

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN  
(STUDI PT. BPRS PUDUARTA INSANI TEMBUNG)**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi  
Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh:

**RIZKA HAMDAYANI  
NPM: 1401280008**



**FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN  
(STUDY BPRS PUDUARTA INSANI TEMBUNG)**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi  
Manajemen Bisnis Syariah*

**Oleh:**

**Rizka Handayani  
140280008**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH**

**Pembimbing**



**Drs. Sugianto, MA**

**FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**



Unggul, Cerdas & Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Jalan Kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id)

E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi, sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi oleh:

Nama Mahasiswa : Rizka Handayani  
Npm : 1401280008  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Study BPRS Puduarta Insani Tembung)

Medan, 22-3-2018

Pembimbing Skripsi

Drs. Sugianto, MA

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi  
Manajemen Bisnis Syariah

  
Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Dekan  
Fakultas Agama Islam

  
Dr. Muhammad Qorib, MA

**BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI**



Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi  
Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

**NAMA MAHASISWA** : Rizka Handayani  
**NPM** : 1401280008  
**PROGRAM STUDI** : Manajemen Bisnis Syariah  
**HARI, TANGGAL** : Selasa, 27 Maret 2018  
**WAKTU** : 08.00 s.d selesai

**TIM PENGUJI**


**PENGUJI I** : Dr. Sri Sudiarti, MA  
**PENGUJI II** : Ainul Mardhiyah, SP, M.Si

**PANITIA PENGUJI**

**Ketua**

**Sekretaris**

  
Dr. Muhammad Qorib, MA

  
Zailani, S.PdI, MA

Lampiran : Istimewa  
Hal : Skripsi a.n Rizka Handayani  
Kepada Yth : **Bapak Dekan Fakultas Agama Islam**  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Di –  
Medan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'alaikum wa rahmatullahi wa barakatuh...*

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran penelitian sepenuhnya terhadap skripsi mahasiswa **Rizka Handayani** yang berjudul "**Pengaruh *Quality Of Work Life Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Study BPRS Puduarta Insani Tembung)***" maka saya berpendapat bahwa skripsi ini sudah diterima dan diajukan pada sidang munaqasah dan mendapat gelar sarjana strata satu (1) dalam program studi Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian saya sampaikan atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

*Wasaalamualaikum wa rahmatullahi wa barakatuh.*

**Pembimbing**



**Drs. Sugianto, MA**



Unggul, Cerdas & Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

# MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



## BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si  
Dosen Pembimbing : Drs. Sugianto, MA

Nama Mahasiswa : RIZKA HANDAYANI  
Npm : 1401280008  
Semester : VIII  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Study BPRS Puduarta Insani Tembung)

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
27-2-2018	Angket ⇒ Oke	f	
15-3-2018	BAB IV ⇒ Revisi sesuai yang diminta	f	
20-3-2018	Kalo IV & V oke Dec	f	

Medan, 30-3-2018

Pembimbing Skripsi

Drs. Sugianto, MA

Diketahui/ Disetujui  
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si





**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Jalan kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya



**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Bisnis & Manajemen Syariah  
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si  
Dosen Pembimbing : Drs. Sugianto, MA

Nama Mahasiswa : RIZKA HANDAYANI  
Npm : 1401280008  
Semester : VIII  
Program Studi : Bisnis & Manajemen Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Study BPRS Puduarta Insani Tembung)

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
11-1-2018	Bab I → revisi: ZBM	f	
16-1-2018	Bab I → revisi: p. 10, 11, 12 dan 13	f	
24-1-2018	Bab I → cek Bab II ⇒ revisi Bab III ⇒ revisi	f	
26-1-2018	Ace	f	

Medan, 26-1-2018

Pembimbing Proposal

Drs. Sugianto, MA

Diketahui/ Disetujui  
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

## PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rizka Handayani  
Jenjang Pendidikan : S1  
Npm : 1401280008  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul: “Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Study BPRS Puduarta Insani Tembung)” merupakan karya saya sendiri, bebas dari peniruan terhadap karya dari orang lain. Kutipan pendapat dan tulisan orang lain ditunjuk sesuai dengan cara-cara penulisan karya ilmiah yang berlaku.

Apa bila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya maka kesalahan dan kekeliruan tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikianlah pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 2018

Yang Menyatakan



Rizka Handayani



## ABSTRAK

**Rizka Handayani, 1401280008. Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (studi PT. BPRS Puduarta Insani Tembung), 2018. Skripsi, Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan (studi PT. BPRS Puduarta Insani Tembung), apakah terdapat pengaruh kesejahteraan pekerja terhadap komitmen organisasi karyawan (studi PT. BPRS Puduarta Insani Tembung), apakah terdapat pengaruh pengembangan kompetensi terhadap komitmen organisasi karyawan (studi PT. BPRS Puduarta Insani Tembung), apakah terdapat pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (studi PT. BPRS Puduarta Insani Tembung). Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPRS Puduarta Insani Tembung sebanyak 19 karyawan. Adapun teknik metode adalah total sampling. Teknik analisis datanya menggunakan metode regresi linier berganda menggunakan jenis data primer, dan alat pengumpul data menggunakan kuesioner kemudian diolah menggunakan program komputer SPSS versi 22.0. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa *Quality Of Work Life* dilihat dengan Uji t nilai dengan kepuasan kerja  $1,998 > 1,753$ , kesejahteraan pekerja  $1,631 > 1,753$ , pengembangan kompetensi  $0,182 > 1,753$  maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan uji determinasi Nilai R Square 0,291 atau 29,1% menunjukkan sekitar 29,1% variabel QWL (X) dipengaruhi oleh komitmen organisasi (Y). Sementara sisanya sebesar 70,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kesejahteraan Pekerja, Pengembangan Kompetensi, Komitmen Organisasi**

## KATA PENGANTAR



*Assallamu'alaikum Wr. Wb*

*Alhamdulillah*, puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran ALLAH SWT, yang telah melimpahkan rahmat berserta hidayah-Nya. Shalawat dan salam semoga tetap terlimpah dan curahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW sebagai pembawa rahmat, petunjuk serta nikmat kepada manusia, semoga mendapat syafaat di akhir kelak.

Dalam penulisan penelitian ini penulis banyak mengalami hambatan dan kesulitan, namun berkat usaha dan dukungan-dukungan dari sekeliling, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penelitian ini walaupun masih jauh dari kata sempurna.

Ucapan terima kasih penulis persembahkan kepada:

1. Ayahanda tercinta Syahril dan Ibunda tercinta Nurhayati yang telah sangat berjasa dalam mendidik dan membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang serta doa yang senantiasa mengiringi.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Muhammad Qorib, MA sebagai Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Zailani, S.Pd.I, MA sebagai WD I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Isra Hayati, S.Pd, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Ibu Khairunnisa, SE.I, MM selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

7. Bapak Drs. Sugianto, MA selaku Pembimbing yang telah memberikan ilmu, pengarahan, masukan serta waktu bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak / Ibu dosen Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Ibu Mailiswarti, SE. MA selaku Direktur Utama dan Bapak Marwan Siregar selaku Direktur Operasional yang telah memberikan izin melakukan riset kepada penulis dan menerima penulis dengan baik.
10. Seluruh pegawai / karyawan PT. BPRS Puduarta Insani Tembung yang telah membantu dan menerima penulis dengan baik sehingga penulis merasa nyaman.
11. Terimakasih kepada adinda tersayang Afdhal, Ammara dan Shakila yang telah memberikan semangat dan terkadang memberikan kerepotan kepada penulis untuk menyelesaikan laporan.
12. Ilham Suryani, Shella, Kiki Windi Lestari, dan Qiyusina, Ones, Osie, Dewik, Dinar, Ayun, Rahmat, Cici Roby, Irma, Ainul yang selalu mendorong dan memberi dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Buat kawan – kawan rekan-rekan angkatan 2014 Fakultas Agama Islam Jurusan Manajemen Bisnis Syariah kelas A-Pagi.

Demikianlah yang dapat penulis sampaikan, semoga membawa manfaat bagi penulis khususnya dan kita semua umumnya.

*Wassalamua'alaikum Wr.Wb*

Medan,           Maret 2018

Penulis

Rizka Handayani  
NPM:1401280008



2.	Kesejahteraan Pekerja .....	13
a.	Pengertian Kesejahteraan Pekerja .....	13
b.	Tujuan Pemberian Kesejahteraan .....	14
c.	Indikator Kesejahteraan Pekerja.....	15
3.	Pengembangan Kompetensi .....	16
a.	Pengertian Pengembangan Kompetensi .....	16
b.	Karakteristik Pengembangan Kompetensi ....	16
c.	Indikator Pengembangan Kompetensi.....	17
B.	Penelitian Terdahulu.....	18
C.	Kerangka Berpikir .....	21
D.	Hipotesis.....	22
<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
A.	Pendekatan Penelitian.....	24
B.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	24
C.	Definisi Operasional Variabel .....	25
D.	Sumber Data .....	28
E.	Populasi dan Sampel .....	28
F.	Teknik dan Alat Pengumpulan Data .....	28
G.	Teknik Analisis Data .....	29
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>34</b>
A.	Gambaran Umum PT. BPRS Puduarta Insani .....	34
B.	Deskripsi Data .....	36
C.	Hasil Penelitian.....	43
D.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	55
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP .....</b>	<b>59</b>
A.	Kesimpulan.....	59
B.	Saran .....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Berpikir Quality Of Work Life Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan .....	21
Gambar IV.1 Uji Normalitas.....	48
Gambar IV.2 Uji Normalitas.....	48
Gambar IV.3 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	50

## DAFTAR TABEL

Tabel II.1	Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel III.1	Waktu Penelitian .....	25
Tabel III.2	Indikator Kepuasan Kerja .....	26
Tabel III.3	Indikator Kesejahteraan Pegawai.....	27
Tabel III.4	Indikator Pengembangan Kompetensi .....	27
Tabel III.5	Indikator Komitmen Organisasi.....	27
Tabel III.6	Skala Likert .....	29
Tabel IV.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	37
Tabel IV.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Tabel IV.3	Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja.....	39
Tabel IV.4	Skor Angket Variabel Kesejahteraan Pekerja.....	40
Tabel IV.5	Skor Angket Variabel Pengembangan Kompetensi.....	41
Tabel IV.6	Skor Angket Variabel Komitmen Organisasi .....	42
Tabel IV.7	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	44
Tabel IV.8	Hasil Uji Validitas Kesejahteraan Pekerja.....	44
Tabel IV.9	Hasil Uji Validitas Pengembangan Kompetensi.....	45
Tabel IV.10	Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi .....	45
Tabel IV.11	Hasil Uji Reliabilitas.....	46
Tabel IV.12	Hasil Uji Normalitas .....	47
Tabel IV.13	Hasil Uji Multikolinearitas .....	49
Tabel IV.14	Hasil Uji Analisis Regresi.....	51
Tabel IV.15	Hasil Uji Parsial .....	52
Tabel IV.16	Hasil Uji F.....	54
Tabel IV.17	Hasil Uji Koefisien determinasi.....	55



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan atau dalam bahasa Inggris *enterprise* terdiri dari satu atau lebih unit-unit usaha yang disebut pabrik atau *bedriff* (bahasa Belanda). Pengertian perusahaan di sini maksudnya suatu lembaga yang diorganisasikan dan dijalankan untuk menyediakan barang atau jasa untuk masyarakat dengan motif atau insentif keuntungan. Selain sebagai suatu lembaga perusahaan juga merupakan suatu wadah yang diorganisasikan, didirikan dan diterima dalam tata kehidupan masyarakat.<sup>1</sup> perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan tertentu dalam menjalankan usahanya. Setiap perusahaan ingin dapat memenuhi kepentingan para anggota atau karyawannya. Kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan suatu prestasi bagi manajemen bagi manajemen perusahaan tersebut.

Keberadaan karyawan memiliki peran penting sebagai upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola sumber daya yang ada di dalamnya termasuk memaksimalkan fungsi sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan apabila sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan kinerja perusahaan menjadi rusak baik secara langsung maupun tidak langsung oleh beberapa perilaku sumber daya manusia. Salah satu bentuk perilaku tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan meninggalkan pekerjaan.<sup>2</sup> Di sinilah perusahaan harus dituntut untuk memperhatikan kinerja para karyawan agar perusahaan berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yaitu energi manusia jika dikinetikkan atau diperkerjakaan akan menghasilkan keluar kerja.

