

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI CABANG
TEBING TINGGI**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – Tugas Dan Memenuhi Syarat – Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana S1
Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh:

SITI RAHMAH
NPM: 1501280019



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

NAMA MAHASISWA : SITI RAHMAH
NPM : 1501280019
PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah
HARI , TANGGAL : Selasa, 19 Maret 2019
WAKTU : 08.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Dr. Sri Sudiarti, MA
PENGUJI II : Sri Fitri Wahyuni, SE, MM

PANITIA PENGUJI

Ketua

Sekretaris

Dr. Muhammad Qorib, MA

Zailani, S.PdI, MA

PERSEMBAHAN

KARYA ILMIAH INI KUPERSEMBAHKAN KEPADA KEDUA ORANGTUAKU

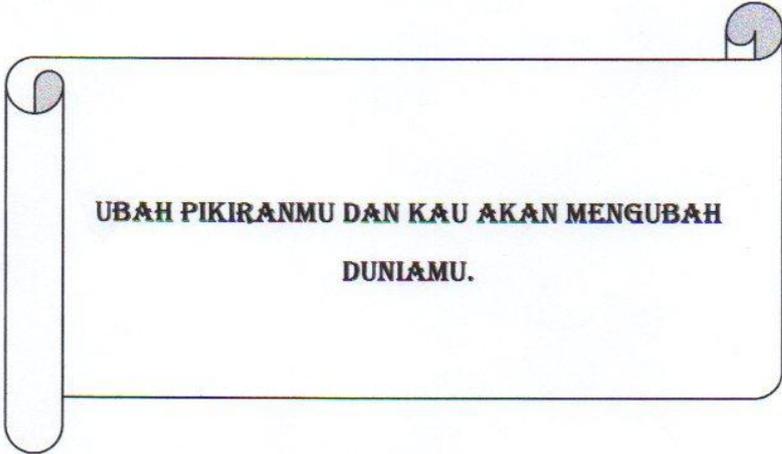
AYAHANDA NASIB MARDIAN

IBUNDA ROSNASARI

TAK LEKANG SELALU MEMBERIKAN DO'A KESUKSESAN &

KEBERHASILAN BAGI DIRIKU

(Lembar persembahan ini dapat juga ditunjukkan untuk Adik/Kerabat/Sahabat, ataupun orang-orang yang telah banyak berjasa dalam skripsi ini)



**UBAH PIKIRANMU DAN KAU AKAN MENGUBAH
DUNIAMU.**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siti Rahmah
NPM : 1501280019
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (SI)
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul :

Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi merupakan karya asli saya. Jika di kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil dari *Plagiaris*, maka saya bersedia di tindak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 14 Maret 2019

Yang menyatakan :



Siti Rahmah
NPM : 1501280019

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI CABANG TEBING
TINGGI**

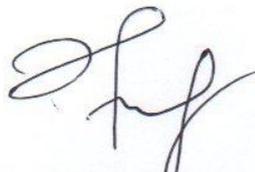
Oleh :

**SITI RAHMAH
NMP : 1501280019**

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

Medan, 14 Maret 2019

Pembimbing



Isra Hayati, S.Pd, M.si

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2019

Nomor : Istimewa
Lampiran : 3 (tiga) Exemplar
Hal : Skripsi

Medan, 14 Maret 2019

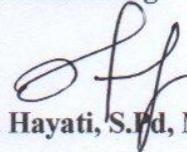
Kepada Yth: Bapak Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di
Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, dan memberi saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi mahasiswa **Siti Rahmah** yang berjudul "**Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan di ajukan pada sidang Munaqasah untuk mendapat gelar Strata Satu (S1) pada program studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam UMSU. Demikianlah kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing



Isra Hayati, S.Ed, M.Si,



Unggul Beramal & Terpercaya

Bilamenjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Siti Rahmah
NPM : 1501280019
Program studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi

Medan, 14 Maret 2019

Pembimbing

Isra Hayati S.Pd. M.Si

Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah

Isra Hayati S.Pd. M.Si

Dekan
Fakultas Agama Islam

Dr. Muhammad Qorib, MA

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN
KEPUTUSAN BERSAMA
MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA

Nomor : 158 th. 1987

Nomor : 0543bJU/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je

ح	Ha	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	de
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syim	Sy	esdan ye
ص	Sad	Ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	Ain	‘	Komentar
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef

ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamza	?	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong:

a. Vokal tunggal

vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
—	fathah	A	A
— /	Kasrah	I	I

و	ḍammah	U	U
ـ			

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu :

Tanda dan Huruf	Nama	Gabung Huruf	Nama
ـ ى	fathāh dan ya	Al	a dan i
ـ و	fathāh dan waw	Au	a dan u

Contoh:

- kataba: كتب
- fa'ala: فعل
- kaifa: كيف

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ـ ا	fathāh dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas

ي	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
و و	ḍammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

- qāla : قل
- ramā : رم
- qāla : قيل

d. Ta marbūtah

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua:

1) Ta marbūtah hidup

Ta marbūtah yang hidup atau mendapat ḥarkat fathah, kasrah dan «ammah, transliterasinya (t).

2) Ta marbūtah mati

Ta marbūtah yang mati mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h).

3) Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbūtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbūtah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

- rauḍah al-aṭfāl - rauḍatul aṭfāl: لروضة الطفا
- al-Madīnah al-munawwarah : المدينة المنورة
- ṭalḥah: طلحة

e. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau tasydid yang pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, dalam transliterasi ini tanda

tasydid tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- rabbanā : ربنا
- nazzala : نزل
- al-birr : البر
- al-hajj : الحج
- nu'ima : نعم

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- 1) Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

- 2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf syamsiah maupun qamariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

- ar-rajulu: الرجل
- as-sayyidatu: السيدة
- asy-syamsu: الشمس
- al-qalamu: القلم
- al-jalalu: الجلال

g. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata.

Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- *ta'khuzūna*: تاخذون
- *an-nau'*: النوء
- *syai'un*: شيء
- *inna*: ان
- *umirtu*: امرت
- *akala*: اكل

h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim (kata benda), maupun huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

i. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilanama itu huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wa mamuhammadunillarasūl
- Inna awwalabaitinwudi'alinnasilalazibibakkatamubarakan
- Syahru Ramadan al-laž³unzilafihil-Qur'anu
- SyahruRamadanal-lažiunzilafihil-Qur'anu
- Walaqadra'ahubilufuq al-mubin
- Alhamdulillahirabbil-‘alamin

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan

dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh:

- Naṣrunminallahi wafatḥunqarib
- Lillahi al-amrujami'an
- Lillahil-amrujami'an
- Wallahubikullisyai'in 'alim

j. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu tajwid.

ABSTRAK

Siti Rahmah. 1501280019, Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi, Pembimbing Isra Hayati, S.Pd, M.si

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan metode data sekunder yaitu berupa data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini, angket dan observasi merupakan sumber data sekunder. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, Uji Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji t dan dengan menggunakan bantuan SPSS v 21.0. Berdasarkan hasil uji t, menunjukkan Quality Of Work Life (X1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Tebing Tinggi. Hasil dari uji t menjelaskan bahwa quality of work life berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang diperoleh dari nilai $t_{hitung} 3,307 > t_{tabel} 2,093$, dan diperoleh nilai sig quality of work life $0.004 < 0.050$, maka berdasarkan ketentuan uji parsial dapat disimpulkan hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial quality of work life (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci: Quality Of Work Life, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Siti Rahmah. 1501280019, Effect of *Quality of Work Life* on Employee Performance at Bank Syariah Mandiri Tebing Tinggi Branch, Advisor to Isra Hayati, S.Pd, M.si

This study aims to prove the Effect of Work Life Quality on Employee Performance at Syariah Mandiri Bank Tebing Tinggi Branch. Data collection techniques in this study with secondary data methods in the form of data arranged in the form of documents. In this study, questionnaires and observations are secondary data sources. The data analysis method used in this study was Validity Test, Normality Test, Heteroscedasticity Test, Autocorrelation Test, Double Linear Regression Test, Determination Coefficient, T Test and using SPSS v 21.0. Based on the results of the t test, showing the Quality of Work Life (X1) has a positive and significant effect on the Employee Performance of Bank Mandiri Syariah Tebing Tinggi Branch. The results of the t test explain that the quality of work life has a significant effect on employee performance obtained from the value of $t_{count} 3.307 > t_{table} 2.093$, and the quality of life of work life $0.004 < 0.050$, then based on the provisions of the partial test it can be concluded the null hypothesis (H_0) is rejected and H_a is accepted means that the quality of work life (X) partially affects employee performance (Y).

Keywords: Quality of Work Life, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang Maha Pengasih dan Maha penyayang, limpahan Rahmat semoga senantiasa tercurahan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari zaman jahiliyah menuju jalan yang diridhoi Allah SWT dan semoga kita semua mendapat syafaatnya kelak di hari kiamat.

Syukur Alhamdulillah dengan tekad dan niat yang kuat penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "**Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi**" adalah untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Agama Islam Manajemen Bisnis Syariah di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Skripsi ini tidak mungkin dapat terselesaikan dengan baik jika tidak ada bantuan dari berbagai pihak, penulis menyadari sepenuhnya bahwa terwujudnya skripsi ini berkat adanya bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda tercinta Nasib Mardian dan ibunda tersayang Rosnasari yang selalu memberikan semangat dan motivasi .
2. Bapak Dr. Agussani M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
3. Bapak Dr. Muhammad Qorib, MA, selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Zailani. S.Pd.I, MA, selaku Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Munawir Pasaribu, S.Pd.I, MA, selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Isra Hayati, S.Pd, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah sekaligus dosen pembimbing yang telah membimbing penulis dalam mengerjakan proposal ini dengan sebaik mungkin.

7. Ibu Khairunnissa,SE, Sy, MM, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Seluruh Staff pengajar Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara khususnya Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pengarahan dan bimbingan kepada penulis.
9. Teman-teman seperjuangan penulis terutama kepada Novi Chyntia Sari Buulolo, Shoffan Ibnu Zaiyat, Ikhwan Hafidz dan Sudirja yang selalu memberikan semangat kepada penulis.

Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini tentu jauh dari kesempurnaan, karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dan mendukung demi kesempurnaan skripsi ini. Oleh karena itu, sudah selayaknya penulis mengucapkan banyak terimah kasih kepada semua pihak yang telah membantu terkait dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amin.

Wassalamualaikum.Wr.Wb

Medan, 2019

Penulis

SITI RAHMAH

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Rumusan Masalah	3
D. Tujuan Penelitian	4
E. Manfaat Penelitian	4
F. Sistematika Pembahasan	5
BAB II LANDASAN TEORETIS	6
A. Deskripsi Teori.....	6
1. Kinerja Karyawan	6
a. Pengertian Kinerja.....	6
b. Pengertian Karyawan	7
c. Dasar Hukum Kinerja Karyawan	8
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	9
e. Penilaian Kinerja.....	10
f. Kriteria-Kriteria Penilaian Kinerja.....	10
g. Indikator Kinerja Karyawan.....	11
2. <i>Quality of Work Life</i>	12
a. Pengertian <i>Quality of Work Life</i>	12
b. Dasar Hukum <i>Quality of Work Life</i>	13
c. Tujuan <i>Quality of Work Life</i>	14
d. Faktor-Faktor <i>Quality of Work Life</i>	15

e. Aktivitas-Aktivitas <i>Quality of Work Life</i>	16
f. Indikator <i>Quality of Work Life</i>	16
B. Penelitian yang Relevan	17
C. Kerangka Berfikir.....	24
D. Hipotesis	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	26
A. Metodologi Penelitian	26
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	26
1. Lokasi Penelitian.....	26
2. Waktu Penelitian	26
C. Populasi, Sampel dan Teknik Penarik Sampel.....	28
D. Variabel Penelitian	29
E. Definisi Operasional Variabel.....	29
F. Teknik Pengumpulan Data.....	29
G. Instrumen Penelitian.....	30
H. Teknik Analisis Data.....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
A. Deskripsi Institusi	36
1. Sejarah Singkat Bank Syariah Mandiri.....	36
2. Visi dan Misi Bank Syariah Mandiri	38
3. Tujuan Didirikan Bank Syariah Mandiri	38
4. Budaya Kerja PT. Bank Syariah Mandiri	39
5. Ruang Lingkup Bidang Usaha	40
6. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas	46
B. Deskripsi Karakteristik Responden.....	56
C. Penyajian Data	59
D. Analisis Data.....	62
1. Uji Asumsi Klasik.....	62
2. Analisis Regresi Sederhana.....	64
3. Pengujian Hipotesis	64

E. Pembahasana Hasil Penelitian	65
BAB V PENUTUP.....	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian yang Relevan.....	17
Tabel 3.1	Jadwal Pelaksanaan Waktu Penelitian Kegiatan.....	27
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Angket	29
Tabel 3.3	Skala Likert	30
Tabel 4.1	Responden Dalam Sampel Menurut Usia	56
Tabel 4.2	Responden Dalam Sampel Menurut Lama bekerja.....	56
Tabel 4.3	Responden Dalam Sampel Menurut Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.4	Responden Dalam Sampel Menurut Status Perkawinan.....	57
Tabel 4.5	Responden Dalam Sampel Menurut Tingkat Pendidikan	58
Tabel 4.6	Uji Validalitas Instrumen <i>Quality of Work Life</i>	59
Tabel 4.7	Uji Validalitas Instrumen Kinerja Karyawan	59
Tabel 4.8	Uji Reliabilitas Instrumen <i>Quality of Work Life</i>	60
Tabel 4.9	Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Karyawan.....	61

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Berfikir.....	24
Gambar 3.1	Model Persamaan Regresi Sederhana	31
Gambar 4.1	Logo PT. Bank Syariah Mandiri	38
Gambar 4.2	Struktur PT. Bank Syariah Mandiri	46
Gambar 4.3	Normal Probability Plot	61
Gambar 4.4	Uji Heterokedastisitas	62

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan fungsinya akan mendistribusikan pekerja ke berbagai bidang dalam organisasi sesuai kebutuhan. Ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai keterkaitan dengan manajemen bidang lain dalam organisasi untuk mencapai hasil kerja yang efektif. Tentu, bidang-bidang lain akan membutuhkan pekerja yang berkualitas untuk dapat mempertahankan atau meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat¹.

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: kualitas keluaran, kuantitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif². Kinerja karyawan (prestasi kerja) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.³

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain, sementara contoh faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan⁴.

Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting karena akan menjadi keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena, semakin baik kinerja karyawan tersebut maka perusahaan tersebut akan semakin membaik pula dimata

¹ Wilson Bangun, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012), h. 6

² Didi Pianda, “*Kinerja Guru*”, Cet. 1, (Suka Bumi: CV. Jejaka, 2018) , h. 11

³ Deny Nofriansyah, “*Penelitian Kualitatif*, Cet. 1, (Jogjakarta: CV. Budi Utama, 2018), h. 18

⁴ *Ibid*, h. 1-18

nasabah. Di dunia perbankan kinerja karyawan bank sangat penting, karena perbankan adalah lembaga keuangan yang menghimpun dana masyarakat dan menyalurkan dana ke masyarakat. Maka, dari itu perbankan sangat membutuhkan kinerja karyawan yang baik.

Pengertian *Quality of Work Life* adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawan yang lebih baik⁵. Berbagai faktor perlu dipenuhi dalam menciptakan program QWL, antara lain restrukturisasi kerja, partisipasi kerja, lingkungan kerja dan sistem imbalan. Program kualitas kehidupan kerja dimaksudkan agar dilakukan perbaikan terus menerus untuk membangkitkan kinerja karyawan, misalnya dengan memberi kesempatan yang lebih baik dalam berpartisipasi, tantangan, harapan dan kesejahteraan yang lebih menjanjikan.

Quality of Work Life sebagai tinggi rendahnya para pegawai dapat meningkatkan kehidupan pribadi mereka melalui melaksanakan pekerjaannya di lingkungan kerjanya. *Quality of Work Life* menunjukkan menyenangkan atau tidak menyenangkannya pekerjaan dan lingkungan kerja bagi para pegawai yang bekerja di lingkungan pekerjaan tersebut⁶.

