

SKRIPSI

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
PT BANK ACEH SYARIAH CABANG BANDA ACEH**



Disusun Oleh:

**LISMAWATI LUBIS
NIM. 150603215**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2020 M/ 1441 H**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Lismawati Lubis
NIM : 150603215
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan SKRIPSI ini, saya:

- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggung jawabkan.***
- 2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.***
- 3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.***
- 4. Tidak melakukan pemanipulasian dan pemalsuan data.***
- 5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.***

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.



Banda Aceh, 13 Januari 2020
Yang menyatakan,

Lisa
Lismawati Lubis

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Beban Studi
Untuk Menyelesaikan Program Studi Perbankan Syariah

Dengan Judul:

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT BANK ACEH SYARIAH
CABANG BANDA ACEH**

Disusun Oleh:

Lismawati Lubis
NIM. 150603204

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya telah memenuhi syarat sebagai kelengkapan dalam penyelesaian studi pada

Program Studi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry

Pembimbing I

Pembimbing II,

Dr. Muhammad Yasir Yusuf., MA
NIP. 197504052001121003

A. Rahmad Adi, SE., M.Si
NIDN. 2025027902

Mengetahui Ketua
Program Studi Perbankan Syariah

Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag
NIP. 197711052006042003

**LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG HASIL
SKRIPSI**

Lismawati Lubis

NIM. 150603215

Dengan Judul:

**Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan PT
Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh**

Telah Disidangkan Oleh Program Studi Strata Satu (S1)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry
dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima Sebagai Salah Satu Beban Studi
Untuk Menyelesaikan Program Studi Strata 1 dalam bidang Perbankan
Syariah.

Pada Hari/Tanggal: Senin, 13 Januari 2020 M
11 Jumadal Ula 1442 H

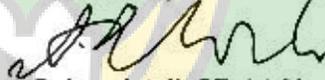
Banda Aceh
Tim Penilai Sidang Hasil Skripsi

Ketua



Dr. Muhammad Yasir Yusuf, MA
NIP. 197504052001121003

Sekretaris,



A. Rahmad Adi, SE., M.Si
NIDN. 2025027902

Penguji I.



Dr. Azharsyah, SE., Ak., M.S.O.M
NIP. 197811122005011003

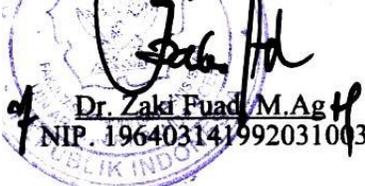
Penguji II.



Evy Iskandar, SE., M.Si.AK., CPAI
NIDN. 2024026901

Mengetahui

Jekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-raniry Banda Aceh



Dr. Zaki Fuad M. Ag H
NIP. 196403141992031003

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
UPT. PERPUSTAKAAN**



Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922

Web : www.library.ar-raniry.ac.id, Email : library@ar-raniry.ac.id

**FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH MAHASISWA
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Lismawati Lubis

NIM : 150603215

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah

E-mail : Lismawatilubis97@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah :

Tugas Akhir KKU Skripsi

yang berjudul:

Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain.

Secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada tanggal : 20 Desember 2019

Mengetahui:

Penulis

Lismawati Lubis
NIM. 150603215

Pembimbing I

Dr. Muhammad Yasir Yusuf, MA
NIP. 197504052001121003

Pembimbing II

A. Rahmad Adi, SE, M.Si
NIDN. 2025027902

KATA PENGANTAR



Segala Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, sang pencipta alam semesta, manusia, dan kehidupan beserta seperangkat aturanNya. Berkat limpahan rahmat, taufiq, hidayah dan inayahNya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul ***“Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Aceh Syariah”***. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat kelulusan untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Shalawat beserta salam tak lupa penulis sanjungkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia ke jalan yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Adapun peneliti menyadari bahwa terselesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari saran, petunjuk, bimbingan, dan masukan dari berbagai pihak. Maka dengan segala kerendahan hati, peneliti ini menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Dr. Zaki Fuad, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.
2. Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah dan Ayumiati S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah, serta Mukhlis, S.HI, S.E. M.H.

