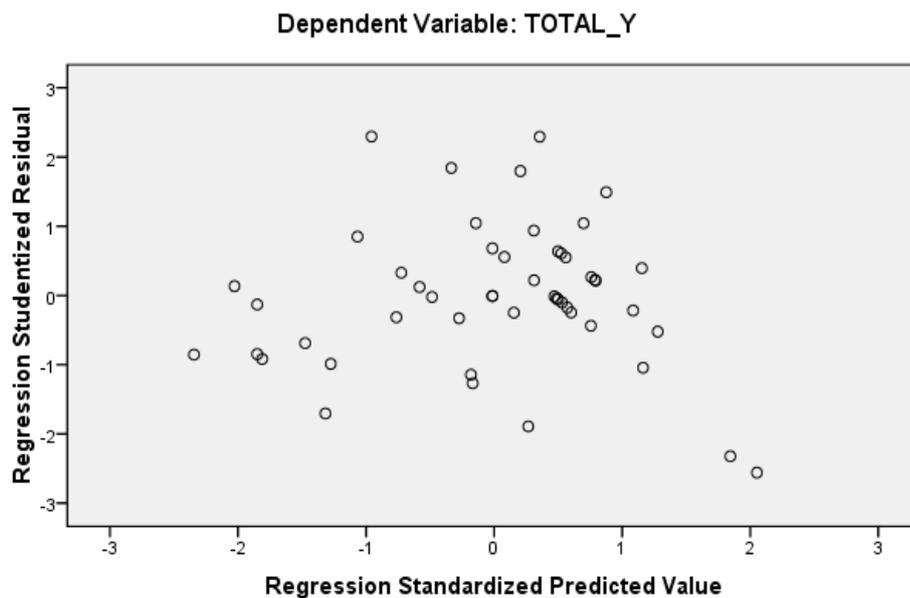
Sumber: Data diolah, 2017

Dari tabel 4.13 diatas diketahui nilai *VIF* (*variance Inflation Faktor*) < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas (non-multikolinearitas).

2.3 Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas diuji dengan melihat hasil uji spss pada gambar scatterplot dimana ketentuannya adalah apabila gambar membentuk pola maka terjadi Heterokedastisitas. Dan apabila pada gambar tidak membentuk pola atau acak maka tidak terjadi Heterokedastisitas. Berikut gambar yang disajikan di bawah ini:

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Scatterplot



Sumber: Data diolah, 2017

Dari gambar 4.2 di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

3. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linier atau tidak. Uji linieritas dilihat dari nilai *Sig. Linearity*. Jika nilai $\text{Sig.} < \alpha = 0,05$ maka model regresi adalah linier dan maupun sebaliknya.

Tabel 4.14
Hasil Uji Linieritas

Variabel	<i>Sig. Linearity</i>	Keterangan
Restrukturisasi Kerja (X_1)	0,000	Linier
Partisipasi Kerja (X_2)	0,000	Linier
Sistem Imbalan (X_3)	0,000	Linier
Lingkungan Kerja (X_4)	0,000	Linier

Berdasarkan tabel 4.14 di atas variabel Restrukturisasi Kerja (X_1), Partisipasi Kerja (X_2), Sistem Imbalan (X_3), dan Lingkungan Kerja (X_4) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai *Sig. Linearity* semuanya sebesar $0,000 <$ dari tingkat alpha $0,05$, artinya setiap variabel x terhadap variabel y berdistribusi Linier.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh antara Restrukturisasi Kerja (X_1), Partisipasi Kerja (X_2), Sistem Imbalan (X_3), dan Lingkungan Kerja (X_4) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. BNI Syariah Palembang. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.194	4.266		2.858	.006
TOTAL_X1	.217	.085	.252	2.546	.014
TOTAL_X2	.339	.073	.464	4.673	.000
TOTAL_X3	.371	.126	.256	2.937	.005
TOTAL_X4	.181	.085	.188	2.125	.039