Dalam beberapa penelitian *Quality of Work Life* sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena, mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja yang baik untuk perusahaan. Namun terkadang karyawan tersebut melaksanakan kinerjanya tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan. Maka, perusahaan tersebut harus meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik. Hal itu bisa juga dilatarbelakangi oleh perusahaan agar lebih selektif memilih karyawan untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan, partisipasi sesama karyawan, pertumbuhan dan pengembangan kinerja karyawan di dalam perusahaan tersebut dapat lebih baik kedepannya di mata nasabah, serta lingkungan pekerjaan dalam perusahaan tersebut.

PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Salah satu tugas di PT. Bank Syariah

⁵ Nawawi, “*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*”, Cet. Ke 4, (Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Press, 2001), h. 53

⁶ Wirawan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*”, Cet. 1, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), h. 98

Mandiri Cabang Tebing Tinggi adalah melayani masyarakat umum yang ingin melakukan transaksi menabung serta pembiayaan di kantor. Dalam hal melayani masyarakat umum, setiap karyawan dituntut untuk selalu ramah kepada setiap pengunjung yang datang ke bank tersebut.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan di PT Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi menunjukkan perusahaan sudah menerapkan *Quality of Work Life* tetapi kinerja karyawan masih kurang maksimal. Hal ini ditunjukkan dengan kurangnya kemampuan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan, karyawan kurang tepat waktu dalam bekerja, kurangnya kreatifitas karyawan dalam bekerja.

Kinerja karyawan hanya dapat ditumbuhkan apabila iklim kerja menarik, minat kerja yang dibutuhkan, betah dan bersedia mengerahkan segala kemampuannya dalam bekerja. Permasalahan ini adalah yang mendorong penulis untuk mengambil topik penelitian : “Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi”.

B. Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Kurangnya kemampuan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan.
2. Karyawan kurang tepat waktu dalam bekerja.
3. Kurangnya kreatifitas karyawan dalam bekerja.

C. Rumusan Masalah

1. Apa pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Apa pengaruh konflik pekerjaan dengan keluarga terhadap kinerja karyawan?
3. Apa pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui konflik pekerjaan dengan keluarga terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk mengetahui stress kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini bagi beberapa pihak antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian pada proposal ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta perkembangan teori ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan mafaat untuk perusahaan dan sebagai evaluasi untuk terus memperbaiki *Quality of Work Life* perusahaan.

- b. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi program studi Manajemen Bisnis Syariah serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa lain.

- c. Bagi penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi penulis untuk menambah wawasan penulis mengenai pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja karyawan.

- d. Bagi pembaca

Dapat dijadikan wawasan pengetahuan sekaligus referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran pembahasan yang jelas dalam penyusunan skripsi ini, maka penulis menguraikan ke dalam lima bab dengan sistematika sebagai berikut :

- Bab I : Pendahuluan.
Bab ini berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.
- Bab II : Landasan Teoretis.
Bab ini meliputi, deskripsi teori, penelitian yang relevan, kerangka berfikir dan hipotesis.
- Bab III : Metodologi Penelitian.
Bab ini berisikan metode penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi, sampel dan teknik penarikan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.
- Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan
Pada bab ini terdiri dari deskripsi institusi, deskripsi karakteristik responden, penyajian data, analisis data, interpretasi hasil analisis data.
- Bab V : Penutup
Bab ini dimana penulis menunjukkan keberhasilan dari penelitian dengan melihat pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan pada bank syariah mandiri cabang tebing tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yaitu energi manusia jika dikinetikkan atau dipekerjakan akan menghasilkan keluaran kerja. Istilah lain yang sering dipergunakan untuk kinerja adalah performa, akan tetapi istilah ini banyak digunakan untuk kinerja mesin. Dalam bahasa Inggris kata padanan untuk kinerja adalah *performance*. Kinerja adalah rekaman keluaran pelaksanaan dimensi-dimensi atau fungsi-fungsi pekerjaan dalam waktu tertentu⁷.

b. Pengertian Karyawan

Pengertian karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu⁸.

Jadi, penulis bisa menyimpulkan dari pengertian diatas bahwa kinerja karyawan itu adalah hasil yang dikeluarkan untuk mendapatkan balas jasa atau kompensasi yang telah ditentukan.

c. Dasar Hukum Kinerja Karyawan

Landasan hukum kinerja karyawan yaitu dalam Qur'an Surah At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan

⁷ *Ibid*, h. 238

⁸ Adzikra Ibrahim, Pengertian Karyawan dan Jenis-jenis Karyawan di Perusahaan, didapat dari <https://pengertiandefinisi.com/pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-di-perusahaan/> (home page online): internet (diakses pada tanggal 28 januari 2019)

dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”⁹.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Payaman J Simanjuntak (2005), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan yaitu :

- a. Faktor Individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
- b. Faktor dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.
- c. Faktor Dukungan Manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal¹⁰.

e. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tuasnya. Oenilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai

⁹ Q.S At-Taubah 9:105

¹⁰ Maria Devita, “Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Restaurant Alpha Hotel Pekanbaru”, *JOM FISIP* Vol. 4 No. 2 Oktober 2017, h. 2.

karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau kinerja rendah¹¹.

Menurut Soeprihanto (1988:7) Definisi penilaian kerja menurut Soeprihanto ialah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan.

Menurut Dessler Definisi penilaian kerja menurut Dessler ialah evaluasi kinerja karyawan secara relatif pada waktu sekarang ataupun yang telah dilakukan yang disesuaikan dengan standar prestasi.

Menurut Handoko (1994:11) Definisi penilaian kerja menurut Handoko ialah cara untuk mengukur segala kontribusi pada setiap karyawan didalam organisasi. Nilai yang paling penting dalam penilaian kinerja ialah terkait dengan penetapan tingkat kontribusi karyawan dengan kinerja yang dilakukan pada penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan.

Menurut Mondy Dan Noe Definisi penilaian kerja menurut Mondy dan Noe ialah tinjauan formal serta proses evaluasi kinerja karyawan maupun kinerja tim.

Menurut Hasibuan (2000:87) Definisi penilaian kerja menurut Hasibuan ialah aktivitas bagi para manajer untuk melakukan evaluasi terhadap tingkat laku berprestasi para karyawan yang dilanjutkan dengan menentukan kebijaksanaan kedepannya, hal yang berhubungan dengan penilaian kinerja seperti penilaian loyalitas, kejujuran, leadership, teamwork, dedikasi dan partisipasi.

Menurut Mathis Dan Jackson (2006:382) Definisi penilaian kerja menurut Mathis dan Jackson ialah proses evaluasi terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dikomparasikan dengan standar yang dilanjutkan dengan memberi informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja biasa juga disebut dengan pemberian peringkat pada karyawan melalui penijauan, evaluasi dan penilaian hasil kerja.

Menurut Sofyandi (2008) Definisi penilaian kerja menurut Sofyandi ialah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan.

¹¹ Wilson Bangun, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Bandung, Penerbit Erlangga: 2012), h. 231.

Menurut Rivai (2005:66) Definisi penilaian kerja menurut Rivai ialah suatu proses untuk penetapan pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai dan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan orang dengan cara peningkatan dimana peningkatan itu akan dicapai dalam waktu singkat ataupun lama.¹²

f. Pengukur Kinerja Karyawan

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat di jadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakan, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang di tuntut suatu pekerjaan tertentu. Ada empat yg dapat diukur penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Jumlah Pekerjaan.

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratantersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan.

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai dapat mengerjakannya sesuai ketentua. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

¹² Hisam Sam, "Penilaian Kerja Pengertian & Menurut Para Ahli Serta" (Tujuan – Manfaat – Proses) didapat dari <https://www.dosenpendidikan.com/pengertian-penilaian-kerja-karyawan-menurut-para-ahli/> (home page online): internet (diakses pada tanggal 21 januari 2019)

3. Ketepatan waktu.

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada suatu bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan harus di selesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi. Pelanggan sudah melakukan pemesanan produk sampai batas waktu tertentu. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, pihak perusahaan harus menghasilkannya tepat waktu. Suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu saja, ini menuntut agar diselesaikan tepat waktu, karena akan berpengaruh atas penggunaannya. Pada dimensi ini karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4. Kehadiran.

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerja sama.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya¹³.

g. Kriteria-kriteria dalam Penilaian Kinerja

Terdapat tiga jenis kriteria dalam penelitian kinerja, antara lain kriteria berdasarkan sifat, perilaku, dan hasil¹⁴.

¹³ *Ibid* , h. 233-234

¹⁴ *Ibid*, h. 235

- a. Kriteria berdasarkan sifat, berpusat pada karakteristik pribadi setiap karyawan. Jenis kriteria ini terpusat pada bagaimana kepribadian setiap karyawan dalam mengidentifikasi dan melaksanakan suatu jenis pekerjaan. Loyalitas, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilihat dari hasil pekerjaannya. Instrumen-instrumen yang dibuat untuk menilai kinerja hanya berkaitan dengan karakteristik karyawan, bukan mengarah pada pencapaian tujuan atas pekerjaannya. Sebaiknya, penilaian kinerja harus dikaitkan dengan pekerjaan. Korelasi antara karakteristik karyawan dengan kinerja pekerjaan seringkali lemah.
- b. Kriteria berdasarkan perilaku, ini mengarah pada bagaimana suatu pekerjaan dilaksanakan dengan baik. Sebagai contoh, apakah para pelayan toko dapat menyenangkan para pelanggan. Oleh karena itu, perlu membuat daftar perilaku sebagai pedoman yang harus dilaksanakan karyawan dan perilaku-perilaku itu diukur oleh pembeli misterius.
- c. Kriteria berdasarkan hasil, jenis kriteria ini mengarah pada pencapaian hasil pekerjaan. Kinerja karyawan diukur berdasarkan hasil pekerjaan mereka, dimana pekerjaan tersebut mudah diukur dan jelas. Pengukuran dilakukan berdasarkan hasil yang dapat diterapkan. Mereka hanya bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, tidak bertanggung jawab atas pekerjaan lain. Sebagai contoh, tenaga penjual mobil hanya bertanggung jawab sebagai penjual mobil, tidak bersedia untuk mengerjakan pekerjaan lain.

h. Indikator Kinerja Karyawan

1) Kualitas

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

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketetapan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

6) Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2. *Quality of Work Life (QWL)*

a. *Pengertian Quality of Work Life*

Pengertian *Quality of Work Life* atau bisa disebut dengan kualitas kehidupan kerja adalah pendekatan sistem manajemen atau cara pandang organisasi yang bertujuan untuk melakukan peningkatan kualitas kehidupan karyawan dalam lingkungan kerja dengan cara simultan dan berkesinambungan.

Kualitas kehidupan kerja bisa dijalankan dengan memberikan perasaan aman dalam bekerja, kepuasan kerja, menghargai pekerjaan dan tercipta suatu kondisi untuk tumbuh dan berkembang sehingga meningkatkan harkat dan martabat karyawan¹⁵.

Menurut Robbins (1996), *Quality of Work Life* merupakan sebuah proses dimana organisasi memberikan *respon* pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk menginjakan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur

¹⁵ [Bisnis Ekonomi](https://www.seputarpengetahuan.co.id/2018/01/pengertian-kualitas-kehidupan-kerja-quality-of-worklife-tujuan-manfaat-indikator-cara-meningkatkan.html), *Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Worklife), Tujuan, Manfaat, Indikator, Cara Meningkatkan Terlengkap*, didapat dari <https://www.seputarpengetahuan.co.id/2018/01/pengertian-kualitas-kehidupan-kerja-quality-of-worklife-tujuan-manfaat-indikator-cara-meningkatkan.html> (home page online): internet (diakses pada tanggal 20 januari 2019)

kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan. Sementara menurut Johson (1999), *Quality of Work Life* merupakan suatu hal yang sangat penting dan merupakan kebutuhan bagi perusahaan sendiri untuk menarik dan mempertahankan para karyawannya agar loyal juga terhadap perusahaan. Sehingga, banyak manajer yang berusaha untuk mengurangi ketidakpuasan kualitas kehidupan kerja para karyawannya¹⁶.

Definisi yang lain *Quality of Work Life* merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Unsur-unsur pokok dalam filsafat tersebut ialah: kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektivitas organisasi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan, karier, penghasilan dan nasib mereka dalam pekerjaan¹⁷.

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* adalah suatu sistem pekerjaan yang mengenai kesejahteraan, suasana dan pengalaman pekerjaan mereka yang mengacu pada efektifnya lengkungan pekerjaan memenuhi keperluan-keperluan pribadi pekerja. Oleh karena itu, kualitas kehidupan kerja bagi karyawan merupakan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan, kepuasan kerja, harapan dan kebutuhan keluarga. Serta memenuhi harapan karyawan seperti kehidupan yang lebih baik dan bermanfaat bagi dirinya.

b. Dasar Hukum *Quality of Work Life*

Landasan hukum *Quality of Work Life* yaitu dalam Qur'an Surah Hud ayat 15 yang berbunyi:

¹⁶ Naufan Fadhil, *Quality of Work Life Pada Dunia Kerja*, didapat dari <https://www.kompasiana.com/nafatour/565ceafa2623bd85048b456e/quality-of-work-life-pada-dunia-kerja> (home page online): internet (diakses pada tanggal 20 januari 2019)

¹⁷Noor, Arifin, *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja Pada CV Duta Seneran Jepara*. Jurnal *Economia*, Vol. 8 No. 1 April 2012, h. 12.

مَنْ كَانَ يُرِيدُ الْحَيَاةَ الدُّنْيَا وَزِينَتَهَا نُوَفِّ إِلَيْهِمْ أَعْمَلَهُمْ فِيهَا وَهُمْ فِيهَا لَا

يُبْخَسُونَ ﴿١٥﴾

Artinya: Barangsiapa yang menghendaki kehidupan dunia dan perhiasannya, niscaya Kami berikan kepada mereka Balasan pekerjaan mereka di dunia dengan sempurna dan mereka di dunia itu tidak akan dirugikan¹⁸.

c. Tujuan *Quality of Work Life*

Indonesia sebagai negara yang sedang berkembang dan kehidupan para tenaga kerja/buruhnya masih minimal dan setiap tahun berdemonstrasi untuk memperjuangkan nasibnya, perlu dibangun sistem *Quality of Work Life* di setiap perusahaan dan industrinya. Tujuan pembangunan sistem *Quality of Work Life* adalah:

- a. Memperbaiki kepuasan kerja pekerja. Kepuasan kerja sangat penting bagi individu pekerja dan organisasi dimana pekerja bekerja. Bagi pekerja kepuasan kerja dapat mencegah para pekerja menderita penyakit fisik dan psikologi; meningkatkan motivasi kerja; loyalitas; semangat kerja yang akan memacu kinerjanya. Jika kinerja pekerja tinggi maka kinerja perusahaan juga akan tinggi.
- b. Memperbaiki keselamatan dan kesehatan kerja. *Quality of Work Life* dapat mengembangkan lingkungan kerja yang aman bebas dari kecelakaan kerja dan kesehatan pribadi individu pekerja.
- c. Meningkatkan kinerja para pekerja. Tujuan akhir dari *Quality of Work Life* adalah maningkatkan kinerja para pekerja yang berimbas kepada kinerja organisasi.
- d. Menciptakan pembelajaran organisasi. *Quality of Work Life* membangun pembelajaran organisasi dimana organisasi berupaya mengembangkan para pekerjanya secara terus-menerus dan pekerja menerapkan ilmu pengetahuan

¹⁸ Q.S. Hud 11: 15.

dan keterampilannya untuk melaksanakan pekerjaannya dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

- e. Mendukung manajemen perubahan. Perubahan yang dilakukan oleh perusahaan harus didukung oleh para pekerja dan akan memengaruhi kehidupan mereka. Sering perubahan mendapatkan resistensi dari para pekerja karena akibat negatif yang diderita oleh mereka. Jika perusahaan melaksanakan *Quality of Work Life*, para pekerja diikutsertakan dalam merencanakan dan melaksanakan perubahan¹⁹.

d. Faktor-Faktor *Quality of Work Life*

Menurut Hanefah e. Al yang di kutip Andri Hadi menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah sebagai berikut.²⁰

a) Rekruturisasi kerja

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

b) Partisipasi kerja

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

c) Sistem Imbalan

Sistem imbalan diukur dengan melihat kebutuhan hidup, jaminan kelangsungan bekerja/penghasilan, kesesuaian gaji dengan kebutuhan

¹⁹ Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Cet. 1, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), h. 104-105.