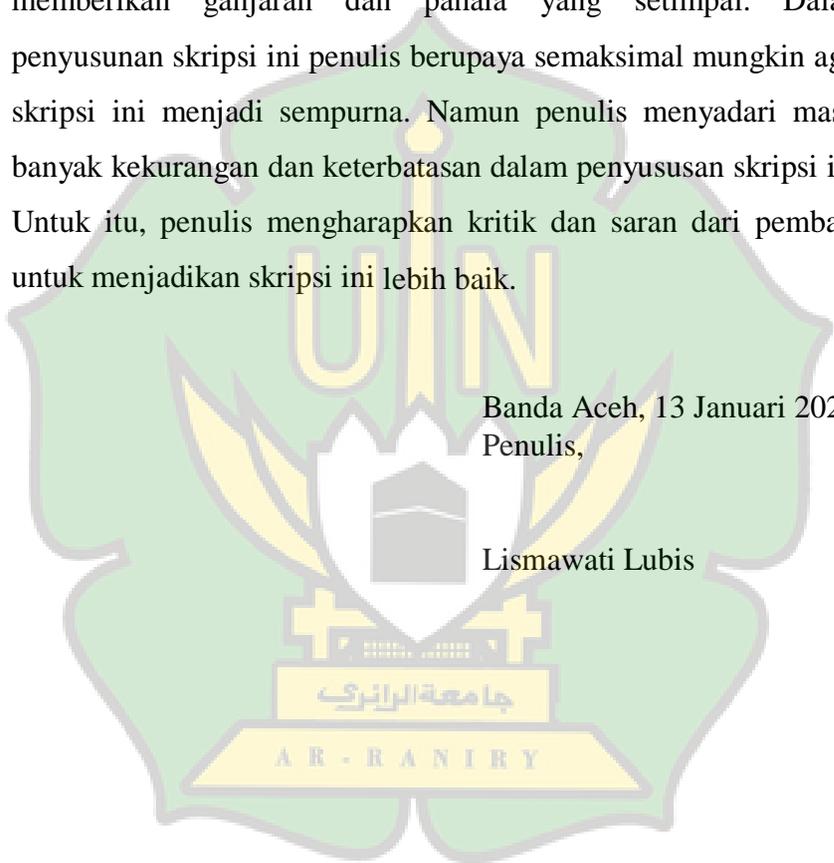
3. Muhammad Arifin, Ph.D selaku ketua Lab Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak membantu dalam penulisan skripsi ini.
4. Dr. Muhammad Yasir Yusuf, MA selaku pembimbing I yang telah memberikan kemudahan dan dukungan sehingga terselesainya skripsi ini dan A. Rahmad Adi, S.E., M.Si selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan dan kemudahan serta dukungan yang penuh dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
5. Dr. Muhammad Yasir Yusuf, MA selaku penasehat akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama perkuliahan, serta seluruh dosen dan staf pengajar jurusan Perbankan Syariah yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
6. Pimpinan dan Karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh yang telah sudi menerima penulis untuk melakukan penelitian dan mau membantu memberikan data yang diperlukan guna menyelesaikan skripsi ini.
7. Teristimewa yang tak terhitung peneliti ucapkan kepada Ayahanda Tersayang M.Yanis Lubis dan Ibunda tercinta Linda Nasution, yang selalu mendoakan, menyayangi dan memberikan dorongan material serta spiritual dalam mendukung terselesainya skripsi ini, rasa sayang dan terimakasih yang tiada tara kepada mereka. Tak lupa pula adik saya Riza Muliansyah, Endi Kurniawan, M.fadhil dan paman

saya Sakban yang selalu menyemangati dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Bantuan itu semua dipulangkan kepada Allah SWT untuk memberikan ganjaran dan pahala yang setimpal. Dalam penyusunan skripsi ini penulis berupaya semaksimal mungkin agar skripsi ini menjadi sempurna. Namun penulis menyadari masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam penyusunan skripsi ini. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca untuk menjadikan skripsi ini lebih baik.

Banda Aceh, 13 Januari 2020
Penulis,

Lismawati Lubis



TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K
Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	Ṭ
2	ب	B	17	ظ	Ẓ
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	H	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Z	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	’
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	Ḍ			

2. Vokal

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fatḥah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

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

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
◌ِ يَ	<i>Fatḥah</i> dan ya	Ai
◌ِ وَ	<i>Fatḥah</i> dan wau	Au

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *hauila*

3. *Maddah*

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
ي / َ	<i>Fatḥah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā
يِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
يُ	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh:

قَالَ :qāla
رَمَى :ramā
قِيلَ :qīla
يَقُولُ :yaqūlu

4. *Ta Marbutah* (ة)

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua.

a. *Ta marbutah* (ة) hidup

Ta marbutah (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fatḥah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

b. *Ta marbutah* (ة) mati

Ta marbutah (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

- c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḍah al-atfāl/ rauḍatul atfāl*
الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ : *al-Madīnah al-Munawwarah/
al-Madīnatul Munawwarah*
طَلْحَةُ : *Ṭalḥah*

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

ABSTRAK

Nama : Lismawati Lubis
NIM : 150603215
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh
Tanggal Sidang : 13 Januari 2020
Pembimbing 1 : Dr. Muhammad Yasir Yusuf., MA
Pembimbing II : A. Rahmad Adi, SE., M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Quality Of Work Life* (restrukturisasi kerja, sistem imbalan, partisipasi dan lingkungan kerja) terhadap kinerja karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 73 responden merupakan populasi dari objek penelitian, yaitu seluruh karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Pengujian data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan uji kesesuaian dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS Versi 23. Penelitian ini menunjukkan bahwa secara individu: restrukturisasi kerja, sistem imbalan dan partisipasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa restrukturisasi kerja, sistem imbalan, partisipasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.