---

<sup>1</sup> Yayat M. Herujito, "*Dasar – Dasar Manajemen*," (Grasindo), h. 281.

<sup>2</sup> Wenda Chrisienty O, "*Pengaruh , "Quality Of Work Life Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Di CV Sinar Plasindo*," dalam *Agora*, Vol. 3, No. 2, h. 483.

Istilah lain yang sering dipergunakan untuk kinerja adalah *performa*.<sup>3</sup> Menurut Sedarmayati performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja.<sup>4</sup> Kemampuan untuk menghasilkan sesuatu produk yang berkualitas berhubungan dengan kemauan karyawan dalam mengarahkan kemampuan terbaiknya untuk perusahaan atau yang biasa disebut dengan komitmen. Komitmen adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>5</sup>

Adapun faktor yang mempengaruhi komitmen yaitu faktor personal misalnya usia jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian. Karakteristik pekerjaan misalnya konflik peran, lingkungan jabatan. Karakteristik struktur misalnya bentuk organisasi, kehadiran karyawan. dan pengalaman kerja.<sup>6</sup>

*Quality Of Work Life* atau disingkat *QWL* merupakan tinggi rendahnya para pegawai dapat meningkatkan kehidupan pribadi mereka melalui melaksanakan pekerjaannya di lingkungan kerjanya. *QWL* menunjukkan bahwa menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan dan lingkungan kerja bagi para karyawan yang bekerja di lingkungan pekerjaan tersebut. karena terkait dengan menyenangkan atau tidak menyenangkan pegawai, maka dapat diasumsikan *QWL* terkait dengan kepuasan kerja, akan tetapi *QWL* bukan kepuasan kerja. Skor *QWL* dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja, semangat kerja para pegawai, *QWL* yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja para pegawai yang selanjutnya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka.<sup>7</sup> Ada lima dimensi *Quality Of Work Life* yaitu kesehatan dan kesejahteraan

---

<sup>3</sup> Wirawan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*,” (Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2015), h.238.

<sup>4</sup> Sedarmayanti, “*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*,” (Bandung, CV. Mandar Maju 2009), h. 50.

<sup>5</sup> Wibowo, “*Manajemen Kinerja*,” (Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2006), h. 431.

<sup>6</sup> Hendry, “*Komitmen Organisasi*,” didapat dari <http://teorionline.wordpress.com> [home page on-line]: Internet (diakses tanggal 14 Januari 2018).

<sup>7</sup> Ibid, h. 98.

pekerja, Sekuriti pekerjaan, kepuasan kerja, pengembangan kompetensi, keseimbangan pekerjaan dan nonpekerjaan.<sup>8</sup>

PT. BPRS Puduarta Insani Tembung adalah perusahaan milik swasta yang bergerak dibidang keuangan yang berbasis syariah yaitu menghimpun dan menyalurkan dana ke masyarakat untuk tujuan meningkatkan perekonomian masyarakat khususnya masyarakat menengah kebawah. PT. BPRS Puduarta Insani Tembung berupaya semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan terbaik untuk para nasabah, oleh karena itu sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor penting bagi PT. BPRS Puduarta Insani Tembung karena ujung tombak dalam melaksanakan berbagai kegiatan. Untuk itu kualitas kehidupan kerja memegang peran penting agar karyawan dapat bekerja pada kondisi terbaiknya sehingga dapat mencurahkan segala kemampuan mereka untuk keberhasilan organisasi dan mempertahankan karyawan – karyawan terbaik mereka untuk tetap berada didalam organisasi.

Pada kenyataannya dalam perkembangannya perusahaan mengalami problem seperti muncunyal kesalah pahaman yang mengakibatkan atasan dan karyawan kurang harmonis dalam bekerja, karyawan yang sering terlambat masuk mengakibatkan kurangnya komitmen dalam bekerja. Berdasarkan pengamatan selama penulis magang di bank tersebut bahwa perbedaan peran, harapan, kepentingan, dan kurangnya pengalaman kerja menjadi sumber dari konflik internal yang mengancam kelangsungan hidup karyawan tersebut. Dari segi *Quality Of Work Life* masih ada pegawai yang belum merasa puas dari segi upah dan jam kerja yang panjang terkait dengan level kepuasan kerja dan beberapa, ini yang mengakibatkan *Quality Of Work Life* atau kualitas kehidupan kerja yang kurang baik berimbas pada komitmen karyawan yang kurang baik juga. Maka dari itu komitmen yang baik tentu saja harapan bagi semua perusahaan yang memperkerjakan karyawan, sebab komitmen yang tinggi pada karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Disinilah letak kesenjangan antara *QWL* dan komitmen organisasi karyawan dengan kenyataan yang ada.

---

<sup>8</sup> Ibid, h. 98-100.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka penelitian tentang pengaruh *quality of work life* terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. BPRS Puduarta Insani Tembung menarik untuk dilakukan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang di uraikan sebelumnya, menunjukkan adanya masalah *Quality Of Work Life* terhadap komitmen Organisasi Karyawan (Studi PT. BPRS Puduarta Insani Tembung) dan masalah yang terjadi diindikasikan oleh hal – hal berikut:

1. Kurang kedisiplinan karyawan mengakibatkan karyawan sering terlambat datang, kurangnya pengalaman kerja, mengakibatkan kurangnya komitmen pada karyawan.
2. Munculnya kesalah pahaman atau konflik peran mengakibatkan kurangnya komitmen pada karyawan.
3. masih ada pegawai yang belum merasa puas dari segi upah dan jam kerja yang panjang terkait dengan level kepuasan kerja dan beberapa, ini yang mengakibatkan *Quality Of Work Life* atau kualitas kehidupan kerja yang kurang baik berimbas pada komitmen karyawan yang kurang baik juga.
4. Kesenjangan antara *Quality Of Work Life* dan komitmen organisasi karyawan dengan kenyataan yang ada.

## **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus dan sempurna maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabel bebasnya yaitu kepuasan kerja, kesejahteraan pekerja dan pengembangan kompetensi dengan variabel terikat yaitu komitmen organisasi karyawan dan objeknya karyawan PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.

## **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah yang diuraikan di atas maka rumus masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. BPRS Puduarta Insani Tembung?

2. Apakah kesejahteraan pekerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. BPRS Puduarta Insani Tembung?
3. Apakah pengembangan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. BPRS Puduarta Insani Tembung ?
4. Apakah kepuasan kerja, kesejahteraan pekerja dan pengembangan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di PT BPRS Puduarta Insani Tembung?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mendeskripsikan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. BPRS Puduarta Insani Tembung .
2. Untuk mendeskripsikan kesejahteraan pekerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.
3. Untuk mendeskripsikan pengembangan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.
4. Untuk mendeskripsikan kepuasan kerja, kesejahteraan pekerja dan pengembangan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.

#### **F. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis, diharapkan dapat memberikan sumbangsi pemikiran bagi perkembangan keilmuan khususnya di bidang perbankan.
2. Manfaat praktis
  - a) Bagi akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

dan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk penelitian lebih lanjut dengan variable yang berbeda.

- b) Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan rekomendasi kebijakan PT. BPRS. Puduarta Insani Tembung untuk meningkatkan komitmen kerja karyawan sehingga tujuan dari organisasi perusahaan dapat berkembang lebih baik.
- c) Bagi pihak lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan bagi pembaca dan dapat menjadi sumber informasi.

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

#### A. Kajian Teori

##### 1. Komitmen Organisasi

###### a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya.

Menurut Wibowo pada edisi kedua komitmen Organisasi pada dasarnya merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi,<sup>9</sup> sedangkan menurut Edy komitmen merupakan sikap loyalitas pekerjaan terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi.<sup>10</sup>

Dalam penelitian Teti memberikan definisi komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi menekankan derajat keberpihakan identitas diri personil pada tujuan organisasi tertentu dalam hasrat untuk memelihara keanggotaannya pada organisasi.<sup>11</sup> Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau pegawai mengenal dan terikat pada organisasinya.<sup>12</sup>

Komitmen merupakan hal yang abstrak yang harus diteruskan pada hal yang konkret Islam menuntut manusia dalam membedakan komitmen yang abstrak dan

---

<sup>9</sup>Wibowo, "Perilaku Dalam Organisasi," (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014), h. 188

<sup>10</sup>Edy, *budaya organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2010), h. 296

<sup>11</sup>Teti Nurhayati. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia (YKKBI)." (skripsi, Program Sarjana Alih Jenis Manajemen Departemen Manajemen Institut Pertanian Bogor, 2014), h. 14.

<sup>12</sup>Griffin, "*Management, 7<sup>th</sup> edition*", (Massachusetts: Houghton Mifflin Company, 2004), h. 15 dikutip dari Ega dalam Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta.



konkri. Jika seseorang memiliki komitmen yang besar terhadap sesuatu namun tidak dibarengi dengan usaha untuk merahinya maka komitmen itu tidak akan ada artinya. Allah berfirman dalam Al-Quran surat *Ar'Rada ayat 11* sebagai berikut :

لَهُمْ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ

لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا

مَرَدَّ لَهُ<sup>ع</sup> وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ<sup>ع</sup> مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya : “bagi manusia ada malaikat – malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, dimuka dan dibelakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah, sesungguhnya Allah tidak merubah suatu kaum sehingga mereka merubah suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apa bila Allah menghendaki keburukkan terhadap sesuatu kaum maka tak ada yang dapat menolaknya, dan sesekali tidak ada perlindungan bagi mereka selai dia.<sup>13</sup>

## b. Sifat Dasar Komitmen

Berikut ini beberapa sifat dasar sebuah komitmen yaitu

### 1) Komitmen dimulai di dalam hati

Komitmen adalah masalah emosi atau hati, bukan perkataan atau sekedar pikiran. Mungkin banyak orang yang ingin kaya atau sejahtera, tetapi tidak menjadi kenyataan karena apa yang diinginkan hanya sekedar dalam mulut atau kata – kata. Begitu juga orang lain, sudah berusaha keras menjadi kaya, tetapi juga tidak menjadi kenyataan. Mereka mundur meneruskan pencapaian keinginannya karena mereka mengalami berkali–kali kegagalan, dan menurut pikirannya keinginan itu mustahil tercapai. Padahal banyak hal – hal yang awalnya mustahil akhirnya menjadi kenyataan karena mereka yakin / percaya. Dan keyakinan atau kepercayaan letaknya dalam hati, bukan dalam pikiran.

---

<sup>13</sup> Departemen Agama Islam, “Al – Jumanatul ‘Ali, (Al-Quran Dan Terjemahnya),” (Bandung: CV PENERBIT J-ART, 2004), h. 249.

## 2) Komitmen diuji oleh tindakan

Kita semua memiliki berbagai komitmen: diri, keluarga, karir, teman, dan komitmen itu. Artinya, anda mengambil tindakan – tindakan yang sejalan dengan komitmen itu. Artinya, anda mengambil tindakan yang bermartabat, anda harus bersedia malakukan tindakan–tindakan berkomitmen serupa yang diarahkan kepada menjadi sejahtera dan martabat.

## 3) Komitmen membuka menuju pintu menuju pencapaian

Kita tidak akan mencapai apapun yang berharga tanpa komitmen.<sup>14</sup>

### **c. Bentuk – bentuk komitmen Organisasi**

Berikut ini beberapa bentuk dari komitmen Organisasi yaitu :

#### 1) Komitmen Afektif

Keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginannya sendiri.

#### 2) Komitmen Kelanjutan

Komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuh kebutuhan.