²⁰ Widia Astuti, *Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI SYARIAH PALEMBANG*, (Skripsi, Palembang: Program Studi Perbankan Syariah, 2017), h. 12

pekerja dan peranan pekerjaan/penghasilan yang diperoleh bagi ekonomi keluarga pekerja.

d) Lingkungan Kerja

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

e. Aktivitas-aktivitas *Quality of Work Life*

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

- a) Memberikan ide-ide pemecahan masalah secara partisipatif yang melibatkan anggota organisasi pada berbagai jenjang. Namun *Quality of Work Life* berusaha menciptakan kerja sama manajemen tenaga kerja dan manajemen partisipatif dalam usaha mengidentifikasi masalah dan peluang dalam lingkungan kerja(organisasi), pengambilan keputusan dan pelaksanaan perubahan.
- b) Merestrukturasi sifat dasar pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dan sistem-sistem kerja yang melengkapinya, sehingga pengaturan kerja dan rangkaian kerja lebih konsisten dengan kebutuhan individual dan struktur-struktur sosial di tempat kerja.
- c) Menciptakan sistem reward inovatif yang akan memberikan iklim yang berbeda dalam organisasi. Hal ini karena sistem imbalan adalah faktor utama yang memotivasi kerja dan usaha karyawan yang pada gilirannya nanti akan meningkatkan kinerja organisasi.

Memperbaiki lingkungan kerja yang ditekankan pada kondisi nyata yang meliputi pekerja-pekerja, termasuk lingkungan fisik, jam kerja dan aturan-aturan yang berlaku²¹.

f. Indikator *Quality of Work Life*

Indikator *Quality of Work Life*, yaitu:

- 1) Pertumbuhan dan Pengembangan

¹⁸ Widia Astuti, *Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI SYARIAH PALEMBANG*, (Skripsi, Palembang: Program Studi Perbankan Syariah, 2017), h. 13

Terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan.

2) Partisipasi

Adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan.

3) Sistem Imbalan yang Inovatif

Bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan *standart* hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan *standart* pengupahan dan pengajian yang berlaku dipasaran kerja.

4) Lingkungan Kerja

Tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan yaitu penelitian yang terdahulu yang telah dibuat dan dianggap cukup relevan/memiliki keterkaitan dengan judul dan pembahasan yang akan diteliti serta berguna untuk menghindari terjadinya pengulangan permasalahan yang sama.

Tabel 2.1
Penelitian yang Relevan

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
	Mayang Kirana Jannatin Dr. Cholichul Hadi, Msi.,psi.	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (<i>Quality of Work Life</i>) terhadap	Variabel Bebas: Kualitas Kehidupan Kerja (<i>Quality of Work Life</i>) Varibel Terikat:	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak

		Produktivitas Karyawan Produksi	Produktivitas Karyawan Produksi	berpengaruh terhadap produktivitas karyawan produksi bagian packaging. Besarnya koefisien nilai F sebesar 0,234 dengan signifikansi 0,632. Taraf signifikansi tidak memenuhi persyaratan $p > 0,05$, sehingga hal ini membuat hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas
--	--	---------------------------------------	---------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

				karyawan produksi ²² .
2	Dumilah Ayuningtyas, Suherman, Riastuti KW.	Hubungan Kinerja Bidan Dalam Penatalaksanaan <i>Antenatal Care</i> Dengan <i>Quality Work Life</i> Di Kota Tasikmalaya	Variabel Bebas: Kinerja Bidan dalam penatalaksanaan <i>antenatal Care</i> Variabel Terikat: <i>Quality of Work Life</i>	Hasil penelitian Kinerja bidan Puskesmas dalam penatalaksanaan ANC di Kota Tasikmalaya dilihat dari proses perencanaan, penggerakan pelaksanaan program dan <i>monitoring</i> evaluasi sudah berjalan baik yaitu 7 Puskesmas. Kualitas kehidupan kerja Unit KIA Puskesmas di Kota Tasikmalaya yang sudah berjalan baik terdapat di 8

²² Mayang Kirana Jannatin dan Hadi Cholichul, "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) terhadap Produktivitas Karyawan ", *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol.1, No.3, 2012.

				<p>Puskesmas namun masih ada yang berjalan buruk di 6 Puskesmas. Dari sembilan komponen QWL, yang mempunyai hubungan signifikan dengan penatalaksanaan ANC bidan Puskesmas meliputi tiga komponen yaitu kompensasi yang seimbang, keselamatan lingkungan kerja dan rasa bangga terhadap institusi²³.</p>
3	Tini Elyn Herlina Ahmad Alim Bachri	Pengaruh Karakteristik Demografi Dan Iklim	Variabel Bebas: Karakteristik Demografi dan Iklim	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh

²³ Dumilah Ayuningtyas, Suherman, dan Riastuti, "Hubungan Kinerja Bidan Dalam Penatalaksanaan *Antenatal Care* Dengan *Quality Work Life* Di Kota Tasikmalaya", *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, Vol.11, No. 4, 2008.

		Organisasi Terhadap <i>Quality Of Work Life</i> (QWL) Dosen Politeknik Kesehatan Banjarmasin.	Organisasi. Variabel Terikat: <i>Quality of Work Life</i> (QWL) Dosen Politeknik Kesehatan.	signifikan secara simultan dari dua variabel bebas: karakteristik demografi dan iklim organisasi terhadap variable terikat: <i>Quality of Work Life</i> , sedangkan secara parsial\hanya variabel Iklim Organisasi yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap <i>Quality of Work Life</i> Dosen Poltekkes Banjarmasin ²⁴ .
4	Sukma N. Botutihe	Sumbangan Keadilan Organisasi, Iklim Organisasi, Dan	Variabel Bebas: Sumbangan Keadilan Organisasi, Iklim	Berdasarkan hasil penelitian, terlihat bahwa tidak ada perbedaan

²⁴ Tini Elyn Herlina dan Ahmad Alim Bachri, "Pengaruh Karakteristik Demografi Dan Iklim Organisasi Terhadap *Quality Of Work Life* (QWL) Dosen Politeknik Kesehatan Banjarmasin", *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol.3, No. 3, 2015.

		<p>Kepuasan Kerja Terhadap <i>Quality Of Work Life</i> (Studi Kasus Pada Karyawan Televisi Republik Indonesia)</p>	<p>Organisasi dan Kepuasan Kerja. Variabel Terikat: <i>Quality of Work Life</i></p>	<p>QWL di antara karyawan laki-laki dengan wanita, agama, tingkat pendidikan, dan lama kerja di TVRI Stasiun Pusat Jakarta. Perbedaan QWL terlihat signifikan pada karyawan yang sudah menikah dengan yang belum menikah, serta tingkat usia. Ketiga variabel bebas tidak memberikan sumbangan yang signifikan dan positif terhadap QWL²⁵.</p>
5	Afrizal , Nasir Aziz, Mukhlis Yunus	<p>Pengaruh Kualitas Kehidupan</p>	<p>Variabel Bebas: Kualitas Kehidupan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya</p>

²⁵ Sukma N. Botutihe, "Sumbangan Keadilan Organisasi, Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Quality of Work Life", *Jurnal Inovasi*, Vol.7, No.4, 2010.

		<p>Kerja (<i>Quality Of Work Life</i>), dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Cabang Bener Meriah.</p>	<p>Kerja (<i>Quality of Work Life</i>) dan Kompensasi. Variabel Terikat: Loyalitas serta dampaknya Pada Kinerja Karyawan.</p>	<p>pengaruh kualitas kehidupan (<i>quality of work life</i>), dan kompensasi terhadap loyalitas serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. Bank Aceh Cabang Bener Meriah. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja (<i>quality of work life</i>), dan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas dan kinerja karyawan PT. Bank Aceh Cabang Bener Meriah²⁶.</p>
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

²⁶ Afrizal, Nasir Aziz, dan Mukhlis Yunus, "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) dan Kompensasi Terhadap Loyalitas serta Dampaknya pada kinerja karyawan PT. Bank Aceh Cabang Bener Meriah", *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.1, No.1, 2012.

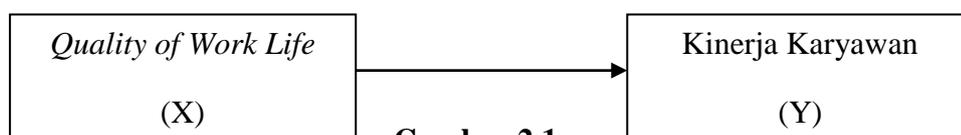
Berdasarkan penelitian relevan yang telah dipaparkan, maka peneliti menyimpulkan bahwa persamaan dari penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun perbedaan dari penelitian yang relevan itu terdapat pada hasil, objek, metode, lokasi serta waktu penelitiannya.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti²⁷.

Pada kerangka berfikir di bawah ini mengilustrasikan pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja karyawan yang dimana *Quality of Work Life* merupakan program yang mencakup cara meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawan yang lebih baik yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang merupakan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi termasuk kualitas keluaran, kuantitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.



Gambar 2.1

Kerangka Berfikir

D. Hipotesis

Hipotesis berasal dari kata “hypo” yang berarti “di bawah” dan “thesa” yang berarti “kebenaran”. Hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji, atau rangkuman kesimpulan

²⁷ Sugiyono, “*Metode Penelitian Bisnis*”, Cet. 4, (Bandung: Alfabeta, 2002), h. 47.

teoretis yang diperoleh dari tinjauan pustaka. Hipotesis juga merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian²⁸.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ha : “Terdapat pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja karyawan”

Ho : “Tidak terdapat pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja karyawan”

²⁸ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Cet. 1*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010), h. 57

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metodologi Penelitian

Pendekatan pada penelitian ini termasuk pendekatan kuantitatif, khususnya penelitian korelasional. Pendekatan kuantitatif adalah apabila data yang dikumpulkan berupa data kuantitatif atau jenis data lain yang dapat dikuantitatifkan dan diolah dengan menggunakan teknik statistik²⁹.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan di PT. Bank Syariah Mandiri KCP Tebing Tinggi. di jalan Ahmad Yani No.141, Kota Tebing Tinggi, Sumatera Utara – 20600.

2. Waktu Penelitian.

Waktu yang dibutuhkan penulis untuk melaksanakan penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2018 sampai dengan bulan April 2019 rician sebagai berikut:

²⁹ Muri Yusuf, *Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan, Cet. 4*, (Jakarta: KENCANA, 2017), h. 43

Tabel 3.1
Jadwal Pelaksanaan Waktu Penelitian Kegiatan

Keterangan	Bulan dan Minggu																							
	Oktober 2018				November 2018				Desember 2018				Januari 2019				Februari 2019				Maret 2019			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul																								
Penyusunan Proposal																								
Bimbingan Proposal																								
Seminar Proposal																								
Pengumpulan Data																								
Bimbingan Skripsi																								
Sidang Skripsi																								

C. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek, atau individu yang sedang dikaji. Suatu pengamatan/*survey* terhadap seluruh anggota populasi disebut *sensus*. Populasi juga dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek, yang juga mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini jumlah populasi dari keseluruhan karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi untuk penelitian sebanyak 20 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian, atau *subset* (himpunan bagian) dari suatu populasi. Populasi dapat berisi data yang besar sekali jumlahnya, yang

mengakibatkan tidak mungkin atau sulit dilakukan pengkajian terhadap seluruh data tersebut, sehingga pengkajian dilakukan terhadap sampelnya saja³⁰. Jumlah sampel yang akan diteliti pada penelitian ini adalah sebanyak 20 orang.

Berdasarkan populasi dan sampel diatas tidak terlalu banyak, maka peneliti menyebutkan *Sampling* Jenuh (*Sensus*). *Sampling* Jenuh (*Sensus*) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 30³¹.

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Dimana variabel bebas (X) yaitu *Quality of Work Life* dan variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan.

E. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Bebas X (*Quality of Work Life*)

Quality of Work Life adalah suatu sistem pekerjaan yang mengenai kesejahteraan, suasana dan pengalaman pekerjaan mereka yang mengacu pada efektifnya lingkungan pekerjaan memenuhi keperluan-keperluan pribadi pekerja.

2. Variabel Terikat Y (Kinerja Karyawan)

Kinerja Karyawan adalah hasil yang dikeluarkan untuk mendapatkan balas jasa atau kompensasi yang telah ditentukan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah paling utama dalam penelitain, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan³².

³⁰ Harinaldi, "*Prinsip-Prinsip Statistik Untuk Teknik dan Sains*", (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2005), h. 2.

³¹ Ety Rochaety, Ratih Tresnati, Abdul Madjid Latief, "*Metodologi Penelitian Bisnis*", (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2007), h. 66.

³² Sugiyono, "*Metode Penelitian Bisnis*", Cet. 16, (Bandung:CV ALFABETA, 2012), h. 401.

1. Angket (*Kuesioner*)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab³³.

Tabel 3.2

Kisi-Kisi Angket

No	Variabel	Indikator	Nomor Butir Angket
1	<i>Quality of Work Life (X)</i>	Pertumbuhan dan Pengembangan	1, 2, 3
		Partisipasi	4, 5
		Sistem Imbalan yang Inovatif	6, 7, 8
		Lingkungan Kerja	9, 10
2	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	1, 2
		Kuantitas	3, 4
		Ketetapan Waktu	5, 6
		Efektivitas	7, 8
		Kemandirian	9, 10
		Komitmen Kerja	11, 12

2. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar³⁴.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati³⁵. Apabila instrument yang diberikan kepada responden tidak jelas. maka penelitian yang dilakukan akan mendapatkan

³³ Ibid, h. 39

³⁴ Ibid, h.145.

³⁵ Ibid, h. 102.

data yang tidak jelas dan juga kurang akurat³⁶. Instrumen untuk melakukan penelitian ini menggunakan angket dengan metode skala likert (*likert's summated ratings*). Skala likert digunakan sebagai pengukur untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Instrument yang digunakan untuk mengukur variabel pada penelitian ini adalah skala likert 5 poin³⁷.

Pengisian angket tentang pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja karyawan diukur menggunakan skala likert, dengan tingkatan sebagai berikut :

Tabel 3.3
Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor dari Jawaban
SS : Sangat Setuju	5
S : Setuju	4
N : Netral	3
TS : Tidak Setuju	2
STS : Sangat Tidak Setuju	1

H. Teknik Analisis Data

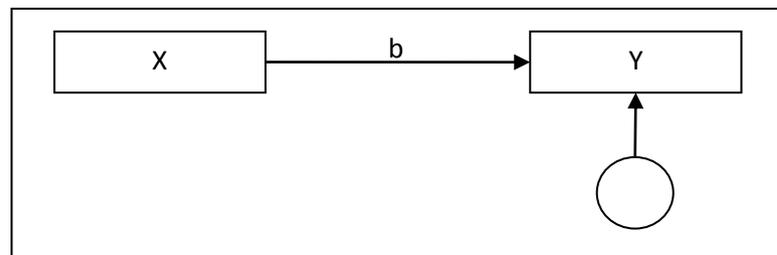
Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja karyawan dan dapat dijabarkan sebagai berikut:

Teknik analisis data di dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur bertujuan untuk menjelaskan dampak langsung atau tidak langsung dari seperangkat variabel dimana ada variabel yang menjadi penyebab dan adapula variabel akibat. Persamaan modelnya adalah: $Y = \alpha + \beta X + \epsilon$, dimana Y (Kinerja Kerja); X (*Quality of Work Life*); β (intercept); α (konstanta); ϵ (*error*). Analisis data di dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi

³⁶ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya* (Jakarta : Kencana, 2005), h.169.

³⁷ Azwar Juliandi, et. al, "*Metodologi Penelitian Bisnis*" (Medan: Umsu Press, 2014), h. 70.

sederhana, dengan persamaan $Y=a+bX+e$. Persamaan tersebut diilustrasikan di dalam Gambar 3.1.



Gambar 3.1 Model Persamaan Regresi Sederhana

Alat yang digunakan untuk menganalisis data penelitian ini menggunakan SPSS Versi 16.