Kata Kunci: *Quality Of Work Life* (Restrukturisasi Kerja, Sistem Imbalan, Partisipasi dan Lingkungan Kerja)

.DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPEL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR	vii
TRANSLITERASI ARAB – LATIN DAN SINGKATAN....	x
ABSTRAK.....	xiv
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Pembahasan.....	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
2.1 <i>Quality Of Work Life</i>	10
2.1.1 Pengertian <i>Quality Of Work Life</i>	10
2.1.2 Kualitas Kehidupan Kerja Dalam Islam.....	12
2.1.3 Aspek <i>Quality Of Work Life</i>	15
2.1.4 Perkembangan <i>Quality Of Work Life</i>	19
2.1.5 Tujuan <i>Quality Of Work Life</i>	20
2.1.6 Manfaat <i>Quality Of Work Life</i>	21
2.1.7 Aktivitas-Aktivitas <i>Quality Of Work Life</i>	23
2.2 Faktor-faktor yang Perlu dipenuhi Dalam Menciptakan Program QWL	24
2.2.1 Restrukturisasi Kerja.....	24
2.2.2 Sistem Imbalan	25
2.2.3 Partisipasi.....	25
2.2.4 Lingkungan Kerja	26
2.3 Kinerja Karyawan	27
2.3.1 Karyawan	29

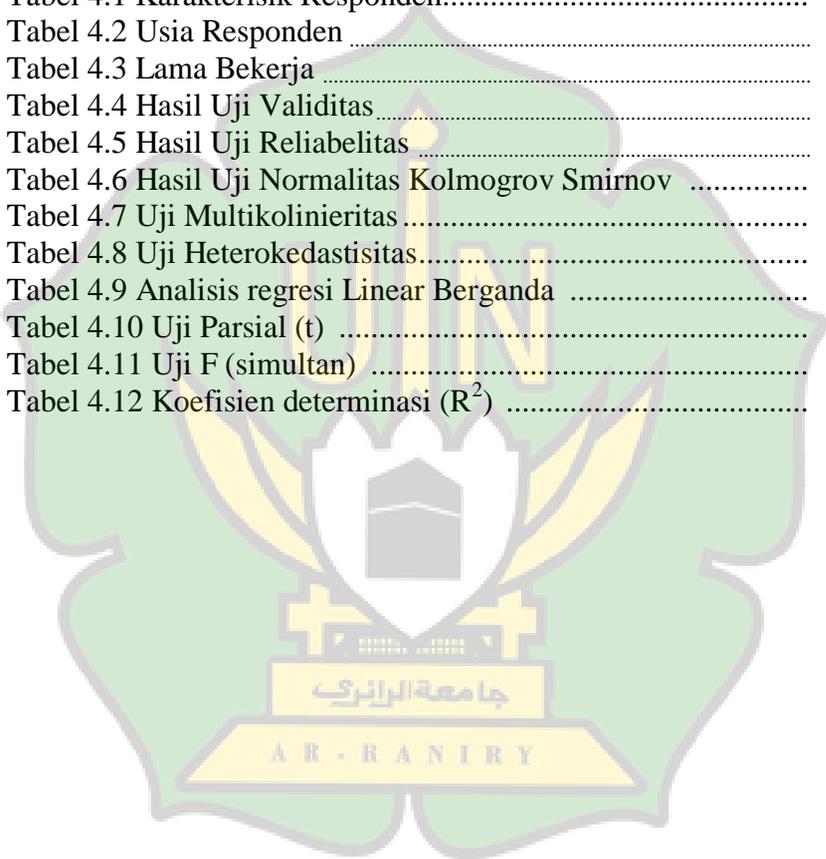
2.3.2 Faktor-Faktor Kepuasan Karyawan	29
2.3.3 Tahapan Penilaian Kinerja.....	31
2.3.4 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja.....	33
2.3.5 Manfaat Penilaian Kinerja	33
2.3.6 Karakteristik Kinerja Karyawan	34
2.4 Penelitian Terdahhulu.....	35
2.5 Kerangka Berpikir.....	38
2.6 Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN.....	42
3.1 Jenis Penelitian	42
3.2 Lokasi Penelitian	42
3.3 Data dan Teknik Pemerolehannya	42
3.4 Populasi dan Sampel.....	43
3.5 Variabel Penelitian	44
3.6 Jenis Data dan Sumber Data	46
3.7 Teknik Pengumpulan Data	47
3.8 Skala Pengukuran	48
3.9 Metode Analisis Data.....	49
3.9.1 Uji Instrumen	49
3.9.2 Uji Asumsi Klasik.....	50
3.10 Analisis Regresi Linear Berganda	52
3.11 Uji Hipotesis	52
3.12 Analisis Koefisien Determinasi	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
4.1 Gambaran Umum PT Bank Aceh Syariah	55
4.4.1 Sejarah dan Gambaran Umum PT Bank Aceh Syariah	60
4.2 Visi dan Misi Bank Aceh Syariah	60
4.3 Karakteristik Responden	62
4.4 Analisis Data.....	62
4.4.1 Uji Instrumen.....	62
4.4.2 Uji Asumsi Klasik	63
4.4.3 Analisis Regresi Berganda.....	64
4.4.4 Uji Hipotesis	70
4.5 Hasil Pembahasan.....	75