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel yakni diperoleh persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

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

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = 12,194

b₁ = 0,217

b₂ = 0,339

b₃ = 0,371

b₄ = 0,181

X₁ = Restrukturisasi Kerja

$X_2 =$ Partisipasi Kerja

$X_3 =$ Sistem Imbalan

$X_4 =$ Lingkungan Kerja

$e =$ Tingkat Error, tingkat kesalahan

Dari rumus tersebut maka mendapatkan hasil sebagai berikut:

$$Y = 12,194 + 0,217 X_1 + 0,339 X_2 + 0,371 X_3 + 0,181 X_4 + e$$

Berdasarkan hasil bilangan Konstanta diatas mempunyai nilai sebesar 12,194 (positif) menyatakan bahwa, jika mengabaikan Restrukturisasi Kerja(X_1),Partisipasi Kerja(X_2), Sistem Imbalan (X_3), dan Lingkungan Kerja (X_4), maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 12,194. Artinya jika perusahaan tidak melakukan Restrukturisasi Kerja,Partisipasi Kerja, Sistem Imbalan, dan Lingkungan Kerjanilai Kinerja Karyawan perusahaan PT. BNI Syariah Palembangsebesar 12,194, walaupun nilai X_1, X_2, X_3 , dan X_4 terhadap Y bernilai nol (0).

Koefisien regresi X_1 sebesar +0,217 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu kesatuan nilaiRestrukturisasi Kerja akan meningkatkan nilaiKinerja Karyawan perusahaansebesar 0,217 dengan menjaga nilaiPartisipasi Kerja(X_2), Sistem Imbalan (X_3), dan Lingkungan Kerja (X_4) tetap/konstan. Jika ada penurunan terhadap Restrukturisasi Kerja (X_1) maka akan menurunkan pula Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien regresi X_2 sebesar +0,339 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu kesatuan nilaiPartisipasi Kerjaakan meningkatkan nilaiKinerja Karyawan perusahaansebesar 0,339 dengan menjaga

nilai Restrukturisasi Kerja (X_1), Sistem Imbalan (X_3), dan Lingkungan Kerja (X_4) tetap/konstan. Jika ada penurunan terhadap Partisipasi Kerja (X_2) maka akan menurunkan pula Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien regresi X_3 sebesar +0,371 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu kesatuan nilai Sistem Imbalan akan meningkatkan nilai Kinerja Karyawan perusahaan sebesar 0,371 dengan menjaga nilai Restrukturisasi Kerja (X_1), Partisipasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_4) tetap/konstan. Jika ada penurunan terhadap Sistem Imbalan (X_3) maka akan menurunkan pula Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien regresi X_4 sebesar +0,181 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu kesatuan nilai Lingkungan Kerja akan meningkatkan nilai Kinerja Karyawan perusahaan sebesar 0,181 dengan menjaga nilai Restrukturisasi Kerja (X_1), Partisipasi Kerja (X_2), dan Sistem Imbalan (X_3) tetap/konstan. Jika ada penurunan terhadap Lingkungan Kerja (X_4) maka akan menurunkan pula Kinerja Karyawan (Y).

5. Uji Hipotesis

5.1. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Restrukturisasi Kerja (X_1), Partisipasi Kerja (X_2), Sistem Imbalan (X_3), dan Lingkungan Kerja (X_4) secara bersama/simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	216.239	4	54.060	25.968	.000 ^a
	Residual	93.681	45	2.082		
	Total	309.920	49			

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X4, TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data diolah, 2017

Uji F dikatakan berpengaruh jika nilai F_{hitung} lebih besar dari $F_{tabel} > 2,58$. Sebaliknya apabila nilai F_{hitung} lebih kecil dari $F_{tabel} < 2,58$ maka uji F dikatakan tidak berpengaruh. Sedangkan variabel penelitian dikatakan signifikan jika nilai $Sig < 0,05$.