#### 3) Komitmen Normatif

Keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.<sup>15</sup>

### **d. Indikator Komitmen Organisasi**

---

<sup>14</sup> Kaswan, “*psikologi Industri & Organisasi*,” ( Bandung: ALFABETA 2017), h. 218

<sup>15</sup> Ranty Sapitri, “*Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru*,” dalam JOM Fisip Vol. 3 No.2, h. 4

Dalam penelitian Rifty dan Andre mengemukakan komitmen organisasi memiliki tiga indikator antara lain :

- 1) kemauan karyawan.
- 2) kesetiaan karyawan. dan
- 3) kebanggaan karyawan pada organisasi.<sup>16</sup>

#### **e. Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Pekerjaan yang memiliki komitmen organisasi biasanya mempunyai catatan kehadiran yang baik, menunjukkan keinginan kesetiaan pada kebijakan perusahaan, dan mempunyai *turnover rate* lebih rendah. Komitmen dapat menurun atau meningkatkan karena faktor – faktor sebagai berikut :

- 1) Faktor penghambat  
Menyalahkan secara berlebihan, mengucapkan terima kasih tidak tulus, kegagalan meneruskan, ketidak konsistenan dan ketidaksesuaian, meningkatkan ego dan gangguan.
- 2) Faktor perangsang  
Kejelasan aturan dan kebijakan, investasi pada pekerja berupa pelatihan, penghargaan dan apresiasi atas usaha, partisipasi dan otonomi pekerja, mengusahakan dukungan bagi pekerja, membuat peluang bagi pekerja untuk menyatakan kepedulian pada orang lain.<sup>17</sup>

## **2. *Quality Of Work Life***

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

*Quality Of Work Life* merupakan masalah persepsi, dan banyak sudut pandang yang berbeda diungkapkan tentang dimensi – dimensi penting kehidupan bekerja.<sup>18</sup> Mendefinisikan *Quality Of Work Life* secara konseptual sulit karena cakupannya yang luas, oleh karena itu para pakar mengemukakan definisi yang berbeda sama lain.<sup>19</sup>

---

<sup>16</sup> Rifty, “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi,” dalam *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol 2, h. 1084.

<sup>17</sup> Ibid, h. 435.

<sup>18</sup> Kaswan, “Psikologi Industri & Organisasi,” (Bandung: ALFABETA, 2017), h. 357

<sup>19</sup> Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015), h. 98

Untuk mengukur tinggi rendahnya *Quality Of Work Life* perlu dikembangkan dimensi atau unsur dari *Quality Of Work Life* yaitu :

### **1) Kepuasan Kerja**

#### **a) Pengertian kepuasan kerja**

Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.<sup>20</sup> Menurut Husein kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.<sup>21</sup>

Menurut Wibowo dalam edisi kelima kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antar jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.<sup>22</sup>

#### **b) Indikator Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Indikator kepuasan atau ketidakpuasan kerja pegawai dapat diperlihatkan oleh beberapa aspek diantaranya :

- (1) Jumlah kehadiran pegawai atau jumlah kemangkiran.
- (2) Perasaan senang atau tidak senang dalam melaksanakan pekerjaan.
- (3) Perasaan adil atau tidak adil dalam menerima imbalan.
- (4) Suka atau tidak suka dengan jabatan yang dipegangnya.
- (5) Sikap menolak pekerjaan atau menerima dengan penuh tanggung jawab.
- (6) Tingkat motivasi para pegawai yang tercermin dalam perilaku pekerjaan.
- (7) Reaksi positif atau negatif terhadap kebijakan organisasi.
- (8) Unjuk rasa atau perilaku destruktif lainnya.<sup>23</sup>

---

<sup>20</sup> Wibowo, "Perilaku Dalam Organisasi," (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014), h. A132

<sup>21</sup> Husein Umar, "Desain Penelitian MSDM Dan Perilaku Karyawan," (Jakarta: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, 2010), h: 37

<sup>22</sup> Wibowo, "Manajemen Kinerja," (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016), h. 415

<sup>23</sup> Ramlan Ruvendi, "Imbalan Dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Balai Besar Industri Hasil Pertanian BOGOR," Jurnal Ilmiah Binaniaga Vol 01, h. 17.

### c) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- (1) Balas jasa yang adil dan layak.
- (2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- (3) Berat ringannya pekerjaan.
- (4) Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- (5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- (6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- (7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.<sup>24</sup>

## 2) Kesejahteraan Pekerja

### a) Pengertian Kesejahteraan Pekerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi) yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat.<sup>25</sup> Menurut Wirawan kesejahteraan aspek fisik dan psikologi dari individu yang bekerja dalam lingkungan kerja.<sup>26</sup>

Rivai mengemukakan bahwa kesejahteraan dikenal juga dengan istilah *Fringe Benefit* (Kompensasi tidak langsung), yang merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan<sup>27</sup>

Dilihat dari pengertiannya, sejalan dengan pengertian “Islam” yang berarti selamat, sentosa, aman, dan damai. Dari pengertian ini dapat dipahami bahwa masalah kesejahteraan sejalan dengan misi Islam itu sendiri. Misi inilah yang sekaligus menjadi misi Nabi Muhammad Saw, sebagaimana dinyatakan dalam ayat Q.S. Al-Anbiya :107-108 yang berbunyi :

---

<sup>24</sup> Anwar Prabu, “Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja” Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 3, h. 8.

<sup>25</sup> Malayu SP Hasibuan, “Manajemen Sumber Daya Manusia,” Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 183.

<sup>26</sup> Wirawan, “Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia,” (Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2015), h. 98

<sup>27</sup> Rivai, Veithzal, “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan,” (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2004), h. 362 .

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ ﴿١٧﴾ قُلْ إِنَّمَا يُوحَىٰ إِلَيَّ

أَنَّمَا إِلَهُكُمُ إِلَهُ وَاحِدٌ ۖ فَهَلْ أَنتُمْ مُسْلِمُونَ ﴿١٨﴾

Artinya : “Dan Tiadalah Kami mengutus kamu, melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi semesta alam. Katakanlah: "Sesungguhnya yang diwahyukan kepadaku adalah: "Bahwasanya Allah adalah yang Esa. Maka hendaklah kamu berserah diri (kepada-Nya)".<sup>28</sup>

Dilihat dari segi kandungannya, terlihat bahwa seluruh aspek ajaran Islam ternyata selalu terkait dengan masalah kesejahteraan sosial. Hubungan dengan Allah misalnya, harus dibarengi dengan hubungan dengan sesama manusia (*habl min Allâh wa habl min an-nâs*). Demikian pula anjuran dengan melakukan amal saleh, yang di dalamnya termasuk mewujudkan kesejahteraan sosial. Selanjutnya, ajaran Islam yang pokok (Rukun Islam), seperti mengucapkan dua kalimat syahadat, shalat, puasa, zakat, dan haji, sangat berkaitan dengan kesejahteraan sosial. Orang yang mengucapkan dua kalimat syahadat adalah orang yang menegaskan komitmen bahwa hidupnya hanya akan berpegang pada petunjuk Allah dan Rasul-Nya. Karena, tidak mungkin orang mau menciptakan ketenangan jika tidak ada komitmen iman dalam hatinya. Demikian pula ibadah shalat (khususnya yang dilakukan secara berjama'ah), juga mengandung maksud agar mau memperhatikan nasib orang lain. Ucapan salam pada urutan terakhir rangkaian shalat berupaya mewujudkan kedamaian. Selanjutnya, dalam ibadah puasa seseorang diharapkan dapat merasakan lapar sebagaimana yang biasa dirasakan oleh orang lain yang berada dalam kekurangan. Kemudian, dalam zakat juga tampak jelas unsur kesejahteraan sosialnya lebih kuat lagi. Demikian pula dengan ibadah haji, yang mengajarkan seseorang agar memiliki sikap merasa sederajat dengan manusia lainnya

---

<sup>28</sup> Departemen Agama Islam, “Al – Jumanatul ‘Ali, h. 331

### **b) Tujuan Pemberian Kesejahteraan**

Tujuan pemberian kesejahteraan antara lain sebagai berikut :

- (1) Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada karyawan.
- (2) Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
- (3) Memotivasi gairah kerja , disiplin dan produktifitas kerja bagi karyawan.
- (4) Menurunkan tingkat absensi dan *turn over* karyawan.
- (5) Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
- (6) Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
- (7) Melihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
- (8) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- (9) Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia.
- (10) Mengurangi kecelakaan kerja dan kerusakan peralatan perusahaan.
- (11) Menigkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.

### **c) Indikator kesejahteraan pekerja**

Menurut malayu indikator dan jenis-jenis pemberian kesejahteraan karyawan yaitu :

- (1) Ekonomis  
Seperti uang pensiun, tunjangan hari raya, bonus, dan uang pengobatan.
- (2) Fasilitas  
Seperti tempat ibadah, tunjangan pendidikan, cuti, dan izin (diluar dari cuti).
- (3) Pelayanan  
seperti kesehatan, bantuan hukum, dan kredit rumah.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup>Melayu, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*,” (Jakarta: PT. Bumi Aksara 2007), h. 188



### 3) Pengembangan Kompetensi

#### a) Pengertian Pengembangan Kompetensi

Menurut Lastanti mengartikan kompetensi sebagai seseorang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan prosedur yang luas yang ditunjukkan dalam pengalaman audit.<sup>30</sup> Kompetensi dapat diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman, kompetensi yang dapat meyakinkan bahwa kualitas jasa audit yang diberikan memenuhi tingkat profesionalisme tinggi. Dalam melaksanakan audit, akuntan publik harus bertindak sebagai seorang yang ahli di bidang akuntansi dan auditing.<sup>31</sup>

Menurut jumlah pakar menjelaskan kompetensi merupakan seperangkat perilaku atau perbuatan seseorang yang meliputi kemampuan umum, keterampilan dan pengetahuan tentang kebijaksanaan, aturan dan pedoman pelaksanaan tugas, dapat diamati dan diteliti.<sup>32</sup>

#### b) Karakteristik Pengembangan Kompetensi

Spencer and Spencer<sup>33</sup> dalam penelitian Marlina mengemukakan bahwa kompetensi individu merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Ada lima karakteristik utama dari kompetensi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja individu karyawan, yaitu :

(1) Motif (*motives*)

yaitu sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang secara konsisten dan adanya dorongan untuk mewujudkannya dalam bentuk tindakan-tindakan.

(2) Watak (*traits*)

---

<sup>30</sup> Lastanti, Hexana Sri. "Tinjauan Terhadap Kompetensi dan Independensi Akuntan Publik : Refleksi Atas Skandal Keuangan", Media Riset Akuntansi, Auditing dan Informasi Vol.5, 2005. h. 85-97.

<sup>31</sup> Lilis Ardini, "Pengaruh Kompetensi, Independensi, Akutanbilitas Dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit," Jurnal Ekonomi, vol 10, h. 330

<sup>32</sup> Fajar Apriani, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja," Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisas, vol 16, h. 13.

<sup>33</sup> Spencer, Lyle M. and Signe M. Spencer. 1993. *Competence Work: Model for Superior Performance*. John Wiley and Sons, Inc.

yaitu karakteristik mental dan konsistensi respon seseorang terhadap rangsangan, tekanan, situasi, atau informasi.

(3) Konsep diri (*self concept*)

yaitu tata nilai luhur yang dijunjung tinggi oleh seseorang, yang mencerminkan tentang bayangan diri atau sikap diri terhadap masa depan yang dicita - citakan atau terhadap suatu fenomena yang terjadi di lingkungannya.

(4) Pengetahuan (*knowledge*)

yaitu informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu.

(5) Keterampilan (*skill*)

yaitu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan fisik atau mental.<sup>34</sup>

### c) Indikator Pengembangan Kompetensi

Menurut Rivai dalam penelitian adapun indikator dari kompetensi adalah:

- (1) Keterampilan.
- (2) Pengetahuan.
- (3) Peran sosial.
- (4) Citra diri.<sup>35</sup>

## B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang relevan dengan judul penelitian penulis yaitu Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (studi PT. BPRS Puduarta Insani Tembung).

---

<sup>34</sup> Marliana, "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan," Jurnal ilmiah UNIKOM vol, 7 No 2, h. 352.