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	80
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	87



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3.1 Definisi dan Indikator Variabel Dependen	44
Tabel 3.2 Definisi dan Indikator Variabel Independen	44
Tabel 3.3 Skala Pengukuran	48
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	61
Tabel 4.2 Usia Responden	61
Tabel 4.3 Lama Bekerja	62
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas	63
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabelitas	64
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov	65
Tabel 4.7 Uji Multikolinieritas	66
Tabel 4.8 Uji Heterokedastisitas.....	67
Tabel 4.9 Analisis regresi Linear Berganda	69
Tabel 4.10 Uji Parsial (t)	71
Tabel 4.11 Uji F (simultan)	73
Tabel 4.12 Koefisien determinasi (R^2)	74



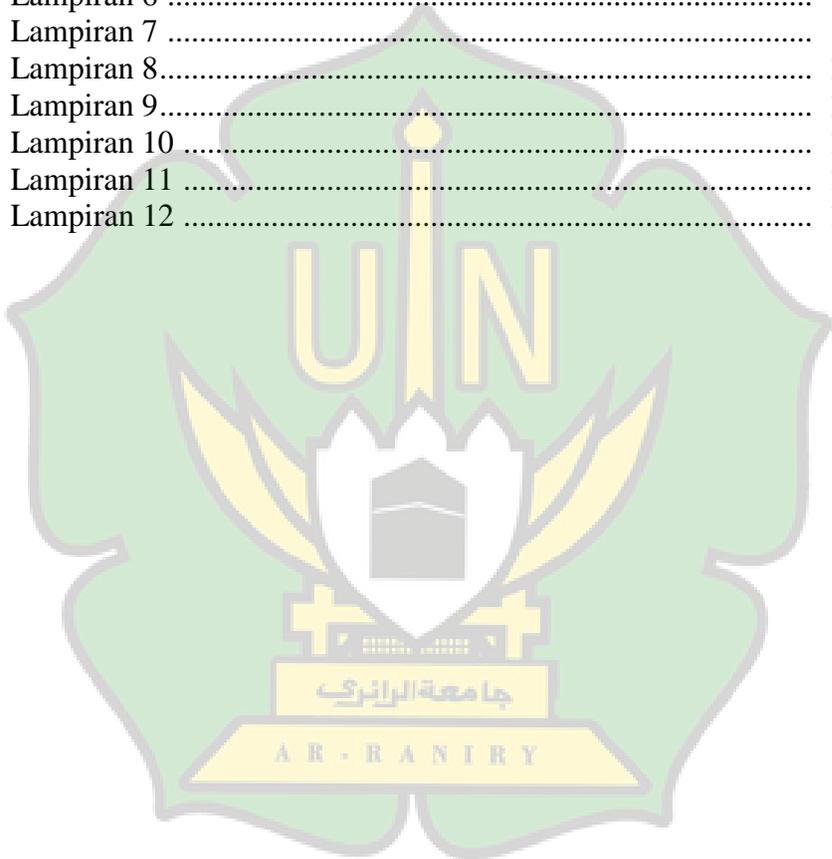
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Berpikir	38
------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	87
Lampiran 2.....	92
Lampiran 4	94
Lampiran 5	94
Lampiran 6	98
Lampiran 7	99
Lampiran 8.....	100
Lampiran 9.....	101
Lampiran 10	102
Lampiran 11	103
Lampiran 12	104



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kualitas kehidupan kerja adalah “program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawan yang lebih baik”. Berbagai faktor perlu dipenuhi dalam menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik, faktor tersebut adalah restrukturisasi kerja, sistem imbalan, partisipasi dan lingkungan kerja. 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 (Nawawi, 2005).

Setiap perusahaan penting memiliki kinerja yang terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam sebuah organisasi atau perusahaan tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor kunci bisa menghasilkan kinerja terbaik. Karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian kinerja yang bagus juga harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawannya, karena kinerja karyawan ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Saputro, 2014).

Persaingan dalam dunia bisnis membuat perusahaan harus memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang bias saja berubah. perusahaan beradaptasi dengan lingkungannya dalam artian perusahaan harus melakukan restrukturisasi dalam organisasinya yang sesuai dengan lingkungan dan kondisi persaingan yang tengah dihadapi. Bentuk adaptasi lainnya seperti dalam hal manajemen SDM, yaitu pengembangan karir, pelatihan dan perencanaan pembagian keuntungan yang fleksibel (Astuti, 2017).

Pada dasarnya kinerja karyawan ini merupakan hasil proses yang kompleks, yang berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal yang mempengaruhi kinerja misalnya motivasi, tujuan, harapan, sementara contoh faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan fisik dan nonfisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu merupakan keinginan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan bisa meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Saputro, 2014).