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Valid yaitu sah, absah, atau benar. Maka uji validitas adalah untuk pengujian instrumen atau alat ukur dari suatu variabel penelitian untuk mengkonfirmasi kebenaran dari variabel tersebut. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik statistik yaitu korelasi. Suatu dokumen dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi (r) adalah positif dan signifikan. Dan apabila tidak valid maka nilai koefisien korelasi (r) adalah negatif, atau nilai koefisien korelasi (r) adalah positif, tetapi tidak signifikan.³⁸

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama, atau untuk pengukuran yang lebih subjektif, apakah dua orang penilai memberikan skor yang mirip (reliabilitas antar penilai). Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat.

³⁸ Azwar Juliandi, et.al, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Medan : Umsu Press, 2014)

Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut ³⁹:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

- r_{11} = reliabilitas yang dicari
- n = Jumlah item pertanyaan yang di uji
- $\sum \sigma_t^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item
- σ^2 = varians total

2. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Tujuan dari uji normalitas untuk menguji apakah model regresi, variabel bebas, dan variabel terikat memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah apabila memiliki distribusi dan data yang normal atau mendekati normal⁴⁰. Mendeteksi dengan melihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal *P-P Plot*. Adapun pengambilan keputusan didasarkan kepada :

- 1) Jika data menyebar diantara garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya memperlihatkan pola distribusi normal, maka model regresi dapat memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika dapat menyebar jadi dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi yang normal, maka model regresi tidak bisa memenuhi asumsi normalitas.

b. Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah model

³⁹ Noor Wahyuni, Uji Validitas dan Reliabilitas, didapat dari <http://qmc.binus.ac.id/2014/11/01/u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a-s-d-a-n-u-j-i-r-e-l-i-a-b-i-l-i-t-a-s/> (home page online): internet, (diakses pada tanggal 25 januari 2019)

⁴⁰ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS* (Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2001), h.153

regresi. Bentuk pengujian yang digunakan adalah metode grafik *scatterplot*. Dasar analisis:

Jika terlihat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, lalu menyempit), maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heterokedastisitas. Tetapi apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu y, maka heterokedastisitas tidak terjadi.

c. Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah di dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan yang ada pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka akan terjadi problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi.

3. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana yaitu hubungan secara linier antara satu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Tujuan analisis ini adalah untuk memprediksi nilai dari variabel- variabel yang ada di dalam penelitian mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dan terikat apakah positif atau negatif.

Berikut rumus regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a+bX$$

Keterangan :

Y = Variabel Kompensasi

X = Variabel Produktivitas Kerja

A = Konstanta (nilai Y apabila X=0)

Uji regresi sederhana dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian parsial regresi dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel yang lain itu konstan. Untuk melakukan pengujian t maka dapat digunakan dengan rumus sebagai berikut⁴¹:

$$t = \beta_n / S\beta_n$$

Dimana :

- t : mengikuti fungsi t dengan derajat kebebasan (df).
 β_n : koefisien regresi masing-masing variabel.
 $S\beta_n$: standar error masing-masing variabel.

Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ (α) atau T hitung $<$ T tabel berarti hipotesa tidak terbukti maka H_0 diterima H_a ditolak, bila dilakukan uji secara parsial.
- 2) Jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ (α) atau T hitung $>$ T tabel berarti hipotesa terbukti maka H_0 ditolak dan H_a diterima, bila dilakukan uji secara parsial.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi atau R^2 merupakan uji yang sangat penting dalam regresi, karena dapat memberikan informasi baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat (Y) yang dapat diterangkan dengan variabel bebas (X). Apabila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2=0$), maka variasi dari Y secara keseluruhan tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Kebalikannya apabila $R^2 = 1$ maka variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X.

⁴¹ *Uji Regresi linier, Uji T, Uji F dan Koefisien Determinasi*, didapat dari <https://calonwisuda.blogspot.com/2014/10/uji-regresi-linear.html> (home page online): internet, (diakses pada tanggal 25 januari 2019).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Institusi

1. Sejarah Singkat Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi

Bank Syariah Mandiri atau yang sering dikenal dengan BSM didirikan pada tahun 1999. Sesungguhnya ini merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter yang terjadi mulai tahun 1997 sampai dengan 1998. Sebagaimana diketahui krisis ekonomi dan moneter berlangsung sejak Juli 1997, yang kemudian disusul dengan krisis multidimensi termasuk di panggung politik nasional. Hal ini menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha menjadi tidak terkendali. Bahkan dalam kondisi tersebut, industri Perbankan Nasional yang didominasi oleh Bank-bank Konvensional mengalami krisis yang luar biasa.

Dalam hal ini Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan cara merestrukturisasi dan merekapitalisasi sebagian bank-bank di Indonesia. Salah satu Bank Konvensional yaitu PT. Bank Susila Bakti (BSB) yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi juga terkena dampak krisis. BSB berusaha keluar dari situasi tersebut dengan melakukan upaya *merger* dengan beberapa Bank lain serta mengundang investor asing.

Pada saat bersamaan, Pemerintah melakukan penggabungan (*merger*) empat Bank antara lain yaitu Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo di merger menjadi satu Bank baru yang diberi nama dengan PT Bank Mandiri (PERSERO) dan diresmikan pada 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menepatkan dan menetapkan PT Bank Mandiri (PERSERO) Tbk, sebagai pemilik mayoritas baru BSB.

Sebagai tindak lanjut dari keputusan merger, Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta bentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah. Pembentukan Tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan Perbankan Syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri, hal ini sesuai dengan diberlakukannya Undang-undang

No. 10 tahun 1998, yang memberi Bank Umum untuk melayani transaksi syariah (*dual banking system*).

Tim pengembangan perbankan syariah memandang bahwa pemberlakuan Undang-undang tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari Bank Konvensional menjadi Bank Syariah. Oleh karena itu, Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB berubah dari Bank Konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan Prinsip Syariah yang diberi nama dengan PT Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999. Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi Bank Umum Syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/KEP.BI/1999 pada tanggal 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP. DGS/1999. Bank Indonesia (BI) telah menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri.

Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut. PT. Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin 25 Rajab 1420 H atau 1 November 1999. PT Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di Perbankan Indonesia.

Kantor pusat Bank Syariah Mandiri (BSM) berlokasi di Wisma Mandiri jalan M.H Thamrin No. 5 Jakarta 10340. Sampai dengan tanggal per 01 Juli 2012, Bank Syariah Mandiri (BSM) memiliki 125 kantor cabang, 411 kantor cabang pembantu, 22 unit pelayanan syariah, 55 kantor kas, 16 kantor layanan syariah dan 85 *payment point*. BSM Cabang Tebing Tinggi sendiri merupakan salah satu dari sekian banyak kantor cabang yang ada di Indonesia yang berlokasi di jalan Jendral Sudirman No.235-255, Badak Bejuang, Kota Tebing Tinggi, Sumatera Utara 20998.

2. Visi dan Misi Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi

a. Visi

Bank Syariah Terdepan dan Modern

(The Leading & Modern Sharia Bank)

Bank Syariah Terdepan: Menjadi bank syariah yang selalu unggul di antara pelaku industri perbankan syariah di Indonesia pada segmen *consumer, micro, SME, commercial, dan corporate*. Bank Syariah Modern: Menjadi bank syariah dengan sistem layanan dan teknologi mutakhir yang melampaui harapan nasabah.

b. Misi

1. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rat industri yang berkesinambungan.
2. Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.
3. Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.
4. Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.
5. Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
6. Meningkatkan kepedulian terhadap asyarakat dan lingkungan.

3. Tujuan Didirikan Bank Syariah Mandiri

Bank Syariah Mandiri didirikan berdasarkan atas suatu keyakinan bahwa operasi perbankan yang berdasarkan prinsip bagi hasil dan pengambilan margin keuntungan yang dapat mendorong terciptanya stabilitas perekonomian seperti terurai dalam tujuan pendirian Bank Syariah Mandiri :

1. Menjalinkan kemitraan yang berkeadilan.
2. Meratakan pendapatan melalui kegiatan investasi.
3. Meningkatkan kesejahteraan hidup dengan membuka peluang usaha yang lebih besar.
4. Menghindari persaingan yang tidak sehat diantara lembaga keuangan.
5. Alternatif pilihan dalam menggunakan jasa-jasa perbankan.
6. Menghindari riba.

4. Budaya kerja PT. Bank Syariah Mandiri

Setelah melalui proses yang melibatkan seluruh jajaran pegawai sejak pertengahan 2005, lahirlah nilai-nilai perusahaan yang baru yang disepakati bersama untuk di-shared oleh seluruh pegawai Bank Syariah Mandiri yang disebut *shared values* Bank Syariah Mandiri. *Shared values* Bank Syariah Mandiri disingkat "ETHIC" :

- a. *Excellence* yaitu Mencapai kesempurnaan melalui perbaikan yang terpadu dan berkesinambungan.
- b. *Teamwork* yaitu Mengembangkan lingkungan kerja yang saling bersinergi.
- c. *Humanity* yaitu Menjunjung tinggi nilai kemanusiaan dan religius.
- d. *Integrity* yaitu Menaati kode etik profesi dan berfikir serta berperilaku terpuji.
- e. *Customer Focus* yaitu Memahami dan memenuhi kebutuhan pelanggan untuk menjadi Bank Syariah Mandiri sebagai mitra yang terpercaya dan menguntungkan.

Makna logo PT. Bank Syariah Mandiri



Gambar 4.1 Logo PT. Bank Syariah Mandiri

Pada tahun 2009 terjadi perubahan sedikit terhadap logo Bank Syariah Mandiri, hal ini mencerminkan transformasi semangat dan kesiapan untuk meraih masa depan yang lebih baik dan gemilang. Adapun perubahan ini menjadikan logo ini lebih memiliki makna yang dalam. Dari penggunaan warna logo menggunakan warna positif-negatif. Positif digunakan pada warna belakang yang terang dan cerah, sedangkan warna negatif pada warna latar belakang yang

redup atau cerah. Adapun arti atau makna yang terdapat pada logo BSM diantaranya :

1. penggunaan huruf kecil memiliki pengertian BSM merupakan bank yang ramah, rendah hati, dan memiliki aspirasi untuk semakin dekat dengan nasabah dan tetap bersifat membumi.
2. lambang logo divisualkan dalam bentuk gelombang warna emas yang merupakan lambang kemakmuran yang dicita-citakan pada nasabah yang mau bermitra dengan BSM.
3. posisi lambang logo diatas huruf logo melambangkan sikap progresif menuju kemakmuran.

5. Ruang Lingkup Bidang Usaha

PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi adalah sebuah badan usaha yang bergerak dalam bidang keuangan dan perbankan yang berbentuk badan hukum yang berupa perseroan terbatas. PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi dibagi dalam beberapa jenis kegiatan yang meliputi pelayanan dalam bentuk produk penghimpun dana. Pembiayaan dan jasa-jasa Bank Syariah Mandiri yang merupakan dari komitmen untuk memberikan "pelayanan terbaik" dalam memenuhi akan jasa perbankan yang ditawarkan. Adapun produk-produk yang ditawarkan oleh Bank Syariah Mandiri adalah sebagai berikut :

1. Produk Pendanaan

a. Tabungan BSM

Simpanan dalam mata uang rupiah yang penarikan dan setorannya dapat dilakukan setiap saat selama jam kas dibuka ataupun melalui ATM.

Manfaat:

- 1) Aman dan terjamin
- 2) *Online* diseluruh outlet BSM
- 3) Bagi hasil yang kompetitif
- 4) Fasilitas BSM *card* yang berfungsi sebagai kartu ATM & Debit
- 5) Fasilitas e-Banking (*Mobile Banking & Net Banking*)

Karakteristik :

- 1) Berdasarkan akad *Mudharabah Muthalaqah*.
- 2) Minimum setoran awal Rp. 80.000
- 3) Minimum Setoran berikutnya Rp. 10.000
- 4) Saldo minimum Rp. 50.000
- 5) Biaya tutup rekening Rp. 20.000
- 6) Biaya adm bulanan Rp. 7.500

b. Tabungan Mabru BSM

Tabungan Mabru adalah simpanan dalam mata uang rupiah yang bertujuan membantu masyarakat muslim dalam merencanakan ibadah haji & umrah, tabungan ini dikelola berdasarkan prinsip *Mudharabah Muthalaqah*.

Karakteristik :

- 1) Berdasarkan prinsip syariah dengan akad *mudharabah muthalaqah*.
- 2) Tidak dapat dicairkan kecuali untuk melunasi Biaya Penyelenggaraan Haji/UMRAH.
- 3) Setoran minimum Rp. 500.000
- 4) Setoran selanjutnya minimum Rp. 100.000
- 5) Saldo minimum pendaftaran SISKOHAT Rp. 25.500.000 atau sesuai ketentuan Depag.
- 6) Biaya penutupan rekening Rp. 25.000

Manfaat :

- 1) On-line dengan SISKOHAT Departemen Agama,
- 2) On-line aman dan terjamin

c. Tabungan Berencana BSM

Simpanan berjangka yang memberikan nisbah bagi hasil berjenjang serta kepastian bagi penabung maupun ahli waris untuk memperoleh dananya sesuai target pada waktu yang diinginkan. Produk tabungan dengan jangka waktu, dana dan tujuan investasinya dapat ditentukan secara

fleksibel oleh nasabah dan dilengkapi dengan fasilitas Asuransi Cuma-Cuma.

Manfaat:

- 1) Memudahkan mengatur rencana kebutuhan dana jangka menengah dan panjang.
- 2) Bagi hasil yang kompetitif.
- 3) Di-cover dengan asuransi jiwa tanpa pemeriksaan.
- 4) Nasabah tidak perlu membayar premi asuransi.

Karakteristik :

- 1) Berdasarkan prinsip *mudharabah muthlaqah*
- 2) Periode tabungan 1-10 tahun.
- 3) Usia nasabah minimal 18 tahun maksimal 60 tahun saat jatuh tempo
- 4) Setoran bulanan minimal Rp.100.000
- 5) Target dana minimal Rp. 1.200.000 maksimal Rp. 200.000.000
- 6) Jumlah setoran tidak dapat diubah
- 7) Tidak dapat menerima setoran selain setoran bulanan.
- 8) Saldo tidak dapat ditarik sebelum jatuh tempo, jika ditarik dikenakan biaya finalti Rp. 100.000

d. Deposito BSM

Deposito Syariah Mandiri adalah sarana investasi berjangka waktu tertentu (1, 3, 6, dan 12 bulan), yang dikelola berdasarkan prinsip *Mudharabah Muthlaqah*, dengan setoran minimum Rp. 2.000.000.

e. TabunganKu

Tabungan untuk perorangan dengan persyaratan mudah dan ringan yang diterbitkan secara bersama oleh bank-bank di Indonesia guna menumbuhkan budaya menabung serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Fitur& Biaya:

- 1) Berdasarkan prinsip syariah dengan akad *wadhi'ah yad dhamanah*.

- 2) Setoran awal pembukaan rekening minimum Rp20.000 (tanpa ATM) dan Rp80.000 (dengan ATM).
- 3) Setoran tunai selanjutnya minimum Rp10.000.
- 4) Saldo minimum rekening (setelah penarikan) adalah Rp20.000 (tanpa ATM) dan Rp50.000 (dengan ATM).
- 5) Jumlah minimum penarikan di counter sebesar Rp100.000 kecuali pada saat penutupan rekening.
- 6) Bebas biaya administrasi rekening.
- 7) Biaya pemeliharaan Kartu TabunganKu Rp2.000 (bila ada).
- 8) Biaya penutupan rekening atas permintaan nasabah Rp20.000.
- 9) Biaya ganti buku karena hilang/rusak atau sebab lainnya sebesar Rp0.
- 10) Rekening *dormant* (tidak ada transaksi selama 6 bulan berturut-turut):
- 11) Biaya penalti Rp2.000 per bulan.
- 12) Apabila saldo rekening mencapai <Rp20.000, maka rekening akan ditutup oleh sistem dengan biaya penutupan rekening sebesar sisa saldo.

Manfaat:

- 1) Aman dan terjamin
- 2) *Online* di seluruh *outlet* BSM
- 3) Bonus
- 4) Fasilitas Kartu TabunganKu yang berfungsi sebagai kartu ATM & debit.
- 5) Fasilitas e-Banking, yaitu BSM Mobile Banking & BSM Net Banking.
- 6) Kemudahan dalam penyaluran zakat, infaq dan sedekah.