<sup>35</sup> Arif Firdaus, "Pengaruh Pemberian Insentif, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan," Jurnal JOM Fekon, Vol 4 No. 1, h. 315

**Tabel II.1****Penelitian terdahulu**

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil penelitian
1	Wenda Chrisienty, (2015)	Pengaruh <i>Quality Of Work Life</i> Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Di CV. Sinar Plasindo	<i>Quality Of Work Life</i> dan Organisasional Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh <i>quality of work life</i> terhadap komitmen organisasional karyawan di CV. Sinar Plasindo. Dengan demikian <i>quality of work life</i> sangat penting dalam menciptakan komitmen organisasional karyawan., bahwa semakin tinggi <i>quality of worklife</i> yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi.
2	Ritfy Nur Imani dan Andre Dwijanto Witjaksono (2014)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi	Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi	Kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh

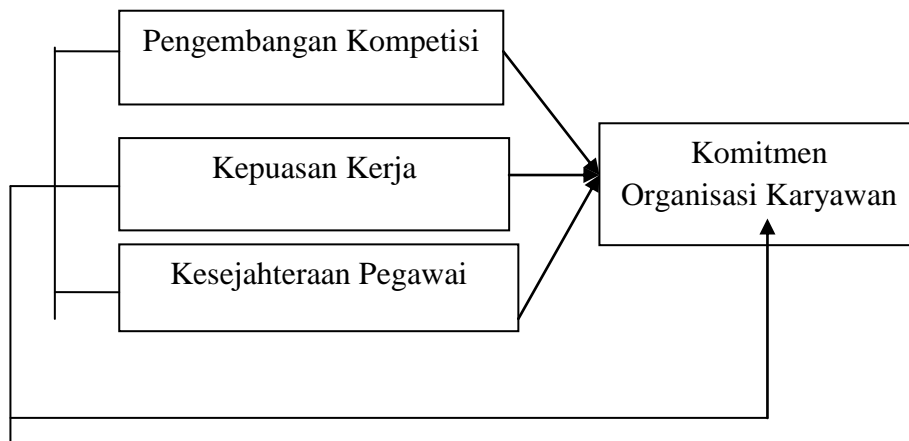
		(PT. Asuransi Jiwa Manulife Indonesia Cabang Surabaya)		positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan komitmen organisasi yang baik juga untuk karyawan.
3	Teti Nurhayati (2014)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia (YKKBI)	Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa QWL berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia.
4	Wahibur Rokhman (2013)	Pengaruh <i>Quality Of Work Life</i> Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, <i>Turover Intention</i>	<i>Quality Of Work Life</i> , Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan <i>Turover</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan <i>quality of work life</i> terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

		Dan Stres Kerja: Studi Pada BMT Di Kudus	<i>Intention</i>	Sebaliknya Penelitian ini juga menemukan adanya pengaruh negatif signifikan antara <i>quality of work life</i> terhadap <i>turnover intention</i> dan stres kerja.
5	Siti Imamatun Nafi'ah (2016)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen karyawan BTN Syariah Cabang Malang	Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen karyawan	Hasil penelitian menunjukkan hasil terhadap pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen karyawan. Kualitas kehidupan kerja memiliki nilai signifikansi .000 dan dengan nilai R Square <sup>2</sup> yang didapat 0,639 dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen karyawan adalah 63,9%.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang menjadi perbedaan antara penelitian ini adalah pada variabelnya, yaitu *Quality Of Work Life* yang terdiri dari kepuasan kerja, kesejahteraan pekerja, pengembangan kompetensi. Penelitian ini juga berbeda objeknya dengan penelitian terdahulu, objeknya yaitu karyawan PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.

### C. Kerangka Berpikir

Berikut ini merupakan kerangka berpikir yaitu pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap komitmen organisasi karyawan, secara skematis digambarkan seperti :



**Gambar II.2**

### **Kerangka Berpikir Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan**

### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori referensi ilmiah yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.<sup>36</sup> Berdasarkan penelitian terdahulu, landasan teori dan kerangka pemikiran di atas menunjukkan bahwa :

1. Ho : Diduga bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.

---

<sup>36</sup>Azuar Juliandi, Irfan dan Sapri Manurung, *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi* (Medan: Umsu Press, 2015), h.111.

Ha : Diduga bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.

2. Ho : Diduga bahwa kesejahteraan pegawai tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.

Ha : Diduga bahwa kesejahteraan pegawai mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.

3. Ho : Diduga bahwa pengembangan kompetensi tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.

Ha : Diduga bahwa pengembangan kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.

4. Ho : Diduga bahwa kepuasan kerja, kesejahteraan pegawai dan pengembangan kompetensi tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.

Ha : Diduga bahwa kepuasan kerja, kesejahteraan pegawai dan pengembangan kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian eksperimen dan survey dan data penelitian berupa angka-angka serta analisis menggunakan statistik. Penelitian eksperimen adalah penelitian yang di gunakan untuk mencari pengaruh *treatment* (perlakuan) tertentu sedangkan metode *survey* digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alami dengan peneliti melakukan pengumpulan data (menyebarkan kuesioner, test, wawancara).<sup>37</sup>

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat penelitian**

Tempat penelitian ini akan dilaksanakan di PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.

##### **2. Waktu penelitian**

Waktu penelitian ini di rencanakan mulai pada bulan Januari – Maret 2018.

---

<sup>37</sup> Azuar Juliandi, dkk, “Metode Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi,” (Medan: Umsu Press, 2015), h. 12

**Tabel III.1**  
**Waktu penelitian**

No	Kegiatan	Bulan																							
		Novem ber 2017				Desem ber 2017				Januari 2018				Februar i 2018				Maret 2018				April 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																								
2	Penyusunan Proposal																								
3	Bimbingan Proposal																								
4	Seminar Proposal																								
5	Pengumpul an Data																								
6	Bimbingan Skripsi																								
7	Sidang Skripsi																								

### C. Definisi Operasional Variabel

Difinisi Operasional adalah pengukuran atau pengujian suatu variable.<sup>38</sup>

Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.<sup>39</sup>

Dalam penelitian ini karyawan di PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.

<sup>38</sup>Azuar Juliandi, Irfan dan Sapri Manurung, *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi* (Medan: Umsu Press, 2015), h. 113.

<sup>39</sup>Wibowo, "Perilaku Dalam Organisasi," (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014), h.

**Tabel III.2**  
**Indikator kepuasan kerja**

No	Indikator	Item pernyataan
1	Perasaan senang	2
2	Perasaan adil	2
3	Suka atau tidak suka	2

## **2. Kesejahteraan pegawai**

Kesejahteraan pegawai merupakan balas jasa lengkap (materi dan non materi) yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat.<sup>40</sup> Dalam penelitian ini karyawan di PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.

**Tabel III.3**  
**Indikator Kesejahteraan Pegawai**

No	Indikator	Item pernyataan
1	Suasana kerja	2
2	Hubungan rekan kerja	2
3	Fasilitas kerja	2

## **3. Pengembangan kompetensi**

Pengembangan kompetensi adalah kompetensi sebagai seseorang yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan prosedur yang luas yang ditunjukkan dalam pengalaman audit.<sup>41</sup> Dalam penelitian ini karyawan di PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.

---

<sup>40</sup> Malayu SP Hasibuan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*,” Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 183.

<sup>41</sup> Lastanti, Hexana Sri. “*Tinjauan Terhadap Kompetensi dan Independensi Akuntan Publik : Refleksi Atas Skandal Keuangan*”, Media Riset Akuntansi, Auditing dan Informasi Vol.5, 2005. h. 85-97.

**Tabel III.4**  
**Indikator Pengembangan Kompetensi**

No	Indikator	Item pernyataan
1	Ekonomis	2
2	Fasilitas	2
3	Pelayanan	2

#### **4. Komitmen Organisasi**

Komitmen Organisasi merupakan Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Dalam penelitian ini karyawan di PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.

**Tabel III.5**  
**Indikator Komitmen Organisasi**

No	Indikator	Item pernyataan
1	Kemauan karyawan	2
2	Kesetiaan karyawan	2
3	Kebanggaan karyawan	2

#### **D. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini adalah terdiri dari data primer yaitu data yang di peroleh langsung dari responden untuk menjawab masalah riset dengan menggunakan kuesioner.

#### **E. Populasi dan Sampel**

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

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan di tarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan di PT. BPRS Puduarta Insani Tembung yang keseluruhannya berjumlah 19 orang.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik dari populasi serta teknik samplingnya menggunakan *total sampling*.

*Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil *total sampling* karena jumlah populasi kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

## F. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik dan alat penumpulan data yang digunaka adalah:

### 1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan memberi pertanyaan atau pernyataan kepada responden. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan skala Likert 5 poin yaitu sebagai berikut :

**Tabel III.6**  
**Skala Likert**

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

## G. Teknik Analisis Data

Berikut ini merupakan tahapan dalam menganalisis data penelitian yaitu :

## 1. Uji validasi dan Reliabilitas

### a. Uji validasi

Uji validitas item atau butir akan digunakan Uji Korelasi *Pearson Product Moment*. Dalam uji ini, setiap item akan diuji realisasinya dengan skor total variabel tersebut. Rumus yang digunakan untuk uji yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi *Product Moment*

X = nilai dari item (pertanyaan)

Y = nilai dari total item

n = banyaknya responden atau sample penelitian<sup>42</sup>

Kriteria penilaian uji validitas, adalah: Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid dan apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan rumus *Spearman Brown* yaitu :

$$R = \frac{2r}{1+r}$$

---

<sup>42</sup>Saifuddin Azwar, Metode Penelitian (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), h. 5.

Dimana :

R = Koefisien reliabilitas

r = Koefisien korelasi anantara skor bagian pertama dan kedua

1 = konstanta

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji normalitas

Pengujian normalitas data menggunakan program IMB SPSS statistik 20 yang dapat dilihat dari grafik normal *probability plot* ( normal p-p plot ) jika titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah diagonalnya, maka data tersebut terdistribusi dengan normal, dan begitu juga sebaliknya.

### b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kurang kuat antar variable dengan melihat nilai faktor inflasi varian yang tidak melebihi 4 atau 5.

### c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan, jika varians residual dari pengamatan yang satu dengan yang lainnya tetap maka disebut homokedastisitas dan apabila varians berbeda maka disebut heterokedastisitas.

## 3. Analisis regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Komitmen organisasi

a : Konstanta

b : Angka koefisien regresi

- $X_1$  : Kepuasan kerja  
 $X_2$  : Kesejahteraan pekerja  
 $X_3$  : Pengembangan kompetensi

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Signifikan artinya berarti atau berpengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

#### **4. Uji Hipotesis**

##### **a. Uji t**

Uji t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t ini dilakukan dengan ketentuan :

- 1) Bila  $t_{hitung} < t_{table}$ , maka  $H_0$  diterima dan ditolak  $H_a$  yang artinya bahwa secara bersama-sama variabel independen tidak berpengaruh variabel dependen.
- 2) Bila  $t_{hitung} > t_{table}$ , maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  artinya bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pengujian ini juga dapat menggunakan pengamatan nilai signifikan t pada tingkat  $\alpha$  sebesar 5 %. Analisis ini didasarkan pada perbandingan antara nilai signifikansi t dengan nilai signifikansi 0,05 dengan ketentuan :

- 1) Jika signifikansi  $t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak berarti variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika signifikansi  $t > 0,05$  maka  $H_0$  diterima berarti variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

##### **b. Uji F**

Uji F dilakukan agar mengetahui apakah varians populasi kedua variabel sama atau berbeda, maksudnya apakah variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.



Jika  $H_0$  kedua variable identik berarti kedua variabel sama dan jika  $H_1$  menunjukkan kedua variabel tidak identik maka kedua variabel berbeda.

**c. Uji koefisien determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur sebesar jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable terikat. Nilai determinasi antar 0 dan 1. Nilai *adjusted*  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variable bebas dalam menjelaskan variable terikat sangat terbatas, begitu sebaliknya.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### E. Gambaran Umum PT. BPRS Puduarta Insani

##### 1. Sejarah PT. BPRS Puduarta Insani

Pada tahun 1992, ketika Rektor IAIN Sumatera Utara dijabat oleh Brigjend TNI Drs. H. A. Nazri Adlani, beliau menyampaikan gagasan di kalangan pimpinan IAIN, yaitu bagaimana agar IAIN dapat berbuat sesuatu yang nyata di tengah-tengah masyarakat. Gagasan itu mendapat sambutan dan segera ditindak lanjuti dengan menyelenggarakan kegiatan kursus Perbankan Syariah di bawah asuhan FKEBI (Forum Kajian Ekonomi dan Perbankan Islam), suatu Lembaga non struktural di bawah IAIN Sumatera Utara yang telah berdiri sejak tahun 1990.<sup>43</sup>

FKEBI berhasil menyelenggarakan kursus sebanyak 4 (empat) angkatan masing-masing 3 bulan, dengan jumlah peserta sebanyak lebih kurang 40 orang setiap angkatan. Pada saat itu H. Nazri Adlani bertindak sebagai ketua dewan pelindung, Prof. Dr. H. M. Yasir Nasution sebagai Direktur dan Syahrul Muda Siregar sebagai Direktur Pendidikan dan Pelatihan FKEBI.