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa nilai $F_{hitung} 25,968 > F_{tabel} 2,58$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Restrukturisasi Kerja(X_1),Partisipasi Kerja(X_2), Sistem Imbalan (X_3), dan Lingkungan Kerja (X_4)secara bersama/simultan terhadap Kinerja Karyawan(Y) pada PT. BNI Syariah Palembang.

5.2. Uji T (Parsial)

Uji T (Parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel Restrukturisasi Kerja(X_1),Partisipasi Kerja(X_2), Sistem Imbalan (X_3), dan Lingkungan Kerja (X_4)secara individu/parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji T (Parsial)

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.194	4.266		2.858	.006		
	TOTAL_X1	.217	.085	.252	2.546	.014	.686	1.459
	TOTAL_X2	.339	.073	.464	4.673	.000	.681	1.467
	TOTAL_X3	.371	.126	.256	2.937	.005	.881	1.135
	TOTAL_X4	.181	.085	.188	2.125	.039	.861	1.162

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data diolah, 2017

Uji T dikatakan berpengaruh jika nilai T_{hitung} lebih besar dari $T_{tabel} > 2,014$. Sebaliknya apabila nilai T_{hitung} lebih kecil dari $T_{tabel} < 2,014$ maka ujiT dikatakan tidak berpengaruh. Sedangkan variabel penelitian dikatakan signifikan apabila nilai $Sig < 0,05$.

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, maka dapat dijelaskan masing-masing variabel X secara individu/parsial berpengaruh terhadap variabel Y pada kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Palembang sebagai berikut:

- a. Variabel Restrukturisasi Kerja(X_1) sebesar = 2,546, hal ini artinya $t_{hitung} 2,546 > t_{tabel} 2,014$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,014. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka ada pengaruh positif dan signifikan antara Restrukturisasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. Variabel Partisipasi Kerja(X_2) sebesar = 4,673, hal ini berarti $t_{hitung} 4,673 > t_{tabel} 2,014$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka ada pengaruh positif dan signifikan antara Partisipasi Kerja(X_2) terhadap Kinerja Karyawan(Y).
- c. Variabel Sistem Imbalan(X_3) sebesar = 2,937, hal ini berarti $t_{hitung} 2,937 > t_{tabel} 2,014$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,005. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara Sistem Imbalan(X_3) terhadap Kinerja Karyawan(Y).
- d. Variabel Lingkungan Kerja (X_4) sebesar = 2,125, hal ini berarti $t_{hitung} 2,125 > t_{tabel} 2,014$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,039. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5.3. Uji Koefisien Determinasi / *Adjusted R Square* (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*), ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau presentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Hasil perhitungan *Adjusted R Square* dapat dilihat pada output *Model Summary*. Pada kolom *Adjusted R Square* dapat diketahui berapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Adapun tabel yang disajikan dibawah ini:

Tabel 4.18
Hasil Uji *Adjusted R Square*

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.698	.671	1.443

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X4, TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.18 hasil output di atas menunjukkan bahwa pada kolom *Adjusted R Square* diketahui jumlah persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas adalah sebesar 0,671 atau 67%. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas (variabel Restrukturisasi Kerja, Partisipasi Kerja, Sistem Imbalan, dan Lingkungan

Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 67%, sedangkan sisanya 33% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

D. Pembahasan Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Palembang.

Adanya pengaruh secara serempak *Quality of work Life* terhadap kinerja menunjukkan adanya komitmen karyawan terhadap kehidupan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan secara bersama-sama. Konsep *Quality of Work Life* merupakan faktor penilaian yang merefleksikan persepsi karyawan terhadap empat dimensi spesifik dari kualitas kehidupan kerja. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa secara parsial variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Hal ini diperkuat dan didukung oleh uji t (parsial) yang menghasilkan nilai sig.t lebih kecil dari pada 0,05 untuk semua variabel X, dan berdasarkan hasil dari uji t pada tabel maka dapat diketahui bahwa variabel X menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} . Berdasarkan hasil pengujian tersebut diketahui bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti semakin baik *quality of work life* akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Palembang. Hal ini dikaitkan dengan tiga teori terdahulu yaitu penelitian Widya Ningsih 2014, , Musharfan Suneth 2012, Dhamayanti 2007.