Ketentuan:

- 1) Nasabah pemilik rekening TabunganKu adalah nasabah perorangan.
- 2) Nasabah adalah Warga Negara Indonesia.
- 3) Nasabah TabunganKu hanya dibenarkan memiliki 1 rekening di 1 Bank.
- 4) Tidak dibenarkan mendapatkan fasilitas *jointaccount* “AND” atau “OR”.

- 5) Bila saldo \leq Rp20.000, maka rekening akan ditutup oleh sistem dengan biaya penutupan sebesar sisa saldo.

f. Tabungan investa cendekia

Tabungan berjangka untuk keperluan uang pendidikan dengan jumlah setoran bulanan tetap (*installment*) dan dilengkapi dengan perlindungan asuransi.

Fitur& biaya :

- 1) Berdasarkan prinsip syariah *mudharabah muthlaqah*
- 2) Periode tabungan 1 s.d. 20 tahun
- 3) Usia nasabah minimal 17 tahun dan maksimal 60 tahun saat jatuh tempo
- 4) Setoran bulanan minimal Rp100.000 s.d. Rp10.000.000 dengan kelipatan Rp50.000
- 5) Bagi hasil yang kompetitif
- 6) Jumlah setoran bulanan dan periode tabungan tidak dapat diubah namun dapat dilakukan setoran tambahan diluar setoran bulanan

Manfaat:

- 1) Kemudahan perencanaan keuangan masa depan, khususnya untuk biaya pendidikan putra/putri
- 2) Mendapatkan perlindungan asuransi secara otomatis, tanpa melalui pemeriksaan kesehatan *)

g. BSM Tabungan Simpatik

Tabungan berdasarkan prinsip *wadiah* yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat berdasarkan syarat-syarat yang disepakati.

Fitur& Biaya

- 1) Berdasarkan prinsip syariah dengan akad *Wadiah*
- 2) Setoran awal minimal Rp20.000 (tanpa ATM) & Rp30.000 (dengan ATM)
- 3) Setoran berikutnya minimal Rp10.000
- 4) Saldo minimal Rp20.000

- 5) Biaya tutup rekening Rp10.000
- 6) Biaya administrasi Rp2.000 per rekening per bulan atau sebesar bonus bulanan (tidak memotong pokok)
- 7) Biaya pemeliharaan kartu ATM Rp2.000 per bulan

Manfaat:

- 1) Aman dan terjamin
- 2) *Online* di seluruh *outlet* BSM
- 3) Bonus bulanan yang diberikan sesuai dengan kebijakan BSM
- 4) Fasilitas BSM *Card*, yang berfungsi sebagai kartu ATM & debit dan kartu potongan harga di *merchant* yang telah bekerjasama dengan BSM
- 5) Fasilitas *e-Banking*, yaitu BSM *Mobile Banking* & BSM *Net Banking*
- 6) Penyaluran zakat, infaq dan sedekah

h. Tabungan Kurban BSM

Adalah tabungan dalam mata uang rupiah untuk membantu nasabah dalam merencanakan ibadah dan aqiqah. Pelaksanaan tabungan ini bekerjasama dengan Badan Amil Qurban.

i. Deposito BSM Valas

Investasi berjangka waktu tertentu dengan menggunakan mata uang dollar yang dikelola dengan prinsip *mudharabah mutlaqah*.

j. Giro BSM

Giro BSM adalah sarana penyimpanan dana dalam mata uang rupiah untuk kemudahan transaksi dengan pengelolaan berdasarkan prinsip *wadiah yad dhamanah*.

k. Giro BSM Valas

Adalah sarana penyimpanan dana dalam mata uang dollar untuk kemudahan transaksi dengan akad *wadiah yad dhamanah*.

l. Giro BSM Singapore Dollar

Adalah sarana penyimpanan dana dalam mata uang singapore dollar untuk kemudahan transaksi dengan pengolahan berdasarkan prinsip *wadiah yad dhamanah*.

m. Giro BSM Euro.

Adalah sarana penyimpanan dana dalam mata uang euro untuk kemudahan transaksi dengan pengolahan berdasarkan prinsip *wadiah yad dhamanah*.

6. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas.

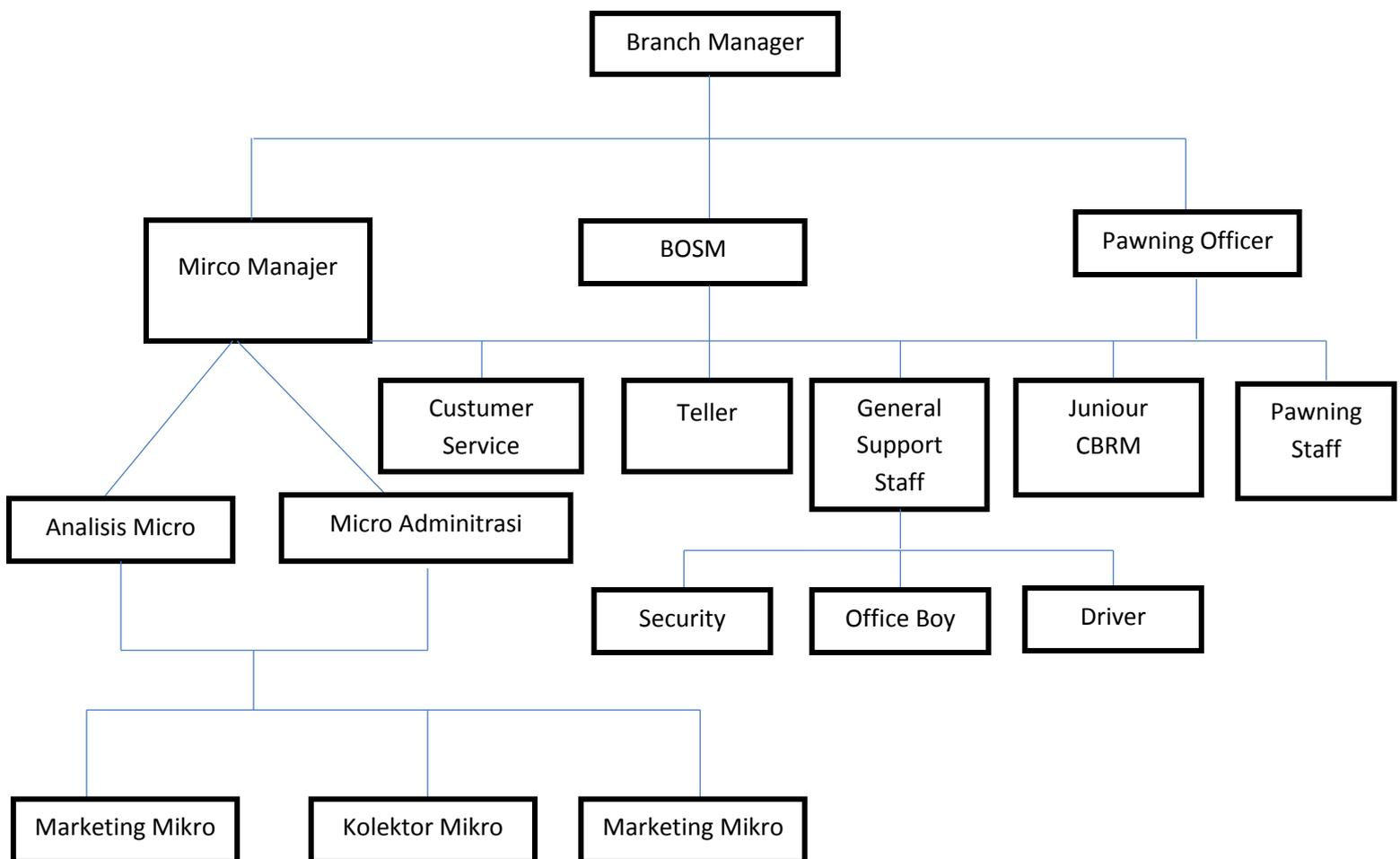
a. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan gambaran skematis tentang hubungan dan kerjasama dan orang-orang yang terdapat dalam rangka usaha mencapai tujuan. Secara sederhana struktur organisasi menyatakan alat dan cara kerja mengatur sumber daya manusia bagi kegiatan-kegiatan kearah mencapai tujuan. Suatu organisasi yang baik akan menimbulkan keselarasan, keserasian dan keseimbangan dalam bekerja agar didapat tenaga kerja yang terampi, efesien dan kreatif. Oleh karena itu struktur organisasi harus dirancang sedemikain rupa sehingga sumber daya manusia yang tersedia dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sekaligus sebagai sarana pengadilan intren melalui suatu sistem pembagian kerja yang serasi dan menurut bagian-bagian yang ada di dalam perusahaan. Belum ada struktur organisasi yang ideal bentuknya yang dapat digunakan oleh suatu badan atau lembaga usaha yang bejalan melainkan masing-masing badan usaha membuat struktur organisasi sendiri secara khusus sesuai dengan misi yang di emban.

Setiap perusahaan akan memiliki struktur kepegawaian yang berfungsi untuk menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian nya masiang-masing dengan tujuan agar karyawan tersebut dapat bekerja lebih efesien sehingga menunjang hasil produksi perusahaan dengan lebih baik.

Semua bagian perusahaan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat terlepas dari bagian yang lain sehingga perlu ditekan kan pentingnya hubungan horizontal dalam orginasasi sebagai alat koordinasi disamping hubungan vertikal serta penggunaan unit-unit organisasi untuk mempermudah pengorganisasian.

Berdasarkan uraian diatas maka struktur oerorganisasi PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2 Struktur PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi

Dalam setiap perusahaan, agar perusahaannya dapat berjalan lancar dan berkembang maka setiap pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus diemban masing-masing pegawai. Adapun tanggung jawab masing-masing pegawai pada PT. Bank Syariah Mandiri Kepala Cabang Tebing Tinggi adalah:

a. *Branch Manager*

Tujuan Jabatannya memimpin, mengelola, mengawasi atau mengendalikan, mengembangkan kegiatan dan mendayagunakan sarana organisasi Kantor Cabang untuk mencapai tingkat serta volume aktifitas pemasaran, operasional dan layanan Kantor Cabang yang efektif dan efisien sesuai dengan target yang telah di tetapkan.

Tanggung Jawab Utama

1. Memastikan tercapainya target bisnis Kantor Cabang yang telah ditetapkan meliputi: Pendanaan, pembiayaan, *feebased* dan laba bersih baik secara kuantitatif maupun kualitatif.
2. Memastikan kepatuhan, tingkat kesehatan dan produktifitas seluruh aktifitas Kantor Cabang.
3. Memasarkan produk *bancassurance* (Produk yang di pasarkan oleh bank), produksi investasi dan jasa bank lainnya.
4. Memastikan terlaksananya standar layanan nasabah di Kantor Cabang.
5. Memberikan pelayanan khusus dalam setiap investasi dengan nasabah prioritas.

6. Memastikan pelaporan (Internal dan eksternal) dilakukan secara akurat dan tepat waktu.
7. Memastikan kelengkapan, kerapian dan keamanan dari dokumentasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
8. Memastikan tindak lanjut hasil audit internal dan eksternal.
9. Melakukan analisis SWOT secara berkala untuk mengetahui posisi Kantor Cabang terhadap posisi pesaing di wilayah kerja setempat.

h Branch Operation Service Manager

Ringkasan pekerjaan : Memastikan aktivitas operasional *Branch Office* sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan target operasional tercapai sesuai ketentuan *head office*.

Tanggung jawab utama :

- 1) Memastikan terkendalinya biaya operasional *Branch Office* dengan efisien dan efektif.
- 2) Memastikan transaksi harian operasional telah sesuai dengan ketentuan dan SOP telah ditetapkan.
- 3) Memastikan terlaksanakannya layanan nasabah yang optimal sesuai standar layanan *Branch Office*.
- 4) Memastikan pelaksanaan seluruh kegiatan administrasi, dokumen, dan kearsipan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 5) Memastikan pemenuhan kewajiban pelaporan sesuai dengan peraturan yang berlaku (internal dan eksternal).
- 6) Memastikan kebenaran dan kewajiban peraturan laporan keuangan
- 7) Mengelola sarana dan prasarana *Branch Office*.
- 8) Memastikan implementasi peraturan perubahan dan ketentuan internal perusahaan bidang ketenagakerjaan kepada seluruh pegawai *Branch Office*.

c. General Support Staff

Ringkasan pekerjaan: Memastikan penyedia kebutuhan kegiatan dan keamanan sarana dan prasarana kantor untuk mendukung kegiatan operasional dan bisnis di sub *Branch Office*.

Tanggung jawab utama :

- 1) Menyusun laporan aset realisasi biaya- biaya yang berhubungan dengan personalia maupun fasilitas kantor.
- 2) Mengelola dan membuat laporan pengguna kas kecil harian sesuai dengan wewenang yang berlaku.
- 3) Melaksanakan dan mengadministrasikan penutupan asuransi seluruh aset milik bank.
- 4) Bertindak sebagai level pertama untuk mengatasi permasalahan penggunaan teknologi informasi di wilayah cabang terkait.
- 5) Memastikan pelaksanaan backup data secara berkala.
- 6) Melakukan dual custoday penyimpanan agunan bersama organ pawning.
- 7) Melakukan penyusutan atas nilai buku inventaris kantor secara aktiva tetap milik kantor lainnya.
- 8) Melakukan pengurusan perizinan yang dikelola oleh cabang.

d. Customer service

Ringkasan pekerjaan : Melaksanakan kegiatan operasional dan pelayanan nasabah sesuai dengan ketentuan bank dan standar pelayanan.

Tanggung jawab utama :

- 1) Memberikan informasi produk dan jasa BSM kepada nasabah.
- 2) Memproses permohonan pembukaan dan penutupan rekening tabungan, giro, dan deposito.
- 3) Memblokir kartu ATM nasabah sesuai permintaan nasabah.
- 4) Melayani permintaan buku cek/ billyet Giro, surat referensi bank/ surat keterangan bank dan sebagainya.
- 5) Mendistribusikan salinan rekening koran kepada nasabah.
- 6) Menginput data *customer & loan facility* yang lengkap kepada nasabah.

- 7) Memelihara persediaan kartu ATM sesuai kebutuhan.
- 8) Menyampaikan dokumen berharga bank dan kartu ATM kepada nasabah.
- 9) Membuat laporan pembukaan dan penutupan rekening keluhan nasabah, serta *stock opname* kartu ATM.
- 10) Memproses transaksi pengiriman dan pembayaran melalui *western union*.
- 11) Memastikan tersedianya media promosi produk dan jasa Bank Syariah Mandiri di cabang.

e. Teller

Tujuan Jabatannya melayani kegiatan penyetoran dan penarikan uang tunai, pengambilan atau penyetoran non tunai dan surat-surat berharga dan kegiatan khas lainnya serta terselenggarakannya layanan di bagian khas secara benar, cepat dan sesuai dengan standar layanan bank.

Tanggung Jawab Utama

1. Melakukan transaksi tunai dan non tunai sesuai dengan ketentuan SOP.
2. Mengelola saldo kas teller sesuai limit yang ditentukan.
3. Mengelola uang yang layak dan tidak layak edar atau palsu.
4. Menjaga keamanan dan kerahasiaan kartu specimen tanda tangan.
5. Melakukan cashcount akhir hari.
6. Mengisi uang tunai di mesin ATM BSM.
7. Menyediakan transaksi harian.

f. Pawning Officer

Ringkasan pekerjaan: Mencapai tingkat serta volume aktivitas pemasaran, operasional, dan layanan gadai yang efektif dan efisien sesuai dengan target yang telah ditetapkan secara *prudent*.

Tanggung jawab utama:

- 1) Memastikan pencapaian target bisnis Gadai Emas BSM yang telah

ditetapkan meliputi pembiayaan gadai dan *fee based income* gadai baik kuantitatif maupun kualitatif.