Setelah menyelenggarakan 4 (empat) angkatan, aktivitas untuk mewujudkan suatu yang nyata di tengah – tengah masyarakat ini dilanjutkan pula dengan rencana mendirikan BPRS (Bank Perkreditan Rakyat Syariah), di mana para *staf* akan diangkat dari kursus perbankan ini.

Pada saat pengajuan permohonan pengesahan akte ke Menteri Kehakiman, diajukan nama PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Insani. Namun didapati bahwa nama BPR Syariah Insani telah ada untuk menyegerakan proses, seseorang di Departemen Kehakiman mengusulkan nama menjadi PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Puduarta Insani. Menurut informasi kata “Puduarta” berasal dari bahasa Banten (Serang) yang berarti “Rumah Harta”. pengesahan Menteri Kehakiman diperoleh tanggal 20 Desember 1994 dengan Nomor Keputusan 02-18.631 .HT .01 th 1994.

---

<sup>43</sup> <http://www.bprspuduartainsani.com/index.php>.

Menurut informasi yang penulis dapat, kata “Puduarda” berasal dari bahasa Banten atau disebut *serang* yang mempunyai arti “Rumah Harta”. Rumah harta sendiri jika penulis definisikan merupakan sebuah tempat atau usaha yang memiliki cukup dana yang mengelola perekonomian, dalam kata lain rumah harta bisa dikenal sebagai lembaga keuangan yang mengelola dana, baik dana dari masyarakat, investor maupun dana pribadi.

PT.BPRS Puduarda Insani Tembung didirikan berdasarkan akte notaris Ny. Chairani Bustam, SH No.3 tanggal 04 Juli tahun 1994. Dan secara resmi mulai beroperasi sejak tanggal 18 Juni 1996.

Adapun Visi PT. BPRS Puduarda Insani Tembung adalah “Menjadi BPRS terbaik di Sumatera Utara dan dapat diperhitungkan pada peringkat Nasional.”

Sedangkan Misi PT. BPRS Puduarda Insani Tembung adalah sebagai berikut:

- a) Menerapkan prinsip syariah secara murni.
- b) Melayani secara *profesional*.
- c) Memanfaatkan teknologi untuk *efisiensi* dan kualitas.
- d) Meningkatkan kualitas sumber daya insani dari sisi pengetahuan maupun keterampilan teknis.

Produk dan Layanan PT. BPRS Puduarda Insani Tembung yaitu:

#### 1. Penghimpunan Dana

##### a) Tabungan

Produk tabungan yang diterapkan oleh PT. BPRS Puduarda Insani Tembung adalah tabungan *wadiah*, yaitu tabungan yang bersifat titipan yang penarikannya dapat dilakukan kapan saja.

##### b) Deposito

Deposito merupakan simpanan yang penarikannya hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu berdasarkan perjanjian antara nasabah dengan bank.

#### 2. Penyaluran Dana terdiri dari :

- a) Pembiayaan *Mudharabah*
- b) Pembiayaan *Murabahah*
- c) Pembiayaan *Ijarah*

- d) Pembiayaan *Multijasa*
- e) Pembiayaan *Al-Qardh*<sup>44</sup>

## F. Deskripsi Data

### 1. Deskripsi Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung, dengan jumlah sampel 19 orang. Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai identitas responden berdasarkan usia, dan jenis kelamin.

#### a. Berdasarkan Usia

Dalam penelitian 19 orang responden dengan klasifikasi berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel IV.1 berikut ini:

**Tabel IV.1**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 25 Tahun	3	15,8	15,8	15,8
Valid 25-35 Tahun	13	68,4	68,4	84,2
> 35 Tahun	3	15,8	15,8	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Sumber : Diolah dari SPSS 20

Data diatas menunjukkan bahwa usia < 25 tahun sebanyak 3 orang (15,8%), usia 25-35 tahun sebanyak 13 orang (68,4%), dan usia > 35 tahun sebanyak 3 orang (15,8%).

#### b. Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam penelitian 19 orang responden dengan klasifikasi berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel IV.2 berikut ini:

---

<sup>44</sup> *ibid*

**Tabel IV.2**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	13	68,4	68,4	68,4
	Perempuan	6	31,6	31,6	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Sumber : Diolah dari SPSS 20

Data diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 13 orang (68,4%) dan jenis kelamin wanita sebanyak 6 orang (31,6%). Maka responden laki-laki lebih banyak dari responden perempuan.

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel, yaitu kepuasan kerja, kesejahteraan pegawai, pengembangan karir dan komitmen organisasi. Deskripsi data untuk kepuasan kerja ada sejumlah 6 pernyataan, kesejahteraan pegawai ada sejumlah 6 pernyataan, pengembangan karir ada sejumlah 6 pernyataan dan komitmen organisasi ada 6 pernyataan. Setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban dengan menggunakan skala liker 5 point. Berikut ini penulis sajikan tabel hasil angket yang telah disebarakan yaitu:

### a. Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan-pernyataan untuk variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Saya merasa senang ketika lingkungan kerja yang amanbersih, dan nyaman.
- 2) Saya merasa senang ketika menyelesaikan tugas tepat waktu.
- 3) Gaji saya terima tepat waktu.
- 4) Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab.
- 5) Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya.

- 6) Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya

**Tabel IV.3**  
**Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja**

NO	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	n	%	N	%	N	%	N	%	n	%	n	%
1	14	74	3	16	2	10	-	-	-	-	19	100
2	12	63	7	37	-	-	-	-	-	-	19	100
3	8	42	10	53	1	5	-	-	-	-	19	100
4	7	37	10	53	2	10	-	-	-	-	19	100
5	13	68	3	16	3	16	-	-	-	-	19	100
6	11	58	8	42	-	-	-	-	-	-	19	100
rata-rata	10,83	57	6,83	36,2	1,33	6,83	-	-	-	-	114	100

dapat disimpulkan bahwa dari setiap pernyataan variabel kepuasan kerja, responden lebih banyak memilih sangat setuju dengan frekuensi 9,5 atau 50 % dan yang terendah memilih kurang setuju dengan frekuensi 1,16 atau 5,6 %. Hal itu didapat dari :

seluruh pernyataan setiap variabel x jumlah responden = 114

$$= \frac{n \text{ atau } \%}{114} \times 100$$

= hasil yang didapat

Jadi hasil yang didapat dari perhitungan menjadi tolak ukur untuk disimpulkan mana pilihan tertinggi dan terendah.

#### **b. Variabel Kesejahteraan Pekerja**

Pernyataan-pernyataan untuk variabel kesejahteraan pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Saya memperoleh tunjangan hari raya yang cukup.
- 2) Saya memiliki jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan.
- 3) Jumlah cuti yang diberikan perusahaan cukup bagi saya.
- 4) Perusahaan memberikan fasilitas tempat ibadah yang nyaman.

- 5) Melakukan peminjaman dana dengan mudah.
- 6) Menggunakan jaminan kesehatan dengan mudah.

**Tabel IV.4**  
**Skor Angket Variabel Kesejahteraan Pekerja**

NO	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	N	%	N	%	N	%	n	%	n	%	N	%
1	13	68	5	25	1	5	-	-	-	-	19	100
2	10	53	8	42	1	5	-	-	-	-	19	100
3	10	53	8	42	1	5	-	-	-	-	19	100
4	8	42	9	47	2	10	-	-	-	-	19	100
5	7	37	10	53	2	10	-	-	-	-	19	100
6	12	63	7	37	-	-	-	-	-	-	19	100
rata-rata	10	52,6	7,83	41	1,16	5,83	-	-	-	-	114	100

dapat disimpulkan bahwa dari setiap pernyataan variabel kesejahteraan pekerja, responden lebih banyak memilih sangat setuju dengan frekuensi 8,7 atau 46,14 % dan yang terendah memilih kurang setuju dengan frekuensi 1,16 atau 5,6 %. Hal itu didapat dari :

seluruh pernyataan setiap variabel x jumlah responden = 114

$$= \frac{n \text{ atau } \%}{114} \times 100$$

= hasil yang didapat

Jadi hasil yang didapat dari perhitungan menjadi tolak ukur untuk disimpulkan mana pilihan tertinggi dan terendah.

### c. Variabel Pengembangan kompetensi

Pernyataan-pernyataan untuk variabel pengembangan kompetensi adalah sebagai berikut:

- 1) Dengan keterampilan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokok di perusahaan.
- 2) Keterampilan yang saya miliki sesuai dengan standar perusahaan.
- 3) Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya memiliki inisiatif dalam memecahkan masalah pekerjaan.

- 4) Kemampuan saya memahami tentang fungsi dan uraian tugas yang masih kurang.
- 5) Saya dapat membangun hubungan kerja yang positif terhadap semua karyawan.
- 6) Saya lebih memetingkan keberhasilan secara tim (kerja tim) dari pada pencapaian keberhasilan secara individu.

**Tabel IV.5**  
**Skor Angket Variabel Pengembangan Kompetensi**

NO	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	N	%	N	%	N	%	n	%	n	%	N	%
1	10	53	9	47	-	-	-	-	-	-	19	100
2	16	84	3	16	-	-	-	-	-	-	19	100
3	10	53	9	47	-	-	-	-	-	-	19	100
4	8	42	11	58	-	-	-	-	-	-	19	100
5	9	47	9	47	1	5	-	-	-	-	19	100
6	11	58	7	37	1	5	-	-	-	-	19	100
rata-rata	10,6	56,16	8	42	0,33	1,66	-	-	-	-	114	100

dapat disimpulkan bahwa dari setiap pernyataan variabel pengembangan kompetensi, responden lebih banyak memilih sangat setuju dengan frekuensi 9,29 atau 49,2 % dan yang terendah memilih kurang setuju dengan frekuensi 0,28 atau 1,45 %. Hal itu didapat dari :

seluruh pernyataan setiap variabel x jumlah responden = 114

$$= \frac{n \text{ atau } \%}{114} \times 100$$

= hasil yang didapat

Jadi hasil yang didapat dari perhitungan menjadi tolak ukur untuk disimpulkan mana pilihan tertinggi dan terendah.

#### **d. Variabel Komitmen Organisasi**

Pernyataan-pernyataan untuk variabel komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Saya memegang teguh visi, misi dan melaksanakan tugas sehari – hari.



- 2) Saya bersedia membantu tugas teman saya yang sedang membutuhkan pertolongan.
- 3) Saya merasa loyal terhadap perusahaan ini.
- 4) Saya akan menghabiskan sisa karir saya diperusahaan ini.
- 5) Saya bangga bekerja diperusahaan ini.
- 6) Saya menemukan kecocokan antara nilai – nilai yang saya pegang dengan nilai – nilai perusahaan.

**Tabel IV.6**  
**Skor Angket Variabel Komitmen Organisasi**

NO	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	N	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	15	79	4	21	-	-	-	-	-	-	19	100
2	12	63	6	32	1	5	-	-	-	-	19	100
3	12	63	6	32	1	5	-	-	-	-	19	100
4	7	37	10	53	2	10	-	-	-	-	19	100
5	10	53	7	37	2	10	-	-	-	-	19	100
6	12	63	7	37	-	-	-	-	-	-	19	100
rata	11,33	59,66	7	35,33	1	5	-	-	-	-	114	100

dapat disimpulkan bahwa dari setiap pernyataan variabel kepuasan kerja, responden lebih banyak memilih sangat setuju dengan frekuensi 9,93 atau 52,33 % dan yang terendah memilih kurang setuju dengan frekuensi 0,87 atau 4,38 %.

Hal itu didapat dari :

seluruh pernyataan setiap variabel x jumlah responden = 114

$$= \frac{n \text{ atau } \%}{114} \times 100$$

= hasil yang didapat

Jadi hasil yang didapat dari perhitungan menjadi tolak ukur untuk disimpulkan mana pilihan tertinggi dan terendah

## G. Hasil Penelitian

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan yang diajukan kepada responden adalah valid. Pengujian validitas dilakukan dengan mencari korelasi dari setiap indikator terhadap skor totalnya. Dasar pengambilan keputusan uji validitas adalah dengan membandingkan probabilitas yang dihitung kurang dari 0,05 maka item pernyataan valid. Demikian pula sebaliknya, jika probabilitas yang dihitung lebih dari 0,05 maka item tidak valid.