Faktor yang paling berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah partisipasi kerja, dilihat dari nilai uji t variabel partisipasi kerja yang mempunyai nilai paling besar yaitu 4,673, dan juga sesuai

dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan PT. BNI Syariah bernama Hilvia sebagai Customer Service yang mengatakan:

partisipasi kerja dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya partisipasi maka komunikasi antar karyawan akan semakin baik yang mengakibatkan tidak adanya kesenjangan antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya, dan juga dengan adanya partisipasi maka karyawan bisa menuangkan ide-ide, memberikan pendapat, serta bisa turut serta dalam pengambilan keputusan dengan maksud meningkatkan hubungan antara manajer dan karyawan. Dilanjutkan dengan pemberian sistem imbalan, semua pekerja pasti membutuhkan suatu imbalan yang dapat menutup kebutuhan pribadi mereka maka dari itu bila karyawan ingin mendapatkan suatu imbalan kinerja karyawan tersebut harus memenuhi kriteria dalam penilaian kinerja.³⁸

³⁸Hilvia, *Wawancara*, Palembang, Kamis, 13 Juli 2017, 09:00

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan hasil penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil uji simultan dan parsial bahwa *Quality of Work Life* yang dilihat dari keempat faktor: restrukturisasi, partisipasi, sistem imbalan, dan lingkungan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Palembang.
2. Dari keempat faktor *Quality of Work Life*, yang memberikan pengaruh paling dominan adalah faktor partisipasi kerja. Dilihat dari nilai uji t paling besar dari keempat variabel, dan juga berdasarkan hasil dari wawancara yang dilakukan terhadap karyawan PT. BNI Syariah Palembang yang mengatakan bahwa faktor partisipasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan faktor kedua yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu sistem imbalan.

B. SARAN

1. Untuk Bank Syariah hendaknya harus dapat mempertahankan dan meningkatkan *quality of work lifenya* untuk pencapaian kinerja yang lebih baik lagi. Hasil penelitian ini menurut peneliti sangat penting untuk menjadi pertimbangan di perusahaan-perusahaan, untuk mengetahui faktor faktor *quality of work life* dimana *quality of work*

life dapat mempengaruhi performa dan kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

2. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan khususnya di bidang bank syariah dan sebagai perbandingan untuk penelitian selanjutnya.
3. Bagi penulis yang ingin melakukan penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel bebas yang lain, selain dari restrukturisasi, partisipasi, sistem imbalan, dan lingkungan kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anditasari. 2011. "Analisis faktor-faktor quality of work life sebagai pendukung peningkatan kinerja karyawan (studi kasus PT. Dafa Teknoargo Mandiri, Ciampea Bogor)".Skripsi S1.Fakultas Ekonomi dan Manajemen: Institut Pertanian Bogor.
- Anggraeni, Dewi. 2006. "Analisis pengaruh quality of work life terhadap motivasi berprestasi karyawan (studi kasus kantor pusat PT Pos Indonesia)".Skripsi S1.Fakultas Ekonomi dan Manajemen: Institut Pertanian Bogor.
- Anwar Prabu Mangkunegara, DR., Msi. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Refika Aditama.
- _____ 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Posdakarya.
- Damayanti, Andhini. 2007. "Analisis Kepuasan Karyawan melalui faktor-faktor QWL di PT. Inti Abadi Kemasindo". Skripsi S1.Fakultas Ekonomi dan Manajemen: Institut Pertanian Bogor.
- Harsono. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hilvia, *Wawancara*, Palembang, Kamis, 13 Juli 2017, 09:00
- Indriantoro dan B. Supomo. 2010.*Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Lina Anatan & Ellitan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Luthans, F. 2006, *Organizational Behaviour*, 8th edition, McGraw Hill, New York.