- 2) Memastikan akurasi penaksiran barang jaminan.
- 3) Mengidentifikasi dan memitigasi fraud dan potensi resiko lainnya (pemalsuan emas dan lain-lain) yang dapat merugikan bank.
- 4) Memastikan kepatuhan, tingkat kesehatan dan prudentitas seluruh aktifitas gadai.
- 5) Memastikan pelaksanaan standar layanan nasabah gadai.
- 6) Memastikan ketepatan waktu dan akurasi pelaporan gadai (interdan eksternal).
- 7) Memastikan kelengkapan, kerapihan, dan keamanan dokumentasi sesuai ketentuan yang berlaku.
- 8) Memastikan tindak lanjut hasil audit intenal/ eksternal.
- 9) Memastikan tindak lanjut persetujuan atau penolakan pembiayaan gadai yang diajukan di atas limit officer gadai.
- 10) Menyelesaikan fasilitas pembiayaan gadai bermasalah.
- 11) Meningkatkan hubungan bisnis antara bank dengan nasabah dan upaya promosi lainnya sesuai dengan nasabah dan upaya promosi lainnya sesuai dengan target yang ditetapkan.

g. Pawning Staff

Ringkasan pekerjaan: Mencapai tingkat serta volume aktifitas pemasaran, operasional. dan layanan gadai yang efektif dan efisien dengan target yang telah ditetapkan *secara prudent*.

Tanggung jawab utama:

- 1) Memastikan kelengkapan dokumen aplikasi gadai.
- 2) Memastikan kualitas (kadar) barang jaminan yang dijaminakan.
- 3) Menindaklanjuti persetujuan atau permohonan pembiayaan gadai hingga limit *officer* gadai.
- 4) Memastikan proses pencairan pembiayaan sesuai dengan keputusan komite pembiayaan gadai.
- 5) Memutakhirkan dokumen dan data nasabah sesuai kelolaan.

- 6) Memenuhi seluruh standar layanan gadai.

h. Mikro Banking Relationship Manager

Ringkasan pekerjaan: Memimpin, mengelola, mengawasi mengendalikan, mengembangkan kegiatan dan mendayagunakan sarana organisasi warung mikro secara efektif dan efisien untuk merealisasikan target bisnis warung mikro yang telah ditetapkan.

Tanggung jawab utama:

- 1) Memastikan tercapainya, target bisnis warung mikro yang telah ditetapkan.
- 2) Memastikan kepatuhan, tingkat kesehatan dan frudentialitas seluruh aktifitas warung mikro.
- 3) Memastikan pengendalian dan pembiayaan warung mikro.
- 4) Memastikan terlaksananya standar layanan nasabah di warung mikro.
- 5) Memastikan pelaporan (intern dan ekstenal) dilakukan secara akurat dan tepat waktu.
- 6) Memastikan kelengkapan kerapihan, dan keamanan dari dokumentasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 7) Memastikan tindak lanjut hasil audit internal/ eksternal.

i. Micro Financing Sales

Ringkasan pekerjaan: Melakukan upaya *marketing* dan penjualan produk-produk warung mikro dalam rangka merealisasikan target bisnis yang didistribusikan oleh *Micro Banking Manager*.

Tanggung jawab utama:

- 1) Mengoptimalkan upaya pemasaran dan penjualan produk warung mikro kepada calon nasabah mikro.
- 2) Memastikan adanya pengajuan BI *checking* untuk verifikasi profil calon nasabah.
- 3) Memastikan adanya *fathering scoring* terhadap data dan informasi yang diperoleh dari nasabah.

- 4) Memastikan adanya surat penegasan persetujuan pembiayaan mikro (SP3M) untuk persetujuan permohonan pembiayaan kepada nasabah.
- 5) Memastikan adanya surat penolakan permohonan pembiayaan kepada nasabah untuk penolakan permohonan pembiayaan.
- 6) Memastikan adanya surat peringatan kepada nasabah yang mengalami keterlambatan pembiayaan angsuran.

j. Micro Financing Analyst

Ringkasan pekerjaan: Melakukan verifikasi terhadap lokasi usaha, kelayakan usaha, dan penilaian agunan untuk pembiayaan segmen mikro sesuai dengan kelolaannya.

Tanggung jawab utama:

- 1) Melakukan kunjungan ke lokasi usaha nasabah untuk memastikan kelayakan usaha penghasilan dengan melengkapi *form* verifikasi kelayakan usaha.
- 2) Melakukan verifikasi hasil infut yang dilakukan oleh *marketing* pada aplikasi *scoring FOS*.
- 3) Memastikan proses penilaian agunan sesuai ketentuan yang berlaku dengan melengkapi *form* penilaian agunan.
- 4) Menyampaikan laporan bulanan.

k. Micro Administration

Tanggung jawab utama:

- 1) Melakukan pengecekan permohonan dokumen permohonan pembiayaan. Melakukan input pembiayaan dengan benar dan akurat.
- 2) Mencetak dokumen- dokumen sebagai berikut:
 - NAP (nota analisis pembiayaan).
 - emo persetujuan pembiayaan.
 - Surat penolakan.
- 3) Menindaklanjuti permintaan dokumen yang belum di lengkapi.

Menyimpan dan mengadministrasikan dokumen pembiayaan cabang yang belum lengkap.

l. Security

Ringkasan pekerjaan: Menjamin keamanan aset kantor, menjaga ketertiban dan melakukan aktifitas standar layanan dilingkungan kerja.

Tanggung jawab utama:

- 1) Menjaga keamanan dan kebersihan dilingkungan kerjanya.
- 2) Memelihara seluruh perlengkapan dan peralatan *security* di bawah tanggung jawabnya.
- 3) Melaksanakan seluruh perlengkapan pengamanan dan pelayanan terbaik kepada nasabah sesuai dengan standar layanan dan ketentuan yang telah ditetapkan.
- 4) Melaksanakan tugas pengawalan uang dan barang berharga dokumen penting.
- 5) Melaksanakan ketertiban dan kerapihan antara nasabah di *Banking Hall*.
- 6) Melaksanakan ketertiban parkir kendaraan di lingkungan gedung kantor.
- 7) Menjaga kerapihan, kebersihan, dan kenyamanan di ruang ATM.
- 8) menjaga kerapihan dan kelengkapan di dalam *banking hall*, (aplikasi, brosur, dan lain-lain).

m. Office Boy

Ringkasan pekerjaan: Menjamin kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja sesuai standar layanan serta membantu kelancaran operasional bank.

Tanggung jawab utama:

- 1) Menjaga kebersihan di lingkungan kawasan kerja terutama terkait dengan layanan nasabah.
- 2) Menata perlengkapan dan peralatan kerja untuk memberikan kenyamanan dan kemudahan pegawai dalam bekerja.
- 3) Menjaga dan merawat peralatan kerja agar tidak mudah rusak.
- 4) Melaporkan kerusakan peralatan kerja kepada atasan.
- 5) Membantu *Frontliner* dalam hal fotokopi dokumen dan terkait dengan proses

tersebut

- 6) Menjamin keamanan dan kebersihan dokumen selama dalam pengawasannya.

n. Driver

Ringkasan pekerjaan: Menjamin kebersihan, kenyamanan, keamanan, kendaraan dinas/ kendaraan operasional termasuk menjamin keamanan kendaraan dan penumpang selama perjalanan.

Tanggung jawab utama:

- 1) Menjamin kendaraan dinas/ kendaraan operasional siap pakai dengan memeriksa perlengkapan kendaraan, oli, air radiator, ban, kunci-kunci, dan hal lain terkait dengan kendaraan.
- 2) Memelihara dan merawat kendaraan agar tetap bersih, berfungsi, dan siap pakai.
- 3) Melapor kerusakan kendaraan kepada atasan.
- 4) Mengajukan *service* kendaraan kepada atasan secara berkala.
- 5) Memeriksa dan memelihara surat-surat kendaraan.

Menjamin keselamatan dirinya, dan penumpang dalam mobil yang dikendarakan sesuai dengan peraturan lalu lintas.

B. Deskripsi Karakteristik Responden

1. Analisis Deskriptif

a. Demografi Responden

Responden pada penelitian ini akan memberikan gambaran proporsi karyawan dilihat dari usia karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi, akan dijelaskan lebih lanjut pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1
Responden Dalam Sampel Menurut Usia

No	Bank	Usia Karyawan	Jumlah Responden	Presentase
1	Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi	20-29 Tahun	8	40 %
		30-39 Tahun	7	35 %
		40-49 Tahun	5	25 %
Jumlah			20	100 %

Dari hasil responden penelitian ini berdasarkan usia karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi dapat kita lihat dari tabel di atas jumlah usia responden di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi yang paling banyak berusia 20-29 tahun.

Tabel 4.2
Responden Dalam Sampel Menurut Lama Bekerja di Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi

No	Bank	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
1	Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi	1-5 Tahun	11	55 %
		6 - 10 Tahun	9	45 %
Jumlah			20	100 %

Dari hasil responden penelitian ini berdasarkan lama bekerja di Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi dapat dilihat dari tabel di atas bahwa karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi lama bekerja 1-5 tahun

berjumlah 11 orang dan 6-10 tahun berjumlah 9 orang. Maka jumlah responden yang paling lama bekerja di Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi pada saat ini 1-5 tahun sebanyak 11 orang.

Tabel 4.3
Responden Dalam Sampel Menurut Jenis Kelamin

No	Bank	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi	Laki – laki	11	55 %
		Perempuan	9	45 %
Jumlah			20	100 %

Dari hasil responden penelitian ini berdasarkan jenis kelamin karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi dapat kita lihat dari tabel di atas karyawan laki-laki berjumlah 11 orang dan karyawan perempuan berjumlah 9 orang, atau persentase pada tabel di atas adalah persentase laki-laki 55 % dan persentase perempuan 45%. Maka, jumlah responden yang bekerja di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi paling banyak dari jenis kelamin adalah laki-laki.

Tabel 4.4
Responden Dalam Sampel Menurut Status Perkawinan

No	Bank	Status Perkawinan	Jumlah Responden	Presentase
1	Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi	Menikah	11	55 %
		Belum Menikah	9	45 %
Jumlah			20	100 %

Dari hasil responden penelitian ini berdasarkan status perkawinan karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi dapat kita lihat dari tabel di atas karyawan menikah berjumlah 11 orang dan karyawan belum menikah berjumlah 9 orang, atau persentase pada tabel di atas adalah persentase menikah 55 % dan persentase belum menikah 45%. Maka, jumlah responden yang menikah di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi paling banyak berjumlah 11 orang.

Tabel 4.5

Responden Dalam Sampel Menurut Tingkat Pendidikan

No	Bank	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
1	Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi	SMA/SMK	6	30 %
		Diploma	4	20 %
		Sarjana	5	25 %
		Lainnya	5	25 %
Jumlah			20	100 %

Dari hasil responden penelitian ini berdasarkan tingkat pendidikan karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi dapat kita lihat dari tabel di atas tingkatan pendidikan karyawan yang paling banyak adalah tingkat SMA/SMK berjumlah 6 orang atau persentase 30%. Maka, jumlah responden yang tingkat pendidikan di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi paling banyak berjumlah 6 orang.

C. Penyajian Data

1. Uji Validitas

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel memuat 20 pernyataan yang

harus dijawab oleh responden.⁴² Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.6

Uji Validitas Instrumen *Quality Of Work Life*(X)

Item	r hitung	signifikan	Keterangan
Item 1	0,451	0,046<0,050	Valid
Item 2	0,710	0,000<0,050	Valid
Item 3	0,781	0,000<0,050	Valid
Item 4	0,414	0,069<0,050	Valid
Item 5	0,662	0,001<0,050	Valid
Item 6	0,744	0,000<0,050	Valid
Item 7	0,642	0,002<0,050	Valid
Item 8	0,541	0,014<0,050	Valid
Item 9	0,543	0,015<0,050	Valid
Item 10	0,656	0,002<0,050	Valid

Tabel 4.7

Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Item	r hitung	Signifikan	Keterangan
Item 1	0,653	0,002<0,050	Valid
Item 2	0,739	0,000<0,050	Valid
Item 3	0,800	0,000<0,050	Valid
Item 4	0,689	0,001<0,050	Valid
Item 5	0,692	0,001<0,050	Valid
Item 6	0,800	0,000<0,050	Valid
Item 7	0,575	0,008<0,050	Valid
Item 8	0,739	0,000<0,050	Valid
Item 9	0,696	0,001<0,050	Valid
Item 10	0,691	0,001<0,050	Valid

⁴² Imam Ghazali, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS", (Semarang: Undip, 2009). Hal, 45

Item 11	0,676	0,001<0,050	Valid
Item 12	0,576	0,008<0,050	Valid

Dasar pengambilan keputusan:

$$r_{hitung} > r_{tabel} = \text{valid}$$

$$r_{hitung} < r_{tabel} = \text{tidak valid}$$

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{tabel} = 0,050$ (nilai r tabel untuk $n=20$), sehingga semua item pernyataan tersebut adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah angket yang disusun merupakan alat ukur yang dapat dipercaya atau tidak. Teknik yang digunakan adalah *Cronbach Alpha*. Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka hasil pengujian reliabilitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Dasar pengambilan keputusan:

$$\text{Alpha} > r_{tabel} = \text{Reliabel}$$

$$\text{Alpha} < r_{tabel} = \text{Tidak Reliabel}$$

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Instrumen *Quality Of Work Life* (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.791	10

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah $0,791 > 0,050$ maka kesimpulannya instrumen yang diuji adalah reliabel atau terpercaya.

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	12

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah $0,895 > 0,050$ maka kesimpulannya instrumen yang diuji adalah reliabel atau terpercaya.

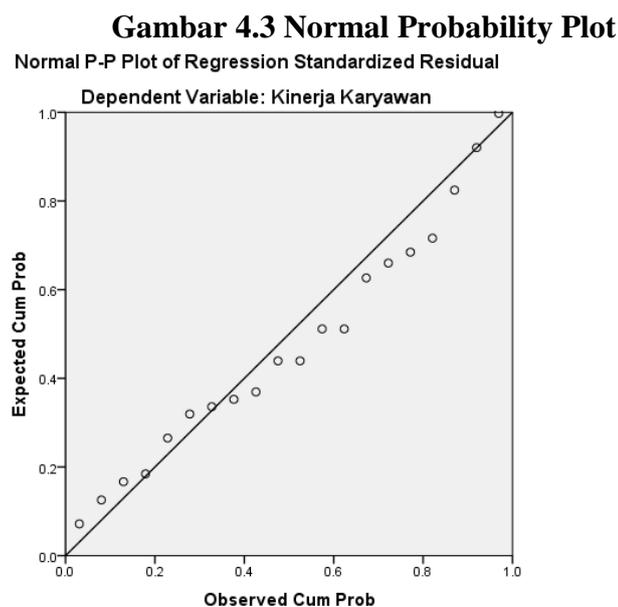
D. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linear dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan juga BLUE (*Best Linear Unbias Estmation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak.⁴³ Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

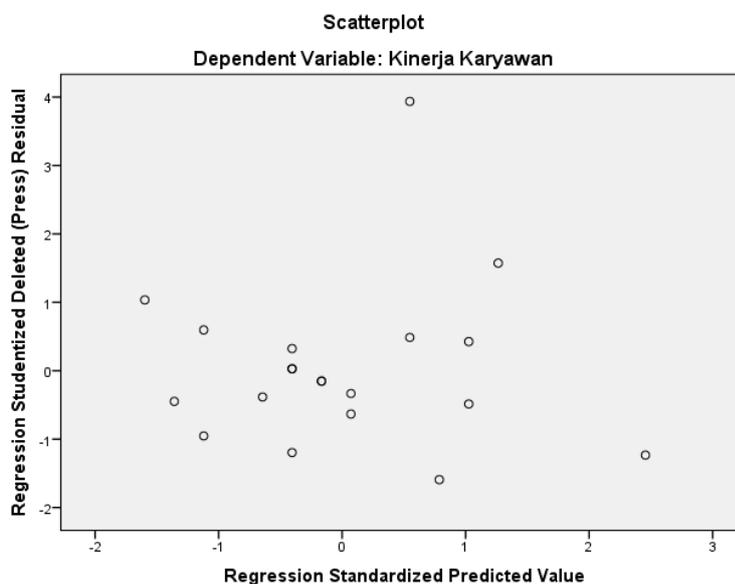


⁴³ Azwar Juliandi, et.al, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Medan : Umsu Press, 2014)

b. Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu kepengamatan lainnya. Jika variasi residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas.⁴⁴ Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas

Gambar 4.4 Uji Heterokedastisitas



Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.⁴⁵

⁴⁴ Azwar Juliandi, et.al, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Medan : Umsu Press, 2014)

⁴⁵ Azwar Juliandi, et.al, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Medan : Umsu Press, 2014)

2. Analisis Regresi Sederhana

Berikut ini merupakan tabel linear sederhana yang dapat dilihat dari tabel 4.10

Tabel 4.10

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.515	7.427		3.301	.004
Quality Of Work Life	.615	.186	.615	3.307	.004

Dependent Variable: *Quality Of Work Life*

Berdasarkan data diatas, maka persamaan linear regresi sederhana yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = a+bx$$

$$Y = 24,515 + 0,615x$$

Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 24,515 satuan mengandung arti bahwa jika variabel *Quality Of Work Life* bernilai konstan atau sama dengan 0, maka variabel kegiatan usaha nasabah sebesar 24,515 satuan
2. Koefisien regresi X sebesar 0,615 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai *Quality Of Work Life*, maka nilai kinerja karyawan sebesar 6,15 satuan. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah penerapan variabel X terhadap Y adalah positif.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen untuk melihat arti dari masing masing koefisien regresi berganda digunakan uji t.