Salah satu perusahaan yang wajib mempertahankan dan mengembangkan kinerja karyawan adalah lembaga keuangan syariah. Lembaga keuangan syariah terbagi menjadi dua, yaitu lembaga keuangan syariah bank dan lembaga keuangan syariah non bank. Lembaga keuangan bank terbagi menjadi tiga, yaitu

Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS) dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). PT Bank Aceh Syariah merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang berstatus BUS yang ada di Aceh. PT Bank Aceh Syariah memiliki 25 cabang yang tersebar di provinsi Aceh. Salah satu cabang PT Bank Aceh Syariah berada di Banda Aceh.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan PT. Bank Aceh Syariah dalam melayani masyarakat umum, karyawan selalu ramah kepada setiap pengunjung yang datang ke bank tersebut. Hal ini dapat terlaksana karena suatu kondisi iklim kerja atau *Quality of Work Life* yang baik. Bukan hanya kualitas kehidupan kerja yang diperhatikan melainkan kinerja karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan membayar upah ketika mereka selesai melaksanakan tugasnya. Hal ini dapat menghilangkan keraguan karyawan sehingga tidak mengganggu kualitas hidup mereka. Pembayaran upah biasanya dilakukan sebulan sekali sesuai dengan kesepakatan yang dilakukan. Penerapan kualitas kehidupan kerja yang tepat dari perusahaan kepada karyawan hingga saat ini harus dikembangkan sehingga tujuan perusahaan dapat berjalan dengan lancar karena faktor kepuasan manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Perusahaan yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja seperti ini akan kesulitan untuk mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan

yang sudah ada. Dan lebih dari itu akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja (*labour turnovers*) karena mereka lebih memilih untuk bekerja di perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan (Rahman, 2017).

Kualitas kehidupan kerja merupakan konsep yang mencakup kualitas yang dirasa (dalam hati karyawan) dari semua aspek keanggotaannya dari suatu perusahaan. Hal-hal yang dirasa oleh individu dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan nilai-nilai pribadi dan sosial, sehingga mencakup kepuasan pribadi dan psikologis. Kualitas kehidupan kerja yang baik wajib diterapkan oleh manajemen organisasi agar dapat mencapai tujuan dari organisasi (Tjahyanti, 2013).

Faktor restrukturisasi kerja mencakup pemberian kesempatan bagi pekerja untuk mendapatkan pekerjaan yang tertantang (*job enrichment*) dan kesempatan yang lebih luas untuk pengembangan diri.

Faktor sistem imbalan merupakan sesuatu hal yang sangat penting karena semua pekerjaan membutuhkan imbalan yang dapat menutupi kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Faktor partisipasi berupa keinginan keterlibatan karyawan dalam proses pembuatan berbagai keputusan organisasi secara profesional, tetapi tidak berarti semua karyawan harus dilibatkan dalam pembuatan semua kebijakan. Hanya beberapa karyawan

saja yang bisa dilibatkan sesuai dengan keahliannya masing-masing.

Faktor lingkungan kerja berupa keadaan fisik dan nonfisik yang memberikan kenyamanan, kesan menyenangkan dan aman bagi karyawan. Faktor fisik meliputi peralatan kerja, suhu tempat kerja, kebisingan sedangkan faktor nonfisik meliputi hubungan kerja yang terbentuk diperusahaan antara atasan dan bawahan serta antar sesama karyawan. Mengelola dan menyediakan sarana dan prasarana dalam rangka mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang kondusif diharapkan bisa mendorong karyawan selalu berinovasi dan berkreasi termasuk membuat sistem *fair* dan struktur yang fleksibel dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut mengenai *quality of work life* sehingga penulis mengambil topik penelitian **"PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK ACEH SYARIAH CABANG BANDA ACEH"**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian di latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh parsial restrukturisasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Aceh Syariah cabang Banda Aceh?

2. Apakah ada pengaruh parsial sistem imbalan terhadap kinerja karyawan di Bank Aceh Syariah cabang Banda Aceh?
3. Apakah ada pengaruh parsial partisipasi terhadap kinerja karyawan di Bank Aceh Syariah cabang Banda Aceh?
4. Apakah ada pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Aceh Syariah cabang Banda Aceh?
5. Apakah ada pengaruh secara simultan Restrukturisasi kerja, Sistem Imbalan, Partisipasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan pada penelitian ini, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh parsial restrukturisasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Aceh Syariah cabang Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh parsial sistem imbalan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Aceh Syariah cabang Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui pengaruh parsial partisipasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank Aceh Syariah cabang Banda Aceh.

4. Untuk mengetahui pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Aceh Syariah cabang Banda Aceh.
5. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Restrukturisasi kerja, Sistem Imbalan, Partisipasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan memperkaya penelitian sebelumnya tentang kualitas kehidupan karyawan karena penelitian ini menggunakan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh sebagai sampel penelitian. Serta dapat menjadi referensi tambahan dalam bidang kualitas kehidupan karyawan untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak-pihak yang memerlukan dan berkepentingan dalam dunia kerja, sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk meningkatkan taraf kualitas kehidupan kerja karyawan.

2. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini mampu menjadikan rujukan bagi peneliti lain serta dapat dimanfaatkan oleh kalangan

akademik sebagai referensi dalam bidang manajemen dan pemahaman organisasi tentang *Quality of Work Life*.