Mudrajad, Kuncoro, 2007. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi ketiga. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Musharfan Suneth. "Pengaruh Quality of Work Life terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar.Skripsi.Fakultas Ekonomi dan Bisnis: Universitas Hasanuddin Makasar,2012.

Nawawi, Hadari. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Universitas Gajah Mada Press. Yogyakarta.

_____ 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Nevi Laila. 2014. "Pengaruh Quality of Work Life terhadap kinerja karyawan BPRS Yogyakarta".Thesis.Fakultas Syariah dan Hukum:UIN Sunan Kalijaga,2014

Nurma Asri, "Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *Intervening* pada PT. Bank Muamalat Indonesia di Yogyakarta".Tesis.Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. 2015.

Nurul, *Wawancara*, Palembang, Kamis, 23 Maret 2017. Palembang.

Riyai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Walton, R.E., 1975. *Criteria for Quality of Working Life*. In L.E. Davis, A.B.

www.bnisyariah.co.id

Lampiran

A. Uji Instrumen

1. Validitas

- Restrukturisasi Kerja (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.550**	.006	.680**	.581**	.732**
	Sig. (2-tailed)		.000	.965	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.550**	1	.096	.789**	.905**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000		.509	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.006	.096	1	.163	.104	.379**
	Sig. (2-tailed)	.965	.509		.258	.473	.007
	N	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.680**	.789**	.163	1	.753**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.258		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.581**	.905**	.104	.753**	1	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.473	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.732**	.884**	.379**	.895**	.884**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

	Sig. (2-tailed)	.315	.812	.004	.053	.564	.205			
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	.001
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.729**	.692**	.757**	.766**	.683**	.634**	.468**		1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001		
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

- Sistem Imbalan (X3)

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.097	.091	.147	.198	.518**
	Sig. (2-tailed)		.505	.529	.310	.167	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X3.2	Pearson Correlation	.097	1	.167	.180	.284	.565**
	Sig. (2-tailed)	.505		.246	.210	.045	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X3.3	Pearson Correlation	.091	.167	1	.353	.148	.570**
	Sig. (2-tailed)	.529	.246		.012	.304	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X3.4	Pearson Correlation	.147	.180	.353	1	.265	.669**
	Sig. (2-tailed)	.310	.210	.012		.063	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X3.5	Pearson Correlation	.198	.284	.148	.265	1	.652**
	Sig. (2-tailed)	.167	.045	.304	.063		.000
	N	50	50	50	50	50	50
TOTAL_X3	Pearson Correlation	.518**	.565**	.570**	.669**	.652**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

X4.2	Pearson Correlation	.405**	1	.375**	.191	.240	-.060	-.150	.411**
	Sig. (2-tailed)	.004		.007	.184	.093	.677	.299	.003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X4.3	Pearson Correlation	.402**	.375**	1	.443**	.140	.173	.147	.611**
	Sig. (2-tailed)	.004	.007		.001	.333	.230	.308	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X4.4	Pearson Correlation	.501**	.191	.443**	1	.188	.509**	.589**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.184	.001		.190	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X4.5	Pearson Correlation	.299*	.240	.140	.188	1	.003	.149	.426**
	Sig. (2-tailed)	.035	.093	.333	.190		.981	.303	.002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X4.6	Pearson Correlation	.028	-.060	.173	.509**	.003	1	.751**	.620**
	Sig. (2-tailed)	.846	.677	.230	.000	.981		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X4.7	Pearson Correlation	.181	-.150	.147	.589**	.149	.751**	1	.670**
	Sig. (2-tailed)	.209	.299	.308	.000	.303	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL_X4	Pearson Correlation	.628**	.411**	.611**	.854**	.426**	.620**	.670**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.002	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

- Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.084	.070	.082	.026	.356	.493
	Sig. (2-tailed)		.563	.631	.571	.857	.011	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.084	1	.000	.043	-.124	.137	.281
	Sig. (2-tailed)	.563		1.000	.766	.390	.343	.048
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.070	.000	1	.407	.225	.467	.567
	Sig. (2-tailed)	.631	1.000		.003	.115	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.082	.043	.407	1	.781	.285	.768
	Sig. (2-tailed)	.571	.766	.003		.000	.045	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	.026	-.124	.225	.781	1	.227	.658
	Sig. (2-tailed)	.857	.390	.115	.000		.113	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	.356	.137	.467	.285	.227	1	.700
	Sig. (2-tailed)	.011	.343	.001	.045	.113		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.493	.281	.567	.768	.658	.700	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.048	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL_ Y
Y1	Pearson Correlation	1	.084	.070	.082	.026	.356	.493
	Sig. (2-tailed)		.563	.631	.571	.857	.011	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.084	1	.000	.043	-.124	.137	.281
	Sig. (2-tailed)	.563		1.000	.766	.390	.343	.048
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.070	.000	1	.407	.225	.467	.567
	Sig. (2-tailed)	.631	1.000		.003	.115	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.082	.043	.407	1	.781	.285	.768
	Sig. (2-tailed)	.571	.766	.003		.000	.045	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	.026	-.124	.225	.781	1	.227	.658
	Sig. (2-tailed)	.857	.390	.115	.000		.113	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	.356	.137	.467	.285	.227	1	.700
	Sig. (2-tailed)	.011	.343	.001	.045	.113		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL_ Y	Pearson Correlation	.493	.281	.567	.768	.658	.700	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.048	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

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

2. Realibilitas

- Restrukturisasi Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	5

- Partisipasi Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	7

- Sistem Imbalan (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	5

- Lingkungan Kerja (X4)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.723	7

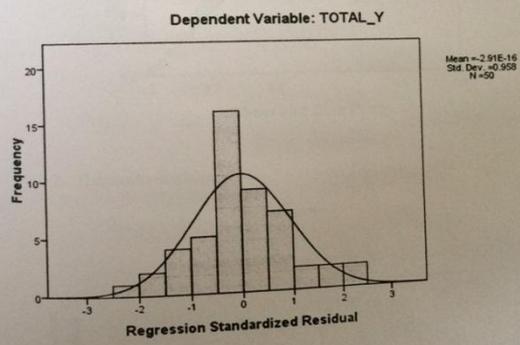
- Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.611	6

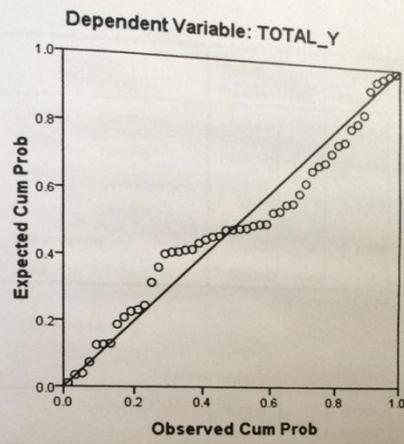
B. Asumsi Klasik

1. Normalitas

Histogram

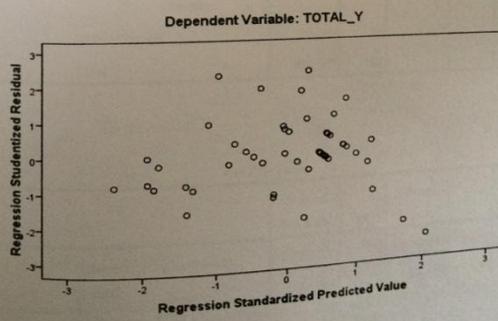


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. Heteroskedastisitas

Scatterplot



3. Linieritas

- X1 terhadap Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_Y *	Between Groups	(Combined)	197.887	10	19.789	6.889	.000
TOTAL_X1		Linearity	114.441	1	114.441	39.838	.000
		Deviation from Linearity	83.446	9	9.272	3.228	.006
	Within Groups		112.033	39	2.873		
	Total		309.920	49			