**Tabel IV.7**  
**Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja**

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0.655 (positif)	0.002<0.05	Valid
2	0.689 (positif)	0.001<0.05	Valid
3	0.715 (positif)	0.001<0.05	Valid
4	0.784 (positif)	0.000<0.05	Valid
5	0.691 (positif)	0.001<0.05	Valid
6	0.673 (positif)	0.002<0.05	Valid

Dari semua butir pernyataan untuk variabel kepuasan kerja ternyata semua pernyataan mempunyai status valid, dan setiap butir pernyataan sah untuk dijadikan instrument penelitian.

**Tabel IV.8**  
**Hasil Uji Validitas Kesejahteraan Pekerja**

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0.705 (positif)	0.001<0.05	Valid
2	0.860 (positif)	0.000<0.05	Valid
3	0.860 (positif)	0.000<0.05	Valid
4	0.824 (positif)	0.000<0.05	Valid
5	0.780 (positif)	0.000<0.05	Valid
6	0.613 (positif)	0.005<0.05	Valid

Dari semua butir pernyataan untuk variabel kesejahteraan pekerja ternyata semua pernyataan mempunyai status valid, dan setiap butir pernyataan sah untuk dijadikan instrument penelitian.

**Tabel IV.9**  
**Hasil Uji Validitas Pengembangan Kompetensi**

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0.900 (positif)	0.000<0.05	Valid
2	0.560 (positif)	0.000<0.05	Valid
3	0.900 (positif)	0.000<0.05	Valid
4	0.747 (positif)	0.000<0.05	Valid
5	0.664 (positif)	0.002<0.05	Valid
6	0.677 (positif)	0.001<0.05	Valid

Dari semua butir pernyataan untuk variabel pengembangan kompetensi ternyata semua pernyataan mempunyai status valid, dan setiap butir pernyataan sah untuk dijadikan instrument penelitian.

**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi**

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0.535 (positif)	0.018<0.05	Valid
2	0.509 (positif)	0.026<0.05	Valid
3	0.463 (positif)	0.046<0.05	Valid
4	0.626 (positif)	0.004<0.05	Valid
5	0.760 (positif)	0.000<0.05	Valid
6	0.497 (positif)	0.031<0.05	Valid

Dari semua butir pernyataan untuk variabel komitmen organisasi ternyata semua pernyataan mempunyai status valid, dan setiap butir pernyataan sah untuk dijadikan instrument penelitian.

**b. Uji Reliabilitas**

Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas yaitu :

**Tabel IV.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
kepuasan kerja	0.784	6
kesejahteraan pekerja	0.868	6
Pengembangan kompetensi	0.831	6
Komitmen organisasi	0.578	6

Dari data di atas terlihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) di atas adalah  $0.784 > 0.6$  pada variabel kepuasan kerja,  $0.868 > 0.6$  pada variabel kesejahteraan pekerja,  $0.831 > 0.6$  pada variabel pengembangan kompetensi, dan  $0.578 > 0.6$  pada variabel komitmen organisasi, maka kesimpulannya daftar pertanyaan yang diuji dikatakan reliabil karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah didalam model regresi variabel dependen dengan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas data diperoleh dengan melihat grafik histogram dengan normal kurva yang disajikan dalam output SPSS. Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* adalah sebagai berikut:

Jika probabilitas yang dihitung  $\geq$  probabilitas ditetapkan sebesar 0,05 pada nilai *Kolmogorov-Smirnov* (Asymp. Sig.(2-tailed)  $\geq$   $\alpha$ 0,05) maka data normal. dan jika probabilitas yang dihitung  $\leq$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 pada nilai *Kolmogorov-Smirnov* (Asymp. Sig. (2-tailed)  $\leq$   $\alpha$ 0,005) maka data tidak normal.

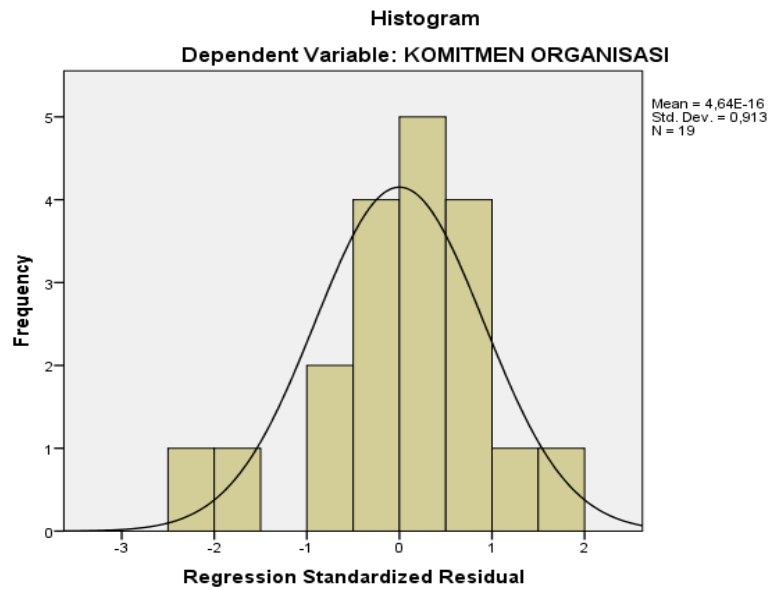
**Tabel IV.12**  
**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

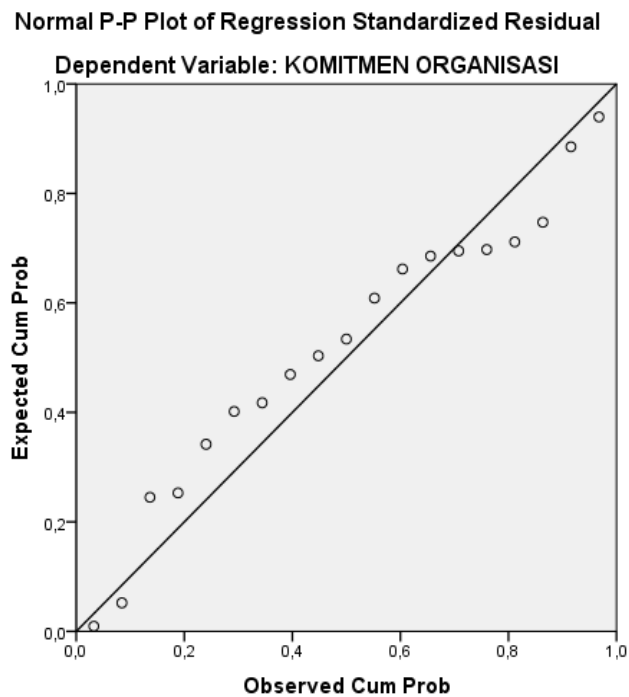
		Kepuasan kerja	Kesejahteraan pekerja	Pengembangan kompetensi	Komitmen Organisasi
N		19	19	19	19
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	27,0000	26,7895	27,2632	27,2632
	Std. Deviation	2,60342	2,83978	1,99561	1,99561
Most Extreme Differences	Absolute	,140	,139	,170	,170
	Positive	,125	,129	,087	,087
	Negative	-,140	-,139	-,170	-,170
Test Statistic		,140	,139	,193	,170
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,061 <sup>c</sup>	,149 <sup>c</sup>

Berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa data telah terdistribusi secara normal. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Dimana signifikan kepuasan kerja 0,200, kesejahteraan pekerja 0,200, pengembangan kompetensi 0,061 dan komitmen organisasi 0,149 > 0,05 level signifikan ( $\alpha$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas juga didukung oleh hasil analisis grafiknya histogram maupun grafik normal *probability* plot-nya seperti gambar di bawah ini:



**Gambar IV. 1 Uji Normalitas**



**Gambar IV. 2 Uji Normalitas**

Sumber: Diolah SPSS 22.0

Berdasarkan pengujian distribusi normal, maka data diatas dapat dikatakan telah berdistribusi normal karena distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan atau berada di garis diaogonalnya.

### b. Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas adalah dengan melihat besaran kolerasi antar variabel independen dan besarnya tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerir dasar pengambilan keputusannya.

**Tabel IV.13**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

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

Model	Correlations			
	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)				
Kepuasan kerja	,458	,434	,984	1,017
Kesejahteraan pekerja	,388	,355	,964	1,037
Pengembangan kompetensi	,047	,040	,977	1,023

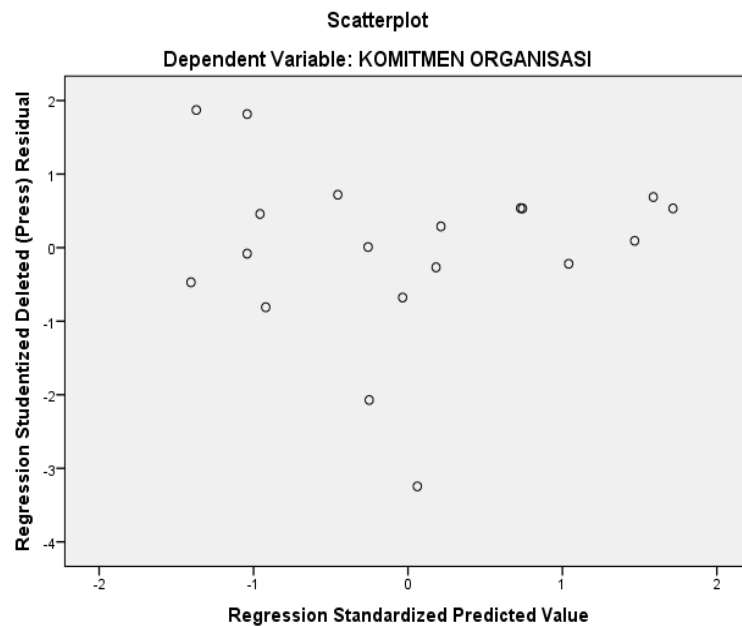
Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

Ketiga variabel independen yakni kepuasan kerja, kesejahteraan pekerja, pengembangan kompetensi memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah di tentukan tidak melebihi 5, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

### c. Uji Heterokedastistas

Apabila terdapat pola seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur yang menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi heterokedastisitas dan sebaliknya jika pola tersebut tidak teratur maka tidak terjadi heterokedastisitas.





**Gambar IV.3 Hasil Uji Heterokedastisitas**  
Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3. Analisis regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y : Komitmen organisasi
- a : Konstanta
- b : Angka koefisien regresi
- X<sub>1</sub> : Kepuasan kerja
- X<sub>2</sub> : Kesejahteraan pekerja
- X<sub>3</sub> : Pengembangan kompetensi

Berikut Merupakan tabel regresi linier berganda :

**Tabel IV.14**  
**Hasil Uji Analisis Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	10,465	7,799		1,342
kepuasan kerja	,336	,168	,438	1,998
kesejahteraan pekerja	,254	,156	,361	1,631
pengembangan kompetensi	,034	,188	,040	,182

Berdasarkan data di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat di formulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 10,465 + 0,336X_1 + 0,254 X_2 + 0,034X_3 + e$$

- 1) Konstanta bernilai 10,465. Artinya jika variabel penilaian kepuasan kerja, kesejahteraan pegawai dan pengembangan kompetensi diabaikan (*ceteris paribus*), maka komitmen organisasai sebesar 1.046,5 poin.
- 2) Koefisien Regresi ( $\beta$ )  $X_1$  sebesar 0,336 memberikan arti bahwa penilaian kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa jika penilaian kepuasan kerja ditingkatkan sebesar 1 poin, maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 3,36 point.
- 3) Koefisien Regresi ( $\beta$ )  $X_2$  sebesar 0,245 memberikan arti bahwa kesejahteraan pekerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kesejahteraan pegawai meningkat sebesar 1 poin, maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 2,45 point.