3. Bagi pembaca dan pihak lain

Penelitian ini semoga bisa menjadi referensi tentang kualitas kehidupan kerja maupun sebagai pedoman bagi penelitian selanjutnya. Selain itu juga dapat memberikan wawasan kepada organisasi atau perusahaan mengenai pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap kinerja karyawan sehingga dapat mengambil suatu tindakan yang baik dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan keadilan terhadap setiap karyawan.

1.5 Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan para pembaca dalam mengikuti penelitian ini, maka sistematika pembahasan disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan. Bagian-bagian tersebut diuraikan terlebih dahulu untuk mengetahui secara jelas tentang pentingnya penelitian ini dilakukan.

BAB II LANDASAN TEORI

Mencakup tentang QWL, manfaat QWL, kinerja karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

karyawan, pengukuran kinerja karyawan, penelitian yang terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Mencakup tentang metodologi penelitian yang terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, data dan teknik pemerolehannya, lokasi penelitian, variabel penelitian, jenis data dan sumber data, teknik pengumpulan data yaitu observasi, kuesioner, dan dokumentasi, skala pengukuran, metode analisis data yaitu uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Dalam Bab ini dibahas secara lebih mendalam tentang uraian penelitian yang berisi karakteristik objek penelitian dan analisis data serta pembahasan hasil yang diperoleh dari penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab lima berisi penutup yang berisi kesimpulan dari pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap kinerja karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh, dan saran berupa tindakan-tindakan yang sebaiknya dilakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Quality Of Work Life

2.1.1 Pengertian *Quality of Work Life* (QWL)

Quality Of Work Life adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawan yang lebih baik (Nawawi, 2001). QWL dapat juga diartikan sebagai suatu konsep kualitas kehidupan kerja yang dapat dikatakan sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan (Siagian, 2015). Dalam penelitian lain QWL adalah sebuah proses dimana organisasi memberikan respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk memungkinkan para karyawan berkenaan dengan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan, dan komitmen pribadi yang dialami dalam kehidupan mereka di tempat kerja. Faktor yang perlu dipenuhi dalam menciptakan program QWL adalah restrukturisasi kerja, partisipasi kerja, lingkungan kerja dan sistem imbalan. Program kualitas kehidupan kerja dimaksudkan agar memperbaiki secara berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan memberikan kesempatan dalam berpartisipasi, tantangan, harapan, dan kesejahteraan yang menjanjikan. Kinerja karyawan dapat timbul apabila suatu pekerjaan menarik minat pekerja yang dibutuhkan, betah, dan bersedia mengarahkan segala kemampuan dalam bekerja.

Menurut Aljuhri (2012) terdapat dua cara dalam menjelaskan kualitas kehidupan kerja yaitu: pertama, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Kedua, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan sasaran yang ingin dicapai melalui kebijakan organisasi seperti: kondisi kerja yang aman, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, dan kompensasi yang adil.

Siagian (2015:43) menyatakan, bahwa kualitas kehidupan kerja sebagai filsafat manajemen yang menekankan:

1. QWL merupakan program yang kompetitif dan mempertimbangan berbagai kebutuhan dan tuntutan karyawan.
2. QWL memperhitungkan tuntutan peraturan perundang-undangan, seperti ketentuan yang mengatur tindakan yang diskriminan, perlakuan pekerjaan dengan cara-cara yang manusiawi dan ketentuan tentang sistem imbalan upah minimum.
3. QWL mengakui keberadaan serikat pekerja dalam organisasi dan berbagai perannya memperjuangkan kepentingan para pekerja termasuk dalam hal upah dan gaji, keselamatan kerja dan penyelesaian pertikaian perburuan berdasarkan berbagai ketentuan normatif dan berlaku di suatu wilayah Negara tertentu.

4. QWL menekankan pentingnya manajemen yang manusiawi yang pada hakekat, berarti penampilan gaya manajemen yang demokratis termasuk penyediaan yang simpatik.
5. Dalam peningkatan QWL, pengkayaan pekerjaan merupakan bagian integral yang penting.
6. QWL mencakup pengertian tentang pentingnya tanggung jawab sosial dari pihak manajemen dan perlakuan manajemen terhadap para karyawan yang dapat dipertanggung jawabkan secara etis.

Dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah tingkat individu dalam mencakup kebutuhan mereka pribadi selama mereka masih dipekerjakan dalam suatu perusahaan atau instansi. Perusahaan tertarik untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja, dan untuk menanamkan kepada pegawai rasa nyaman, keadilan, kebanggaan keluarga, demokrasi, kepemilikan, otonomi, tanggungjawab dan fleksibilitas.