- X2 terhadap Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_Y *	Between Groups	(Combined)	270.213	11	24.565	23.509	.000
TOTAL_X2		Linearity	161.041	1	161.041	154.117	.000
		Deviation from Linearity	109.172	10	10.917	10.448	.000
	Within Groups		39.707	38	1.045		
	Total		309.920	49			

- X3 terhadap Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_Y *	Between Groups	(Combined)	133.300	8	16.662	3.868	.002
TOTAL_X3		Linearity	74.809	1	74.809	17.366	.000

	Deviation from Linearity	58.490	7	8.356	1.940	.088
	Within Groups	176.620	41	4.308		
	Total	309.920	49			

- X4 terhadap Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_Y *	Between Groups	(Combined)	183.753	11	16.705	5.031	.000
TOTAL_X4	Linearity		62.239	1	62.239	18.748	.000
	Deviation from Linearity		121.514	10	12.151	3.660	.002
	Within Groups		126.167	38	3.320		
	Total		309.920	49			

C. Regresi Linier Berganda, Uji T, dan Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.194	4.266		2.858	.006		
	TOTAL_X 1	.217	.085	.252	2.546	.014	.686	1.459
	TOTAL_X 2	.339	.073	.464	4.673	.000	.681	1.467
	TOTAL_X 3	.371	.126	.256	2.937	.005	.881	1.135

TOTAL_X								
4	.181	.085	.188	2.125	.039	.861	1.162	

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

D. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	216.239	4	54.060	25.968	.000 ^b
	Residual	93.681	45	2.082		
	Total	309.920	49			

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X4, TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

E. Adjusted R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.698	.671	1.443

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X4, TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

b. Dependent Variable: TOTAL_Y



PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Formulir B.1

Nomor :
Lampiran : 1 (satu) Lembar
Hal : Permohonan kesediaan
menjadi pembimbing Tugas Akhir

Kepada Yth.

1. Mufti Fiandi, M.Ag. (Pembimbing 1)
2. Abdullah Sahroni, SE., M.Si (Pembimbing 2)

Assalamu'alaikum, Wr. Wb.

Dengan ini kami mohon kesediaan bapak/ibu untuk menjadi pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa :

Nama : Widya Astuti
Nim : 14180222
Program Studi : D.III Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI SYARIAH CABANG PALEMBANG.

Bersama ini pula kami lampirkan rumusan pokok-pokok permasalahan Tugas Akhir mahasiswa yang bersangkutan. Demikianlah, atas kesediaan dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.

Wassalamua'alaikum, Wr, Wb.

Ketua Program Studi

Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si
NIP: 197803272003121003

Menyetujui Pembimbing Utama

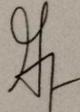
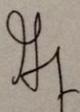
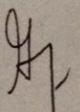
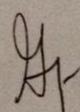
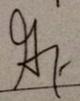
Mufti Fiandi, M.Ag
NIP. 197605252007101005

Menyetujui Pembimbing kedua

Abdullah Sahroni, SE., M.Si

DAFTAR KONSULTASI

Nama : Widya Astuti
 NIM : 14180222
 Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ D.III Perbankan Syariah
 Pembimbing I : Mufti Fiandi, M.Ag
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK NEGARA INDONESIA SYARIAH CABANG PALEMBANG.