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 21.0 dapat dilihat berdasarkan tabel berikut.

1) *Quality Of Work Life* dalam kinerja karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah *quality of work life* secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau dalam kinerja karyawan.

Tabel 4.11

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.515	7.427		3.301	.004
Quality Of Work Life	.615	.186	.615	3.307	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan coefficients:

$$t_{hitung} = 3,307$$

$$t_{tabel} = 2,093$$

Pada tabel di atas terdapat pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan dengan di peroleh nilai t_{hitung} 3,307 Dengan derajat kebebasan (dk) $n - 1 = 20 - 1 = 19$ adalah 2.093 , dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah: karena besarnya t_{hitung} 3,307 > t_{tabel} 2,093, dan diperoleh nilai sig *quality of work life* (X) $0.004 < 0.050$, maka berdasarkan ketentuan uji parsial dapat disimpulkan hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial *quality of work life* (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

E. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pembahasan

Adanya pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan komitmen karyawan terhadap kehidupan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan secara bersama-sama.

b. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai *quality of work life* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi yang menyatakan nilai t_{hitung} 3,307 Dengan derajat kebebasan (dk) $n - 1 = 20 - 1 = 19$ adalah 2,093 , dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah: karena besarnya t_{hitung} 3,307 > t_{tabel} 2,093, dan diperoleh

nilai sig *quality of work life* (X) $0.004 < 0.050$, maka berdasarkan ketentuan uji parsial dapat disimpulkan hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial *quality of work life* (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan hasil tersebut *quality of work life* di bank syariah mandiri cabang tebing tinggi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dikaitkan dengan tiga teori terdahulu yaitu penelitian pertama Sukma N. Botutihe dengan judul Sumbangan Keadilan Organisasi, Iklim Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Quality Of Work Life* (Studi Kasus Pada Karyawan Televisi Republik Indonesia) dan berdasarkan hasil penelitian tersebut bahwa tidak ada perbedaan QWL di antara karyawan laki-laki dengan wanita, agama, tingkat pendidikan, dan lama kerja di TVRI Stasiun Pusat Jakarta. Perbedaan QWL terlihat signifikan pada karyawan yang sudah menikah dengan yang belum menikah, serta tingkat usia. Ketiga variabel bebas tidak memberikan sumbangan yang signifikan dan positif terhadap QWL.

Penelitian kedua Mayang Kirana Jannatin ,Dr. Cholichul Hadi, Msi.,psi. Dengan judul Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) terhadap Produktivitas Karyawan Produksi dan berdasarkan hasil bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan produksi bagian packaging. Besarnya koefisien nilai F sebesar 0,234 dengan signifikansi 0,632. Taraf signifikansi tidak memenuhi persyaratan $p > 0,05$, sehingga hal ini membuat hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas karyawan produksi.

Penelitian ketiga Dumilah Ayuningtyas, Suherman, Riastuti KW dengan judul Hubungan Kinerja Bidan Dalam Penatalaksanaan *Antenatal Care* Dengan *Quality Work Life* di Kota Tasikmalaya Tahun 2007 dan berdasarkan hasil Hasil penelitian Kinerja bidan Puskesmas dalam penatalaksanaan ANC di Kota Tasikmalaya dilihat dari proses perencanaan, penggerakan pelaksanaan program dan *monitoring* evaluasi sudah berjalan baik yaitu 7 Puskesmas. Kualitas kehidupan kerja Unit KIA Puskesmas di Kota Tasikmalaya yang sudah berjalan baik terdapat di 8 Puskesmas namun masih ada yang berjalan buruk di 6

Puskesmas. Dari sembilan komponen QWL, yang mempunyai hubungan signifikan dengan penatalaksanaan ANC bidan Puskesmas meliputi tiga komponen yaitu kompensasi yang seimbang, keselamatan lingkungan kerja dan rasa bangga terhadap institusi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dilakukan sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut hasil dari uji t menjelaskan bahwa *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang diperoleh dari nilai $t_{hitung} 3,307 > t_{tabel} 2,093$, dan diperoleh nilai sig *quality of work life* $0.004 < 0.050$, maka berdasarkan ketentuan uji parsial dapat disimpulkan hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, fungsi *Quality Of Work Life* yang digunakan terhadap kinerja karyawan yang terdapat pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi sudah maksimal dilakukan. ini dapat dilihat dari pernyataan para responden yang dilakukan
3. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

B. Saran

1. Disarankan kepada Kepala Cabang PT.Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi, agar terus memotivasi karyawan untuk mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan, dalam rangka meningkatkan *quality of work life* agar dapat meningkatkan.
2. Disarankan kepada seluruh karyawan PT.Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi, agar bersama-sama membangun *quality of work life* terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan target yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga tujuan dapat tercapai.

3. Disarankan untuk penelitian selanjutnya agar dapat mengembangkan hasil penelitian *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan sebagai objek penelitian pada organisasi dengan jenis pekerjaan yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, Nazir Aziz, "Pengaruh Kualita Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Bnak Aceh Cabang Bener Meriah", *Jurnal Ilmu Manajemen*. No. 1. Volume 1. 2012
- Astuti, Widia, *Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Palembang*, Skripsi, Palembang: Program Studi Perbankan Syariah, 2017.
- Ayuningtyas, Dumilah, Suherman, dan Riastuti, "Hubungan Kinerja Bidan Dalam Penatalaksanaan *Antenatal Care* Dengan *Quality Work Life* Di Kota Tasi kmalaya", *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, Vol.11, No. 4, 2008.
- Bangun, Wilson, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Bandung, Penerbit Erlangga, 2012.
- Burhan, Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta : Kencana, 2005.
- Cholichul, Hadi dan Mayang Kirana Jannatin, "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) terhadap Produktivitas Karyawan ", *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol.1, No.3, 2012.
- Devita, Maria, faktor – Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di restaurant alpha hotel pekanbaru *Jom Fisip* Vol. 4 No. 2, 2017.
- Girly,"Teknik Pengumpulan Data", di dapat dari <https://girlycious09.wordpress.com/2011/03/27/teknik-pengumpulan-data/> (home page online): internet (diakses tanggal 8 februari 2019)
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2001.
- Hery Kristanto, Vigih, "Metode Penelitian Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah (KTI)", Cet. 1, (Sleman: CV Budi Utama, 2018).
- Hidayat, Anwar *Kompretif, Korelasi, Multivariat, Regresi Uji F dan Uji T*, didapat dari <https://www.statistikian.com/2013/01/ujifdanujit.html> (home page online): internet, (diakses pada tanggal 25 januari 2019).
- Ibrahim, Adzikra, Pengertian Karyawan dan Jenis-jenis Karyawan di Perusahaan, didapat dari <https://pengertiandefinisi.com/pengertian-karyawan-dan->

[jenis-jenis-karyawan-di-perusahaan/](#) (home page online): internet (diakses pada tanggal 28 januari 2019)

- Juliandi, Azwar, et. al, “*Metodologi Penelitian Bisnis*” Medan: Umsu Press, 2014.
- Martono, Nanang, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Cet. 1, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010.
- N. Botutihe, Sukma “Sumbangan Keadilan Organisasi, Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Quality of Work Life*”, *Jurnal Inovasi*, Vol.7, No.4, 2010.
- Nawawi, “*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*”, Cet. Ke 4, Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Press, , 2001.
- Nofriansyah, Deny, “*Penelitian Kualitatif*, Cet. 1, Jogjakarta: CV. Budi Utama, , 2018.
- Noor, Arifin, Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja Pada CV Duta Seneran Jepara. *Jurnal Economia*, Vol. 8 No. 1, 2012.
- Pianda, Didi, “*Kinerja Guru*”, Cet. 1, Suka Bumi: CV. Jejaka, 2018.
- Putra,Uji Regresi linier, Uji T, Uji F, dan Koefisien Determinasi, didapat dari <http://calonwisuda.blogspot.com/2014/10/uji-regresi-linear.html> (home page online): internet, (diakses pada tanggal 25 januari 2019).
- Rochaety Ety, e.al, “*Metodologi Penelitian Bisnis*”, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2007
- Sam, Hisam, “*Penilaian Kerja Pengertian & Menurut Para Ahli Serta*” (*Tujuan – Manfaat – Proses*) didapat dari <https://www.dosenpendidikan.com/pengertian-penilaian-kerja-karyawan-menurut-para-ahli/> (home page online): internet (diakses pada tanggal 21 januari 2019)
- Vigih, Hery Kristanto, “*Metode Penelitian Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah (KTI)*”, Cet. 1, (Sleman: CV Budi Utama, 2018.
- Wahyuni, Noor, Uji dan Reliabilitas, didapat dari <http://qmc.binus.ac.id/2014/11/01/u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a-s-d-a-n-u-j-i-r-e-l-i-a-b-i-l-i-t-a-s/> (home page online): internet, (diakses pada tanggal 25 januari 2019) Ghozali, Imam, 2001, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Wirawan, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*", Cet. 1, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015.

Yusuf, Muri, *Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan*, Cet. 4, Jakarta: KENCANA, 2017.

ANGKET PENELITIAN

Assalamualaikum Wr.Wb

Saya Siti Rahmah mahasiswi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini sedang mengadakan penelitian sebagai tugas akhir dengan Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi. Berkaitan dengan hal tersebut, mohon kiranya Bapak/Ibu, Saudara/i berkenan untuk mengisi angket dengan jujur dan sebenar-benarnya, karena identitas dan jawaban dari responden terjaga kerahasiaannya dan angket ini tidak akan berpengaruh apapun terhadap responden karena hanya digunakan untuk keperluan pendidikan. Penulis mengucapkan terima kasih atas perhatian dan kerjasamanya.

I. Identitas Responden

Isilah tanda *check list* pada pilihan isian identitas di bawah ini:

1. Usia : 20–29 Tahun 30 – 39 Tahun 40 - 49 Tahun
2. Lama Bekerja di BSM : 1 - 5 Tahun 6 – 10 Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan
4. Status Perkawinan : Menikah Belum Menikah
5. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Diploma
Sarjana Lainnya

II. Daftar Angket

Petunjuk

1. Bapak/Ibu berikan tanggapan terhadap semua pernyataan dibawah ini sesuai dengan kenyataan yang dialami selama bekerja ditempat ini.
2. Berikan tanggapan dengan memberikan *check list* (✓) pada kolom yang telah disediakan dari masing-masing pernyataan. Pastikan semua pertanyaan terisi.
3. Huruf-huruf pada bagian atas mengandung makna:
SS= Sangat Setuju diberi skor 5 S= Setuju diberi skor 4
N= Netral diberi skor 3 TS= Tidak Setuju diberi skor 2
STS= Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

Daftar Pernyataan *Quality of Work Life* (Variabel X)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Perusahaan memberikan pelatihan pengembangan karier bagi setiap karyawan.					
2.	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan tugas sesuai dengan bidang keahlian pendidikan saya.					
3.	Karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan pendidikan sesuai dengan bidang pekerjaan saya.					
4.	Pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.					
5.	Seluruh karyawan bekerja aktif dalam mencapai tujuan perusahaan.					
6.	Gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional).					
7.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
8.	Saya selalu menerima honor tambahan apabila saya melaksanakan pekerjaan diluar jam kerja.					
9.	Adanya standar operasional perusahaan yang dibuat oleh perusahaan untuk semua dibidang pekerjaan.					
10.	Terdapat Intruksi Kerja (IK) dari setiap penggunaan alat-alat yang terdapat di perusahaan.					

Daftar Pernyataan Kinerja Karyawan (Variabel Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mempunyai program pelaksanaan pekerjaan setiap harinya.					
2.	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan output pekerjaan diinginkan oleh perusahaan.					
3.	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan target kerja perusahaan.					
4.	Volume pekerjaan sesuai dengan harapan atasan.					
5.	Memanfaatkan waktu kerja dalam mengejar percepatan pekerjaan.					
6.	Saya menyelesaikan tugas pekerjaan tepat waktu.					
7.	Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi.					
8.	Saya dan pegawai lainnya memanfaatkan sumber daya organisasi yang diberikan.					
9.	Saya mampu mengambil <i>inisiatif</i> dalam bekerja.					
10.	Saya melaksanakan pelajaran tanpa harus di perintah oleh pemimpin.					
11.	Saya sangat patuh dan taat terhadap peraturan perusahaan.					
12.	Saya selalu berkomitmen untuk mementingkan keperluan perusahaan dari pada keperluan pribadi.					

	Sig. (2-tailed)	.396	.082	.006	.783	.085	.345	.746		.270	.200	.014
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item9	Pearson Correlation	.036	.266	.366	.215	.579**	.366	.169	.259	1	.287	.534*
	Sig. (2-tailed)	.881	.256	.112	.362	.007	.112	.477	.270		.220	.015
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item10	Pearson Correlation	.061	.361	.593**	.253	.504*	.443	.394	.300	.287	1	.656**
	Sig. (2-tailed)	.797	.118	.006	.281	.023	.050	.085	.200	.220		.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
total	Pearson Correlation	.451*	.710**	.781**	.414	.662**	.744**	.642**	.541*	.534*	.656**	1
	Sig. (2-tailed)	.046	.000	.000	.069	.001	.000	.002	.014	.015	.002	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Lampiran Reliabilitas Statistik

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	10

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KinerjaKaryawan	48.9500	4.19868	20
Quality Of Work Life	39.7000	4.19398	20

Lampiran Correlations**Correlations**

		KinerjaKaryawan	Quality Of Work Life
Pearson Correlation	KinerjaKaryawan	1.000	.615
	Quality Of Work Life	.615	1.000
Sig. (1-tailed)	KinerjaKaryawan	.	.002
	Quality Of Work Life	.002	.
N	KinerjaKaryawan	20	20
	Quality Of Work Life	20	20

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Quality Of Work Life ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.615 ^a	.378	.343	3.40214	.378	10.939	1	18	.004	1.638

a. Predictors: (Constant), Quality Of Work Life

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

ANOVA^a

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.515	7.427		3.301	.004	8.911	40.119					
	Quality Of Work Life	.615	.186	.615	3.307	.004	.225	1.006	.615	.615	.615	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

1	Regression		126.608		1		126.608		10.939		.004 ^b
	Residual		208.342		18		11.575				
	Total		334.950		19						

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), Quality Of Work Life

Lampiran Responden

item1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	1	5.0	5.0	5.0
	setuju	11	55.0	55.0	60.0
	ss	8	40.0	40.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

item2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	5.0	5.0	5.0
	netral	6	30.0	30.0	35.0
	setuju	10	50.0	50.0	85.0
	ss	3	15.0	15.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

item3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	5.0	5.0	5.0
	netral	2	10.0	10.0	15.0
	setuju	14	70.0	70.0	85.0
	ss	3	15.0	15.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

item4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	5.0	5.0	5.0
	netral	3	15.0	15.0	20.0
	setuju	8	40.0	40.0	60.0

ss	8	40.0	40.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

item5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	14	70.0	70.0	70.0
	ss	6	30.0	30.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

item6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	5	25.0	25.0	25.0
	setuju	11	55.0	55.0	80.0
	ss	4	20.0	20.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

item7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	7	35.0	35.0	35.0
	setuju	9	45.0	45.0	80.0
	ss	4	20.0	20.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

item8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sts	2	10.0	10.0	10.0
	ts	3	15.0	15.0	25.0
	netral	8	40.0	40.0	65.0
	setuju	6	30.0	30.0	95.0
	ss	1	5.0	5.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

item9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	12	60.0	60.0	60.0
	ss	8	40.0	40.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

item10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	3	15.0	15.0	15.0
	setuju	15	75.0	75.0	90.0
	ss	2	10.0	10.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

total

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	33.00	1	5.0	5.0	5.0
	34.00	1	5.0	5.0	10.0
	35.00	2	10.0	10.0	20.0
	37.00	1	5.0	5.0	25.0
	38.00	4	20.0	20.0	45.0
	39.00	2	10.0	10.0	55.0
	40.00	2	10.0	10.0	65.0
	42.00	2	10.0	10.0	75.0
	43.00	1	5.0	5.0	80.0
	44.00	2	10.0	10.0	90.0