2.1.2 Kualitas Kehidupan Kerja Dalam Islam

(Nafi'ah, 2016) Agama Islam merupakan agama yang sangat menghargai sesama sehingga islam mengajarkan kita untuk saling menghargai seorang yang bekerja dengan kita. Bahkan Rasulullah SAW pernah mencontohkan kita tentang bagaimana kita seharusnya bersikap terhadap bawahan. Rasulullah bersabda: *“janganlah kalian membebani mereka dengan sesuatu yang mereka tidak mampu. Jika kalian membebani sesuatu pada*

mereka, maka bantulah (HR. Bukhari dan Muslim). Hadits diatas menunjukkan bahwa seorang atasan tidak semestinya memperlakukan pegawai atau bawahan di luar kemampuannya. Seharusnya atasan dapat turun langsung membantu meringankan pekerjaan pegawainya. Hadits diatas menggambarkan bagaimana suatu perusahaan yang seharusnya tidak memberikan pekerjaan di luar kemampuan karyawan agar tidak membebaninya.

Selain itu seorang pekerja muslim hendaknya mendapatkan hak sebagai balasan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kualitas kehidupan kerja ini dapat memberikan gambaran bagaimana semestinya menjadi atasan dalam memberikan balas jasa yang baik untuk setiap bawahannya. Adapun landasan berdasarakan Al-Qur'an sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى
عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

جامعة الرانرب

“Dan katakanlah” bekerjalah kamu, maka allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga rasulnya dan orang-orang mukmin dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengenai ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu lakukan.”

(Q.S At-Taubah:105)

Dalam ayat diatas menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan hambanya untuk bekerja dan Allah pasti membalas

atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kemudian pada ayat ini Allah menegaskan bahwa seorang muslim akan diberikan pahala atas apa yang diperbuatnya. Ayat ini juga menjelaskan seorang karyawan harus bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga memiliki keterlibatan yang tinggi seperti dalam kualitas kehidupan kerja.

Kualitas kehidupan kerja seorang muslim dalam menjalin kebersamaan dan hubungan kerjasama atas dasar perbaikan kualitas kehidupan manusia dapat dikatakan seperti *fastabiqul khairat*. Adapun landasan berdasarkan Al-Qur'an sebagai berikut:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ
وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ (المائدة : ٢)

“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebijakan dan taqwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran.”(Q.S Al-Maidah:2)

Ayat diatas berkaitan erat dengan kualitas kehidupan kerja seorang muslim dalam menjalin kerja sama dan kebersamaan atas dasar perbaikan kualitas hidup manusia. Dasarnya manusia ini adalah makhluk yang bersosial dimana tidak terlepas dari orang lain, sehingga sadar atau tidaknya seorang manusia pasti memerlukan orang-orang disekitarnya. Itu semua tidak lepas dari suatu pekerjaan atau profesi seseorang. Maka dalam hal ini kebersamaan dan kerjasama dalam profesi atau pekerjaan menjadi suatu keharusan (Nabila, 2016).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Islam sangat menganjurkan bagi setiap perusahaan atau atasan untuk membuat suatu program mengenai kerjasama dan bisa meringankan beban pekerja agar dapat mensejahterakan karyawan dalam suatu organisasi.

2.1.3 Aspek *Quality Of Work Life*

Menurut Sajjad dan Abbasi (2014) aspek QWL antara lain adalah:

1. **Kompensasi yang memadai dan adil**

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

2. **Lingkungan kerja**

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

3. **Kesempatan terus berkembang dan keamanan kerja**

Berkaitan dengan bagaimana organisasi menyediakan fasilitas yang berkaitan kebutuhan fisik dan emosional dari

karyawan dalam bekerja seperti kejelasan dalam berkarir, promosi jabatan di perusahaan, serta rasa aman bahwa mereka dapat terus bekerja di perusahaan.

4. Pengembangan kemampuan manusia

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

5. Integritas sosial

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

6. Hak-hak karyawan dalam perusahaan

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

7. Keseimbangan pekerja dan kehidupan

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

8. Tanggung jawab sosial perusahaan

Mencakup hal-hal mengenai tanggung jawab sosial perusahaan terhadap lingkungan dan masyarakat sekitar, serta karyawan yang bekerja di dalam perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari penilaian karyawan terhadap hal-hal (seperti: penyediaan produk dengan kualitas tinggi hubungan dengan masyarakat sekitar, dan lain-lain) yang sudah dilakukan perusahaan, serta rasa bangga karyawan terhadap perusahaan.

Selain itu menurut Nawawi (2001), bahwa aspek kualitas kehidupan kerja di bagi menjadi 9 aspek, yaitu:

1. Di lingkungan setiap dan semua perusahaan, pekerja sebagai SDM memerlukan komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggungjawab masing-masing. Untuk itu perusahaan dalam menyampaikan informasi dapat dilakukan dalam bentuk pertemuan atau secara langsung pada setiap pekerja, atau melalui pertemuan kelompok dan dapat pula melalui sarana publikasi perusahaan seperti papan bulletin, majalah dan lain-lain.
2. Setiap dan semua pekerja memerlukan pemberian kesempatan pemecahan konflik dengan perusahaan atau sesama karyawan secara terbuka atau melalui proses pengisian formulir khusus untuk keperluan tersebut.
3. Setiap dan semua karyawan memerlukan kejelasan pengembangan karir masing-masing dalam menghadapi

masa depannya. Untuk itu dapat ditempuh dengan penawaran untuk memangku suatu jabatan, memberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan di luar perusahaan atau pada lembaga pendidikan yang lebih tinggi.