No	Hari/Tanggal	Hal yang di konsultasikan	Paraf
1.	08-05-2017	- Teknik dalam pengetikan - Hipotesis -> dibuat bagan	
2.	12-05-2017	- Hipotesis Penelitian	
3.	12-05-2017	Acc Bab I - III	
4.	18-07-2017	- Teknik Penulisan - Pembahasan	
5.	19-07-2017	- Pembahasan ditambahkan sama dengan rumusan masalah.	
6.	20-07-2017	- Kesimpulan lebih dipersingkat	
7.	21-07-2017	Acc bab <u>IV</u> & <u>V</u> , siap diujikan	



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

DAFTAR KONSULTASI

Nama : Widya Astuti
NIM : 14180222
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ D.III Perbankan Syariah
Pembimbing II : Abdullah Sahroni, SE., M.Si
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI SYARIAH CABANG PALEMBANG.

No	Hari/Tanggal	Hal yang di konsultasikan	Paraf
1)	Selasa/14 Mar 2017	- Revisi latar belakang Masalah - Rumusan Masalah - Kerangka Teori	
2)	Jumat/31 Maret 2017	- Revisi halo Footnote penelitian terdahulu - Hipotesis - Populasi dan sampel	
3)	Selasa/4 April 2017	- Revisi footnote - Analisis Data	
4)	Selasa/18 April 2017	Ace proposal	
5)	Selasa/25 April 2017	- Footnote	
6)	Selasa/28 April 2017	- Ace bab I-III	
7)	Selasa/11 Juli 2017	- Footnote - Cara Penulisan - Pembahasan - Kesimpulan - Abstrak Ace, Bab 1-V s.d. untuk Disibangkan	



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Prof. KH. Zainal Abidin Fikry No.1 Km,3,5 Palembang 30126 Telp. (0711) 354668 Fax.(0711) 356209 website : www.radenfatah.ac.id

: B.633/Un.09/V1.1/PP.009/04/2017
: Satu Berkas
: Mohon Izin Penelitian

Palembang 28 April 2017

Kepada Yth.
Pimpinan Cabang PT. BNI Syariah Palembang
di -
Palembang

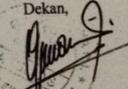
Assalamu 'alaikum, Wr. Wb.

Dalam rangka untuk memperlancar penulisan tugas akhir yang merupakan bagian dari persyaratan akademik, dengan ini kami memohon kiranya bapak dapat memberikan izin untuk mengadakan penelitian / observasi / wawancara / pengambilan data di lembaga / instansi yang bapak pimpin kepada :

Nama : Widya Astuti
Nim : 14180222
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : D3 Perbankan Syariah
Judul Penelitian : PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BNI SYARIAH CABANG PALEMBANG

Demikian, atas perkenan saudara dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Dekan,

Ondaria Barkah.

Disampaikan:
Kepada UIN Raden Fatah ;
Melalui media bersangkutan;
dsb.

Palembang, 29 Mei 2017

Nomor : PBS/1/457
Lamp : -

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Raden Fatah Palembang
Di Tempat

Hai : Izin Penelitian

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Surat Saudara Nomor : B.633/Un.09/V1.1/PP.009/05/2017, tanggal 28 April 2017

Menunjuk surat Saudara tersebut diatas, sehubungan dengan Izin Penelitian Mahasiswa Universitas Islam Raden Fatah Palembang sebagai berikut :

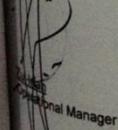
No	Nama	NIM	Jurusan
1	Widya Astuti	14180222	Perbankan Syariah

Dengan ini kami sampaikan bahwa izin penelitian tersebut dapat diperkenankan sepanjang tidak bertentangan dengan kerahasiaan Bank, wajib menjadi nasabah PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang, dan menyerahkan hasil penelitian saudara kepada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang.

Demikian agar maklum. Atas perhatian dan kerjasama Saudara kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PT. Bank BNI Syariah
Kantor Cabang Palembang


Professional Manager