Correlations

45.00	1	5.0	5.0	95.0
50.00	1	5.0	5.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	12

Statistics

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	total
N	Valid	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Lampiran Responden Variabel Y (Kinerja Karyawan)

item1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	18	90.0	90.0	90.0
	ss	2	10.0	10.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

item2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	3	15.0	15.0	15.0
	setuju	13	65.0	65.0	80.0
	ss	4	20.0	20.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

item3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	4	20.0	20.0	20.0
	setuju	13	65.0	65.0	85.0
	ss	3	15.0	15.0	100.0
Total		20	100.0	100.0	

item4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	6	30.0	30.0	30.0
	setuju	9	45.0	45.0	75.0
	ss	5	25.0	25.0	100.0
Total		20	100.0	100.0	

item5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	3	15.0	15.0	15.0
	setuju	10	50.0	50.0	65.0
	ss	7	35.0	35.0	100.0
Total		20	100.0	100.0	

item6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	4	20.0	20.0	20.0
	setuju	13	65.0	65.0	85.0
	ss	3	15.0	15.0	100.0
Total		20	100.0	100.0	

item7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	6	30.0	30.0	30.0
	setuju	10	50.0	50.0	80.0
	ss	4	20.0	20.0	100.0
Total		20	100.0	100.0	

item8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	3	15.0	15.0	15.0
	setuju	13	65.0	65.0	80.0
	ss	4	20.0	20.0	100.0
Total		20	100.0	100.0	

item9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	1	5.0	5.0	5.0
	netral	6	30.0	30.0	35.0
	setuju	10	50.0	50.0	85.0
	ss	3	15.0	15.0	100.0
Total		20	100.0	100.0	

item11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	5	25.0	25.0	25.0
	setuju	11	55.0	55.0	80.0
	ss	4	20.0	20.0	100.0
Total		20	100.0	100.0	

item12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	3	15.0	15.0	15.0
	setuju	13	65.0	65.0	80.0
	ss	4	20.0	20.0	100.0
Total		20	100.0	100.0	

total

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	40.00	2	10.0	10.0	10.0	
	43.00	3	15.0	15.0	25.0	
	45.00	2	10.0	10.0	35.0	
	46.00	3	15.0	15.0	50.0	
	48.00	4	20.0	20.0	70.0	
	52.00	2	10.0	10.0	80.0	
	54.00	2	10.0	10.0	90.0	
	58.00	2	10.0	10.0	100.0	
	Total		20	100.0	100.0	

Lampiran Residuals Statistik Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	44.8262	55.2896	48.9500	2.58139	20
Std. Predicted Value	-1.598	2.456	.000	1.000	20
Standard Error of Predicted Value	.763	2.062	1.030	.319	20
Adjusted Predicted Value	44.1090	57.2006	49.0008	2.84829	20
Residual	-4.98115	9.63435	.00000	3.31140	20
Std. Residual	-1.464	2.832	.000	.973	20
Stud. Residual	-1.529	2.930	-.006	1.030	20
Deleted Residual	-5.42955	10.31326	-.05084	3.73098	20
Stud. Deleted Residual	-1.592	3.937	.043	1.201	20
Mahal. Distance	.005	6.031	.950	1.396	20
Cook's Distance	.000	.429	.067	.115	20
Centered Leverage Value	.000	.317	.050	.073	20

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

item10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	5	25.0	25.0	25.0
	setuju	11	55.0	55.0	80.0
	ss	4	20.0	20.0	100.0
Total		20	100.0	100.0	

Lampiran Identitas Responden

Statistics

		JenisKelamin	Usia	Tingkat Pendidikan	Lama Bekerja	Status Perkawinan
N	Valid	20	20	20	20	20
	Missing	0	0	0	0	0

JenisKelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	11	55.0	55.0	55.0
	perempuan	9	45.0	45.0	100.0
Total		20	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 tahun	8	40.0	40.0	40.0
	30-39 tahun	7	35.0	35.0	75.0
	40-49 tahun	5	25.0	25.0	100.0
Total		20	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	6	30.0	30.0	30.0
	Diploma	4	20.0	20.0	50.0

Sarjana	5	25.0	25.0	75.0
Lainnya	5	25.0	25.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 Tahun	11	55.0	55.0	55.0
6-10 Tahun	9	45.0	45.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Status Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menikah	11	55.0	55.0	55.0
Belum Menikah	9	45.0	45.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Quality Of Work Life	20	33.00	50.00	39.7000	4.19398
Kinerja Karyawan	20	43.00	60.00	48.9500	4.19868
Valid N (listwise)	20				

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Quality Of Work Life	20	17.00	33.00	50.00	39.7000	4.19398
Kinerja Karyawan	20	17.00	43.00	60.00	48.9500	4.19868
Valid N (listwise)	20					

Lampiran Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Quality Of Work Life	20	17.00	33.00	50.00	794.00	39.7000	.93780	4.19398	17.589	.577	.512	.439	.992
KinerjaKaryawan	20	17.00	43.00	60.00	979.00	48.9500	.93885	4.19868	17.629	1.167	.512	1.616	.992
Valid N (listwise)	20												

Lampiran Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KinerjaKaryawan	48.9500	4.19868	20
Quality Of Work Life	39.7000	4.19398	20

Lampiran Correlations

		KinerjaKaryawan	Quality Of Work Life
Pearson Correlation	KinerjaKaryawan	1.000	.615
	Quality Of Work Life	.615	1.000
Sig. (1-tailed)	KinerjaKaryawan	.	.002
	Quality Of Work Life	.002	.
N	KinerjaKaryawan	20	20
	Quality Of Work Life	20	20

Lampiran Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Quality Of Work Life ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. All requested variables entered.

Lampiran Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.615 ^a	.378	.343	3.40214	.378	10.939	1	18	.004	1.638

a. Predictors: (Constant), Quality Of Work Life

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Lampiran ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.608	1	126.608	10.939	.004 ^b
	Residual	208.342	18	11.575		
	Total	334.950	19			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), Quality Of Work Life

Lampiran Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	24.515			7.427		3.301	.004	8.911	40.119	
	Quality Of Work Life	.615	.186	.615	3.307	.004	.225	1.006	.615	.615	.615	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Lampiran Coefficient Correlations^a

Model		Quality Of Work Life
1	Correlations	Quality Of Work Life
		1.000
	Covariances	Quality Of Work Life
		.035

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Lampiran CollinearityDiagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Quality Of Work Life
1	1	1.995	1.000	.00	.00
	2	.005	19.475	1.00	1.00

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Lampiran Total Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.31139748
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.138
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.619
Asymp. Sig. (2-tailed)		.838

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



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 E-mail : rektor@umsu.ac.id

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

18 Rabiul Awal 1440 H
26 Nopember 2018 M

Dengan Hormat
Saya yang bertanda tangan dibawah ini



Nama : Siti Rahmah
Npm : 1501280019
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Kredit Kumalatif : 3,25
Megajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi	 26-11-2018	Isra Hayati	 22-10-18
2	Pengaruh Kesadaran Merek Terhadap Minat Beli Ulang Pada Kartu Paket Internet (studi kasus Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)			
3	Pengaruh Produk, Brand Image Dan Daya Tarik Pelanggan Terhadap Keputusan Pembelian Busana Muslim Rabbani Kota Medan			

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

Wassalam
Hormat Saya

(Siti Rahmah)

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 pada judul yang di tolak



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kaptien 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



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Siti Rahmah
NPM : 1501280019
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : Strata Satu (SI)
Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
Dosen Pembimbing : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
Judul Skripsi : **PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI CABANG TEBING TINGGI**

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
20-2-2019	Perbaikan penyusunan angket Perbaikan sistematika penulisan	<i>[Signature]</i>	
2-3-2019	Perbaikan hasil penelitian	<i>[Signature]</i>	
8-3-2019	Perbaikan pembahasan & kesimpulan	<i>[Signature]</i>	
12-3-2019	Perbaikan abstract	<i>[Signature]</i>	
14-3-2019	Ace si Dang meja hijau	<i>[Signature]</i>	

Medan, 14-3-2019

Diketahui/disetujui:

Dekan
[Signature]

Dr. Muhammad Qorib, MA

Ketua Program Studi

[Signature]

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing

[Signature]

Isra Hayati, S.Pd, M.Si



Unggul dalam Capaian
Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

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



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar Proposal Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang diselenggarakan pada hari Sabtu, 16 Februari 2019 M, menerangkan bahwa :

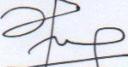
Nama : Siti Rahmah
Npm : 1501280019
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi.

Medan, 16 Februari 2019

Tim Seminar

Ketua Program Studi


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

Sekretaris Program Studi


(Khairunnisa, MM)

Pembimbing


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

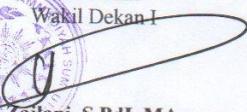
Pembahas


(Dr. Hj. Siti Mujiatun, SE, MM)

Diketahui/ Disetujui

A.n Dekan
Wakil Dekan I




Zailani, S.PdI, MA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kaptem Mukhtar Basri No.3 Medan20238 Telp.(061)6622400 Fax.(061)6623474,6631003

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Unggul Beribadah & Berprestasi
Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

Nomor : *IG* /II.3/UMSU-01/F/2019
Lamp : -
Hal : Izin Riset

16 J.Akhir 1440 H
21 Februari 2019M

Kepada Yth : **Pimpinan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi**
Di

Tempat,

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Dengan hormat, dalam rangka menyusun 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 : Siti Rahmah

NPM : 1501280019

Semester : VIII

Fakultas : Agama Islam

Judul Skripsi : **Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi**

Demikianlah hal ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

A.n Dekan

Wakil Dekan I



Zailani, S.Pd.I, MA

08 Maret 2019
No. 21/727-3/RO I

Kepada,
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas Agama Islam
Jl. Kapten Mukhtar Basri No.3
Medan

PT Bank Syariah Mandiri
Region I / Sumatera 1
Jl. A. Yani No.100 Lt.IV
Medan-20111
Telp. (061) 4534466 (Hunting)
Fax. (061) 4534456
www.syahmandiri.co.id

Up. Yth. Bapak Zailani, S.Pd.I,MA

Perihal: **PERSETUJUAN PENELITIAN (RISET)**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Semoga Bapak beserta seluruh staff selalu dalam keadaan sehat walafiat dan senantiasa dalam lindungan dan rahmat dari Allah SWT.

Menunjuk perihal tersebut di atas, bersama ini disampaikan bahwa pelaksanaan riset dalam rangka penulisan skripsi mahasiswa Bapak dapat dilaksanakan dengan keterangan sbb :

No	Nama	Universitas/ Jurusan	NIDN/NIM	Judul Penelitian	Tempat Riset
1	Siti Rahmah	UMSU	1501280019	Pengaruh quality of work life terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi	KCP Tebing Tinggi

Kami sampaikan bahwa selama pelaksanaan penelitian tersebut agar memperhatikan dan mematuhi ketentuan sebagai berikut:

1. Peserta riset harus mematuhi UU Perbankan No 10 tahun 1998 serta ketentuan intern Bank Syariah Mandiri yang menyangkut prinsip-prinsip kerahasiaan bank.
2. Peserta riset harus mematuhi SE No. 5/007/DSI tanggal 5 Agustus 2003 perihal Riset, Survey, Penelitian Ilmiah, Pengisian Kuesioner bagi mahasiswa dalam rangka penyusunan skripsi; program studi S.1-S.2 dan praktek kerja lapangan/magang bagi siswa sekolah menengah kejuruan/diploma.
3. Peserta riset hanya dapat memperoleh data untuk kepentingan ilmiah dan yang bersangkutan tidak diperkenankan menyebarkanluaskannya kepada pihak lain.
4. Peserta riset tidak diperkenankan menyalin (*fotocopy*) data dan membuat salinan dokumen nasabah untuk kepentingan pribadi.
5. Peserta melaksanakan riset selama \pm 2 (dua) minggu, dan bila diperlukan, dapat diperpanjang dengan jangka waktu maksimal 1 (satu) bulan.
6. Peserta riset di bawah bimbingan dan pengawasan seorang pejabat bank.
7. Peserta riset menyerahkan 1 (satu) buah *copy* hasil riset yang telah diperiksa/disetujui oleh pembimbing dan pejabat Bank Syariah Mandiri.
8. Peserta wajib menandatangani **Surat Pernyataan** bermaterai (terlampir).

Demikian kami sampaikan atas kerjasama Bapak kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PT BANK SYARIAH MANDIRI
REGION I/SUMATERA 1



Ahmad Zailani
Regional Head



Marohanto
RBS Manager

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

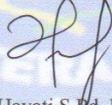
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai di berikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat di setujui untuk di pertahankan dalam ujian skripsi oleh:

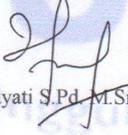
NAMA MAHASISWA : Siti Rahmah
NPM : 1501280019
PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi

Medan, 14 Maret 2019

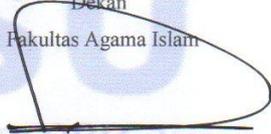
Pembimbing


Isra Hayati S.Pd. M.Si

Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah


Isra Hayati S.Pd. M.Si

Dekan
Fakultas Agama Islam


Dr. Muhammad Qorib, MA



Unggulkan Ilmu & Capaian
Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

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



BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

Pada hari ini Sabtu, 16 Februari 2019 M telah diselenggarakan Seminar Proposal Program Studi Manajemen Bisnis Syariah menerangkan bahwa :

Nama : Siti Rahmah
Npm : 1501280019
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	ok.
Bab I	Latar belakang - Identifikasi dari masalah
Bab II	- Kerangka berfikir - hipotesis.
Bab III	- waktu Penelitian - Metodologi
Lainnya	cari dasar teori dari <i>Quality of work life</i> & Kinerja Karyawan
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, 16 Februari 2019

Tim Seminar

Ketua Program Studi

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

Pembimbing

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

Sekretaris Program Studi

(Khairunnisa, MM)

Pembahas

(Dr. Hj. Siti Mujiatun, SE, MM)



Waqaf Bakti & Cerdas

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 E-mail : rektor@umsu.ac.id

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Siti Rahmah
 NPM : 1501280019
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Jenjang : Strata Satu (SI)
 Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
 Dosen Pembimbing : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
 Judul Proposal : **PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI CABANG TEBING TINGGI**

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
21-01-2019	- Perbaiki Struktur penulisan proposal - Perbaiki cover, kata pengantar, Daftar isi & Daftar tabel	[Signature]	
23-01-2019	- Perbaiki bab I - Perbaiki bab II	[Signature]	
06-02-2019	- Perbaiki bab III - Perbaiki Daftar pustaka	[Signature]	
12-02-2019	- Ace Seminar proposal	[Signature]	

Medan, 12 - 02 2019

Diketahui/disetujui:

Dekan
[Signature]

Dr. Muhammad Qorib, MA

Ketua Program Studi

[Signature]

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing

[Signature]

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Daftar Riwayat Hidup

Nama Lengkap : Siti Rahmah
Tempat, Tanggal Lahir : Tanjung Gading, 13 Januari 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Pendidikan Terakhir : SMA NEGERI 1 SEI SUKA
Alamat : Jl. Akasia Blok U-21-03 Tanjung Gading
No. Tlp/ Hp : 081360405932

Nama Orang Tua

Ayah : Nasib Mardian
Ibu : Rosnasari
Alamat : Jl. Akasia Blok U-21-03 Tanjung Gading

Pendidikan

Tahun 2003-2009 : SD NEGERI 016396 Tanjung Gading
Tahun 2009-2012 : SMP NEGERI 1 SEI SUKA
Tahun 2012-2015 : SMA NEGERI 1 SEI SUKA
Tahun 2015-2019 : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Demikianlah daftar riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Siti Rahmah