4) Koefisien Regresi ( $\beta$ )  $X_3$  sebesar 0,034 memberikan arti bahwa pengembangan kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel pengembangan kompetensi meningkat sebesar 1 point, maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,34 point.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji t

Nilai perhitungan koefisien akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut:

$H_0$  :  $\beta=0$  (tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X terhadap variabel Y)

$H_a$  :  $\beta \neq 0$  (ada pengaruh signifikan antara variabel X terhadap variabel Y)

**Tabel IV.15**  
**Hasil Uji Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,465	7,799		1,342	,200
Kepuasan kerja	,336	,168	,438	1,998	,064
Kesejahteraan pekerja	,254	,156	,361	1,631	,124
Pengembangan kompetensi	,034	,188	,040	,182	,858

Dependent Variable: Komitmen organisasi

Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

Berdasarkan tabel diatas dapat di simpulkan sebagai berikut :

##### a. Menguji signifikan variabel kepuasan kerja

Terlihat bahwa  $t_{hitung}$  koefisien penilaian kepuasan kerja adalah 1,998 sedangkan  $t_{tabel}$  bisa dihitung pada t-test, dengan  $\alpha=0,05$  dan  $n-k$  dimana  $n$  adalah jumlah data dan  $k$  adalah jumlah variabel,  $19 - 4 = 15$  maka  $t_{tabel}$  adalah 1.753. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai  $p-value$   $0,064 > 0,05$  artinya tidak signifikan, sedangkan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,998 > 1.753$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial penilaian kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

b. Menguji signifikan variabel kesejahteraan pekerja

Terlihat bahwa  $t_{hitung}$  koefisien penilaian kesejahteraan pekerja adalah 1,631 sedangkan  $t_{tabel}$  bisa dihitung pada t-test, dengan  $\alpha=0,05$  dan  $n-k$  dimana  $n$  adalah jumlah data dan  $k$  adalah jumlah variabel,  $19 - 4 = 15$  maka  $t_{tabel}$  adalah 1.753. Variabel kesejahteraan pekerja memiliki nilai  $p-value$   $0,124 > 0,05$  artinya tidak signifikan, sedangkan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,631 < 1.753$ ) maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kesejahteraan pekerja tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan .

c. Menguji signifikan variabel pengembangan kompetensi

Terlihat bahwa  $t_{hitung}$  koefisien penilaian pengembangan kompetensi adalah 182 sedangkan  $t_{tabel}$  bisa dihitung pada t-test, dengan  $\alpha=0,05$  dan  $n-k$  dimana  $n$  adalah jumlah data dan  $k$  adalah jumlah variabel,  $19 - 4 = 15$  maka  $t_{tabel}$  adalah 1.753. Variabel pengembangan kompetensi memiliki nilai  $p-value$   $0,858 > 0,05$  artinya tidak signifikan, sedangkan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $182 > 1.753$ ) maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengembangan kompetensi tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan.

**b. Uji F**

Uji F dilakukan agar mengetahui apakah varians populasi kedua variabel sama atau berbeda, maksudnya apakah variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Jika  $H_o$  kedua variable identik berarti kedua variabel sama dan jika  $H_1$  menunjukkan kedua variabel tidak identik maka kedua variabel berbeda.

**Tabel IV.16**  
**Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	125.758	3	41.919	94.368	.000 <sup>b</sup>
Residual	6.663	15	.444		
Total	132.421	18			

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar 94.368 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 karena nilai (*sig*) 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasi atau dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja, kesejahteraan pekerja, dan pengembangan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sehingga hipotesis yang menyatakan secara bahwa kepuasan kerja, kesejahteraan pekerja, dan pengembangan kompetensi bersama-sama berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dapat diterima.

**c. Uji koefisien determinasi ( $R^2$ )**

Mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh kepuasan kerja, kesejahteraan pegawai, pengembangan kompetensi terhadap komitmen organisasi, maka dapat diketahui uji determinasi yaitu sebagai berikut:

**Tabel IV.17**  
**Hasil Uji Koefisien determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,539 <sup>a</sup>	,291	,149	1,84084	,291	2,051

Nilai R Square diatas diketahui 0,291 atau 29,1% menunjukkan sekitar 29,1% variabel kepuasan kerja, kesejahteraan pegawai, pengembangan kompetensi terhadap komitmen organisasi. Sementara sisanya sebesar 70,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### H. Pembahasan hasil penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Quality Of Work Life yang terdiri dari beberapa variabel yaitu kepuasan kerja, kesejahteraan kerja, dan pengembangan kompetensi terhadap Komitmen Organisasi pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung baik secara parsial maupun simultan. Adapun pembahasan dari masing-masing variabel sebagai berikut :

##### 1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini diperoleh mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  koefisien penilaian kepuasan kerja adalah 1,998 sedangkan  $t_{tabel}$  bisa dihitung pada t-test, dengan  $\alpha=0,05$  dan  $n-k$  dimana  $n$  adalah jumlah data dan  $k$  adalah jumlah variabel,  $19 - 4 = 15$  maka  $t_{tabel}$  adalah 1.753. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai *p-value*  $0,064 > 0,05$  artinya tidak signifikan, sedangkan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,998 > 1.753$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial penilaian kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Kemudian nilai regresi yang didapat adalah sebesar sebesar 0,336 memberikan arti bahwa penilaian kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa jika penilaian kepuasan kerja ditingkatkan, maka komitmen organisasi akan meningkat. Secara teoritis hal tersebut diterima karena pada bab II sebelumnya menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaan maka komitmen organisasi akan meningkat juga.

Hasil penelitian mengenai kepuasan kerja diterima dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anastasia yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap komitmen organisasional karyawan.

## 2. Pengaruh kesejahteraan pegawai terhadap komitmen organisasi karyawan

Penelitian mengenai kesejahteraan pegawai terhadap komitmen organisasi pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel kesejahteraan pegawai adalah 1,631 sedangkan  $t_{tabel}$  bisa dihitung pada t-test, dengan  $\alpha=0,05$  dan  $n-k$  dimana  $n$  adalah jumlah data dan  $k$  adalah jumlah variabel,  $19 - 4 = 15$  maka  $t_{tabel}$  adalah 1.753. Variabel penilaian kesejahteraan pegawai memiliki nilai  $p-value$   $0,124 > 0,05$  artinya tidak signifikan, sedangkan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,631 < 1.753$ ) maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kesejahteraan pegawai tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan.

Kemudian nilai regresi didapat sebesar 0,245 memberikan arti bahwa kesejahteraan pegawai berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kesejahteraan pegawai meningkat, maka komitmen organisasi akan meningkat. Secara teoritis konsep ini mendukung karena pada bab II sebelumnya dijelaskan bahwa kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi) yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawannya agar produktifitasnya meningkat.

### 3. Pengaruh pengembangan kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini diperoleh mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  koefisien penilaian kepuasan kerja adalah 182 sedangkan  $t_{tabel}$  bisa dihitung pada t-test, dengan  $\alpha=0,05$  dan  $n-k$  dimana  $n$  adalah jumlah data dan  $k$  adalah jumlah variabel,  $19 - 4 = 15$  maka  $t_{tabel}$  adalah 1.753. Variabel penilaian pengembangan kompetensi memiliki nilai  $p-value$   $0,858 > 0,05$  artinya tidak signifikan, sedangkan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $182 > 1.753$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengembangan kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan komitmen karyawan .

Kemudian nilai regresi yang didapat adalah sebesar 0,034 memberikan arti bahwa pengembangan kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel pengembangan kompetensi meningkat, maka komitmen organisasi akan meningkat. Secara teoritis hal tersebut diterima karena pada bab II sebelumnya menjelaskan bahwa kompetensi individu merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang dimana mempengaruhi komitmen organisasi.

Hasil penelitian mengenai kepuasan kerja diterima dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fakhrol Rozi Yamali yaitu Kompensasi dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada tenaga ahli Perusahaan Jasa Konstruksi di Provinsi Jambi dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 53%, hal ini menunjukkan bahwa 53% variabel Komitmen Organisasi mampu dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel Kompensasi dan Kompetensi sementara 47% dipengaruhi variabel selain Kompensasi dan Kompetensi.

### 4. Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan

Berdasarkan tabel IV.18 dapat disimpulkan bahwa bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar 94. 368 dengan nilai



signifikansi sebesar 0,000 karena nilai (*sig*) 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasi atau dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja, kesejahteraan pekerja, dan pengembangan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sehingga hipotesis yang menyatakan secara bahwa kepuasan kerja, kesejahteraan pekerja, dan pengembangan kompetensi bersama-sama berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dapat diterima. Dari hasil analisis uji  $R^2$  dapat dilihat dari regresi keseluruhan menunjukkan Nilai R Square diatas diketahui 0,291 atau 29,1% menunjukkan sekitar 29,1% variabel kepuasan kerja, kesejahteraan pekerja, pengembangan kompetensi terhadap komitmen organisasi. Sementara sisanya sebesar 70,9% dipengaruhi oleh kesehatan pekerja, sekuriti pekerjaan, keseimbangan pekerjaan dan mompekerjaan dan variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap komitmen organisasi pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung yang dilaksanakan dengan cara memberikan angket kepada 19 orang responden dapat dilihat dengan Uji t nilai yaitu

- a. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai *p-value*  $0,064 > 0,05$  artinya tidak signifikan, sedangkan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,998 > 1.753$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial penilaian kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
- b. Variabel kesejahteraan pekerja memiliki nilai *p-value*  $0,124 > 0,05$  artinya tidak signifikan, sedangkan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,631 < 1.753$ ) maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kesejahteraan pekerja tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan .
- c. Variabel pengembangan kompetensi memiliki nilai *p-value*  $0,858 > 0,05$  artinya tidak signifikan, sedangkan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $182 > 1.753$ ) maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengembangan kompetensi tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan.

Berdasarkan uji determinasi Nilai R Square  $0,291$  atau  $29,1\%$  menunjukkan sekitar  $29,1\%$  variabel *QWL* (X) dipengaruhi oleh komitmen organisasi (Y). Sementara sisanya sebesar  $70,9\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pada *QWL* yang terdiri dari kepuasan kerja, kesejahteraan pegawai dan pengembangan kompetensi yang baik akan menghasilkan komitmen organisasi yang baik dan sebaliknya. Dengan demikian, apabila perusahaan ingin mendapatkan hasil kerja yang maksimal maka

perlu menciptakan *QWL* yang nyaman dan kondusif. Hal ini akan berdampak pada pencapaian target-target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya penulis memberikan saran yang dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait. Adapun saran yang dapat disampaikan adalah:

1. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan komitmen organisasi agar lebih baik lagi, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.
2. Bagi peneliti selanjutnya, yang ingin meneliti dengan permasalahan yang sama, agar dapat mengkaji lebih jauh lagi dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Hal ini dikarenakan kontribusi dari pengaruh *QWL* hanya sebesar 29,1% terhadap komitmen organisasi, artinya masih banyak faktor-faktor lain yang memengaruhi komitmen organisasi pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardini, Lilis. 2010. *Pengaruh Kompetensi, Independensi, Akuntabilitas Dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit*. Jurnal Ekonomi. vol.10, h. 330.
- Chrisienty, Wenda, O. 2015. *Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Di CV. Sinar Plasindo*. Dalam Agora, Vol.3, No. 2, h. 483.
- Departemen Agama Islam, *Al – Jumanatul ‘Ali, (Al-Quran Dan Terjemahnya)*. Bandung: CV. Penerbit J-ART, 2004.
- Edy. *budaya organisasi*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Fajar, Apriani. 2009. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja*. Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisas. vol 16, h: 13.
- Firdaus, Arif. 2017. *Pengaruh Pemberian Insentif, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan*. Jurnal JOM Fekon. Vol. 4 No. 1, h. 315.
- Griffin. “*Management, 7<sup>th</sup> edition*”, Massachusetts: Houghton Mifflin Company dikutip dari Ega dalam *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta*, 2004.
- Hendry. *Komitmen Organisasi*. Didapat dari <http://teorionline.wordpress.com> [home page on-line]: Internet diakses tanggal 14 Januari 2018.
- <http://www.bprspuduartainsani.com>
- Juliandi, Azuar, Irfan dan Saprial Manurung. *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi* Medan: Umsu Press, 2015.
- Kaswan. *psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Lastanti, Sri, Hexana. 2005. *Tinjauan Terhadap Kompetensi dan Independensi Akuntan Publik : Refleksi Atas Skandal Keuangan*. Media Riset Akuntansi, Auditing dan Informasi Vol.5, h. 85-97.
- Melayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2007.
- Hasibuan, Malayu, SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Marliana. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal ilmiah UNIKOM vol, 7 No 2, h: 352.

- Nurhayati, Teti. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia (YKKBI).*” (skripsi, Program Sarjana Alih Jenis Manajemen Departemen Manajemen Institut Pertanian Bogor. 2014.
- Prabu, Anwar. 2005. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja.* Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 3, h. 8.
- Rifty. 2014. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi.* Dalam *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol 2, h. 1084.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2004.
- Ruveni, Ramlan. 2005. *Imbalan Dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor.* Jurnal Ilmiah Binaniaga Vol 01, h. 17.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: CV. Mandar Maju, 2009.
- Spencer, Lyle M. and Signe M. Spencer. *Competence Work: Model for Superior Performance.* John Wiley and Sons, Inc. 1993.
- Saifuddin, Azwar. *Metode Penelitian.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Sapitri, Ranty. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru.* Dalam *JOM Fisip* Vol. 3 No.2, h. 4.
- Umar, Husein. *Desain Penelitian MSDM Dan Perilaku Karyawan.* Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2010.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. 2006.
- Wibowo. *Perilaku Dalam Organisasi.* Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014.
- Wirawan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia.* Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2015.
- Herujito, Yayat, M. *Dasar – Dasar Manajemen.* Grasindo.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### DATA PRIBADI:

Nama : Rizka Handayani  
Tempat / Tanggal Lahir : Medan, 12 Oktober 1995  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah  
Fakultas : Agama Islam  
Anak Ke : Pertama (1) dari empat (4) bersaudara  
Ayah : Syahril  
Ibu : Nurhayati  
Alamat : Jl. AR. Hakim, gg Setia Kawan No.7A Medan  
Status : Belum Menikah  
No. Hp : 081375675696

### PENDIDIKAN:

1. Tamatan SD Negeri 060826 Medan, lulus tahun 2007.
2. Tamatan SMP Swasta Eria Medan, lulus tahun 2010.
3. Tamatan SMK Sandhy Putra 2 Pariwisata Medan, lulus tahun 2013.
4. Tercatat sebagai Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada Tahun 2018.

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 2018



**RIZKA HANDAYANI**  
1401280008



Unggul, Cerdas & Terpercaya  
Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax.(061) 6623474, 66311003  
Website: www.umsu.ac.id E-mail: rektor@umsu.ac.id

Nomor : *Ad* /II.3/UMSU-01//F/2018  
Lamp : -  
Hal : *Izin Riset*

03 J Akhir 1439 H  
19 Februari 2018 M

Kepada Yth : **Pimpinan PT BPRS Puduarta Insani Tembung**  
Di

Tempat.

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Assalamu'alaikum wr.wb.*

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan Skripsi Mahasiswa guna memperoleh Gelar Sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada Mahasiswa kami yang mengadakan Penelitian/Riset dan Pengumpulan Data dengan :

Nama : Rizka Handayani  
NPM : 1401280008  
Semester : VIII  
Fakultas : Agama Islam  
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi PT BPRS Puduarta Insani Tembung)

Demikianlah hal ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

*Wassalamu'alaikum wr.wb.*

Dekan, *6*



*Dr. Muhammad Qurib, MA*



BANK SYARIAH  
**PT BPRS PUDUARTA INSANI**  
www.ptbprspuduartainsani.com

Tembung : 12 Maret 2018 M/ 24 Jumadil Akhir 1439 H  
Nomor : 085/DIR/PI/III/2018  
Lampiran : -  
Perihal : Izin Riset Mahasiswa

Kepada  
Yth. Dekan Fakultas Agama Islam UMSU  
Jl. Kapten Mughtar Basri No. 3  
Medan 20238

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Menunjuk surat Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis No. 48/II.3/UMSU-01/F/2018 tertanggal 19 Februari 2018 perihal Izin Riset, dengan ini kami sampaikan bahwa kami dapat memberi izin riset kepada mahasiswa:

Nama : Rizka Handayani  
NPM : 1401280008  
Semester : VIII (Delapan)  
Program Studi : Agama Islam  
Judul Skripsi : *Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi PT BPRS Puduarta Insani Tembung)*

Selanjutnya kami minta mahasiswa tersebut mengikuti ketentuan sebagai berikut:

1. Mahasiswa tersebut diwajibkan menjaga kerahasiaan bank sesuai dengan Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah;
2. Hasil penelitian tersebut digunakan khusus untuk keperluan akademik;
3. 1 (satu) copy hasil penelitian diserahkan kepada PT BPRS Puduarta Insani.

Demikian surat ini kami sampaikan, terima kasih.

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*

PT BPRS Puduarta Insani

  
  
  
Mailiswarti, SE, MA      Marwan Siregar  
Direktur Utama      Direktur





Unggul, Cerdas & Terpercaya  
 Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003  
 Website : www.umsu.ac.id Email : rektor@umsu.ac.id



**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH**

Pada hari ini Rabu, Tanggal 31 Januari 2018 M telah diselenggarakan Seminar Proposal Program Studi Manajemen Bisnis Syariah menerangkan bahwa :

Nama : Rizka Handayani  
 Npm : 1401280008  
 Fakultas : Agama Islam  
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
 Judul Proposal : Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi PT. BPRS Puduarta Insani Tembung)

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	- Perbaiki cover
Bab I	- Perbaiki rumusan masalah & tujuan penelitian
Bab II	- Perbaiki tulisan salah ketik
Bab III	- Perbaiki sumber data - Perbaiki penarikan sampel
Lainnya	- Penulisan daftar pustaka jurnal sesuaikan dengan panduan.
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, 31 Januari 2018

Tim Seminar

Ketua  
  
 Isra Hayati, S. Pd, M. Si

Sekretaris  
  
 Khairunnisa, MM

Pembimbing  
  
 (Drs. Suganto, MA)

Pembahas  
  
 (Isra Hayati, S. Pd, M. Si)



Unggul, Cerdas & Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003  
Website : www.umsu.ac.id Email : rektor@umsu.ac.id



**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil Seminar Proposal Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang diselenggarakan pada tanggal 31 Januari 2018 M menerangkan bahwa :

Nama : Rizka Handayani  
Npm : 1401280008  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Proposal : Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi PT. BPRS Puduarta Insani Tembung)

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing

Medan, 31 Januari 2018

Tim Seminar

Ketua Program Studi

(Isra Hayati, S. Pd, M. Si)

Sekretaris Program Studi

(Khairunnisa, MM)

Pembimbing

(Drs. Sugianto, MA)

Pembahas

(Isra Hayati, S. Pd, M. Si)

Diketahui/ Disetujui

Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400  
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id  
Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



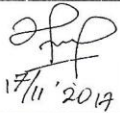
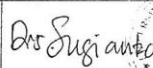

Hal : Permohonan Persetujuan Judul  
Kepada : Yth Dekan Fai UMSU  
Di  
Tempat

28 Safar 1439 H  
17 Nopember 2017 M

Dengan Hormat  
Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Rizka Handayani  
Npm : 1401280008  
Program Studi : Bisnis & Manajemen Syariah  
Kredit Kumalatif :  
Megajukan Judul sebagai berikut :



No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Pengaruh quality of work life terhadap komitmen organisasi ka.yawan (study BPRS Puduarta Insani Tembung)	 17/11'2017	 Drs Sugianto	
2	Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus BPRS Puduarta Insani Tembung)			
3	Analisis kualitas pelayanan terhadap kepuasan mahasiswa menggunakan perpustakaan UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA			

Demikian Permohonan ini Saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam  
Hormat Saya



( RIZKA HANDAYANI )

Keterangan :

- Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :
1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
  2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
  3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Jurusan yang dipakai pas photo dan Map

\*\* Paraf dan tanda ACC Dekan dan Ketua Jurusan pada lajur yang di setujui dan tanda silang

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu Karyawan di PT. BPRS Puduarta Insani Tembung

Di Tembung

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir skripsi dan meraih gelar SI Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Agama Islam Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara, saya sebagai peneliti memohon bantuan Bapak/Ibu, karyawan yang berkerja di PT. BPRS Puduarta Insani Tembung, agar berkenan memberikan jawaban pada kuesioner ini. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.

Kelengkapan jawaban akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian ini dan tidak mempengaruhi penilaian perusahaan terhadap kinerja Bapak/Ibu. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik.

Besar harapan saya atas partisipasi Bapak/Ibu terhadap pengisian kuesioner ini karena jawaban Bapak/Ibu tersebut merupakan kontribusi yang berharga bagi peneliti dan usaha untuk memajukan perusahaan. Atas perhatian Bapak/Ibu, saya sampaikan terima kasih.

Medan, Februari 2018

Hormat saya

Rizka Handayani

## KUESIONER PENELITIAN

### “PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN (STUDI PT. BPRS PUDUARTA INSANI TEMBUNG)”

#### Petunjuk Pengisian

Di dalam kuesioner ini terdapat lima bagian, yaitu identitas responden, pernyataan mengenai kepuasan kerja, kesejahteraan pegawai, pengembangan kompetensi dan mengenai komitmen organisasi. Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi lima bagian tersebut dengan ketentuan sebagai berikut :

- A. Identitas responden, berisi informasi mengenai data diri Bapak/Ibu
- B. Pernyataan mengenai kepuasan kerja, Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi dan memilih jawaban yang menurut Bapak/Ibu sesuai dengan memberikan tanda *Check list* ( ✓ ) pada alternatif yang disediakan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.
- C. Pernyataan mengenai kesejahteraan pegawai, Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi dan memilih jawaban yang menurut Bapak/Ibu sesuai dengan memberikan tanda *Check list* ( ✓ ) pada alternatif yang disediakan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.
- D. Pernyataan mengenai pengembangan kompetensi, Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi dan memilih jawaban yang menurut Bapak/Ibu sesuai dengan memberikan tanda *Check list* ( ✓ ) pada alternatif yang disediakan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.
- E. Pernyataan mengenai komitmen organisasi, Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi dan memilih jawaban yang menurut Bapak/Ibu sesuai dengan memberikan tanda *Check list* ( ✓ ) pada alternatif yang disediakan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Keterangan alternatif jawaban dan skor yaitu :

- a. SS = Sangat Setuju (5)
- b. S = Setuju (4)
- c. KS = Kurang Setuju (3)
- d. TS = Tidak Setuju (2)
- e. STS = Sangat Tidak Setuju (1)



**A. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama : .....
2. Usia : .....Tahun
3. Jenis Kelamin :  Pria  Wanita
4. Pendidikan :  SLTP  SLTA  Diploma  Sarjan  Lainnya
5. Lama Bekerja : .....Tahun/Dulan
6. Bagian : .....
7. Karyawan :  Tetap  Tidak Tetap

\* Berilah tanda *Check list* (√) pada jawaban sesuai dengan Bapak/Ibu

**B. PERNYATAAN MENGENAI KEPUASAN KERJA**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Perasaan Senang</b>						
1	Saya merasa senang ketika lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman.					
2	Saya merasa senang ketika menyelesaikan tugas tepat waktu.					
<b>Perasaan Adil</b>						
1	Gaji saya terima tepat waktu.					
2	Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab.					
<b>Suka Atau Tidak Suka</b>						
1	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya.					
2	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.					

**C. PERNYATAAN MENGENAI KESEJAHTERAAN PEGAWAI**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Ekonomis</b>						
1	Saya memperoleh tunjangan hari raya yang cukup.					
2	Saya memiliki jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan.					
<b>Fasilitas</b>						
1	Jumlah cuti yang diberikan perusahaan cukup bagi saya.					
2	Perusahaan memberikan fasilitas tempat ibadah yang					

	nyaman.					
<b>Pelayanan</b>						
1	Melakukan peminjam dana dengan mudah.					
2	Menggunakan jaminan kesehatan dengan mudah.					

**D. PERNYATAAN MENGENAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Keterampilan</b>						
1	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokok di perusahaan.					
2	Keterampilan yang saya miliki sesuai dengan standar perusahaan.					
<b>Pengetahuan</b>						
1	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya memiliki inisiatif dalam memecahkan masalah pekerjaan.					
2	Kemampuan saya memahami tentang fungsi dan uraian tugas yang masih kurang.					
<b>Peran Sosial</b>						
1	Saya dapat membangun hubungan kerja yang positif terhadap semua karyawan.					
2	Saya lebih memetingkan keberhasilan secara tim (kerja tim) dari pada pencapaian keberhasilan secara individu.					

**E. PERNYATAAN MENGENAI KOMITMEN ORGANISASI**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kemauan</b>						
1	Saya memegang teguh visi, misi dan melaksanakan tugas sehari – hari					
2	Saya bersedia membantu tugas teman saya yang sedang membutuhkan pertolongan.					
<b>Kesetiaan</b>						
1	Saya merasa loyal terhadap perusahaan ini.					
2	Saya akan menghabiskan sisa karir saya diperusahaan ini.					
<b>Kebanggaan</b>						
1	Saya bangga bekerja diperusahaan ini.					
2	Saya menemukan kecocokan antara nilai – nilai yang saya pegang dengan nilai – nilai perusahaan.					