4. Karyawan perlu diikuti sertakan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan posisi kewenangan dan jabatan masing-masing. Untuk itu perusahaan dapat melakukannya dengan membentuk tim inti dengan mengikutsertakan karyawan, dalam rangka memikirkan langkah-langkah bisnis yang akan ditempuh.
5. Setiap karyawan perlu dibina dan dikembangkan perasaan bangganya pada tempat kerja, termasuk juga pada pekerjaan atau jabatannya. Untuk keperluan itu, perusahaan berkepentingan menciptakan dan mengembangkan identitas yang dapat menimbulkan rasa bangga karyawan terhadap perusahaan. Dalam bentuk yang sederhana dapat dilakukan melalui logo, lambang, jaket perusahaan dan lainnya.
6. Setiap dan semua karyawan harus memperoleh kompensasi yang adil/wajar dan mencukupi. Untuk itu diperlukan kemampuan menyusun dan menyelenggarakan sistem dan struktur pemberian kompensasi langsung (pemberian upah dasar dan berbagai keuntungan/manfaat) yang dikompetatif dan dapat mensejahterakan karyawan sesuai dengan

posisi/jabatannya diperusahaan dan status sosial ekonominya dimasyarakat.

7. Setiap dan semua karyawan memerlukan keamanan lingkungan kerja. Untuk itu perusahaan berkewajiban menciptakan dan mengembangkan serta memberikan lingkungan kerja yang aman.
8. Setiap karyawan memerlukan rasa aman atau jaminan kelangsungan pekerjaannya. Untuk itu perusahaan perlu berusaha menghindari pemberhentian sementara para karyawan, menjadikannya pegawai tetap dengan memiliki tugas-tugas regular dan memiliki program yang teratur dalam memberikan kesempatan karyawan mengundurkan diri, terutama melalui pengturan pension.
9. Setiap dan semua karyawan memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatannya, agar dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Untuk itu perusahaan dapat mendirikan dan menyelenggarakan pusat kesehatan.

2.1.4 Perkembangan *Quality Of Work Life*

Menurut Sumarsono (2009:210) dijelaskan bahwa terdapat dua fase kegiatan *Quality Of Work Life*. Pertama, terjadi selama periode 1969-1974 ketika sekelompok peneliti, penerima beasiswa, serta pemerintah tertarik tentang cara untuk mempengaruhi kualitas dari pengalaman kerja individu. Pada umumnya, masyarakat Amerika yang makmur memberi perhatian mengenai pengaruh pekerjaan terhadap kesehatan dan kepuasan

kerja para karyawan. Kedua, pada tahun 1979 dan sampai saat ini muncul gagasan *Quality Of Work Life* untuk mengantisipasi persaingan internasional. Amerika menghadapi kompetensi yang meningkat pada pasar internasional dan pasar domestic yang dibanjiri barang-barang luar negeri. Pada tahun yang sama, banyak program *Quality Of Work Life* yang diterapkan di awal 1970 an telah matang dan menghasilkan sesuatu. Perhatian nasional yang meningkat terhadap masalah produktifitas menghasilkan kritik atas program *Quality Of Work Life* di Amerika.

2.1.5 Tujuan *Quality Of Work Life*

Indonesia sebagai negara yang sedang berkembang dan kehidupan para tenaga kerjanya masih minimal dan setiap tahun berdemonstrasi untuk memperjuangkan nasibnya, perlu dibangunnya QWL di setiap perusahaan dan industrinya. Tujuan dari pembangunan sistem QWL adalah untuk memperbaiki kepuasan kerja pekerja, Kepuasan kerja sangat penting bagi individu pekerja dan organisasi dimana pekerja bekerja, Bagi pekerja kepuasan kerja dapat mencegah para pekerja dari menderita penyakit fisik dan psikologi, meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, semangat kerja yang akan memacu kinerjanya. Jika kepuasan pekerja tinggi maka kinerja perusahaan juga akan tinggi. Kemudian untuk memperbaiki keselamatan dan kesehatan kerja, QWL dapat mengembangkan lingkungan kerja yang aman bebas dari kecelakaan kerja dan kesehatan pribadi individu pekerja. Untuk meningkatkan kinerja para pekerja, Tujuan akhir QWL

adalah meningkatkan kepuasan para pekerja yang berimbas kepada kinerja organisasi. Untuk menciptakan pembelajaran organisasi, QWL membangun pembelajaran organisasi dimana organisasi berupaya mengembangkan para pekerjanya secara terus-menerus dan pekerja menerapkan ilmu pengetahuan dan ketrampilannya untuk melaksanakan pekerjaannya dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan untuk mendukung manajemen perubahan. Perubahan yang dilakukan oleh perusahaan harus didukung oleh para pekerja dan akan mempengaruhi kehidupan mereka. Seiring perubahan mendapat resistensi dari para pekerja karena akibat negatif yang diderita oleh mereka. Jika perusahaan melaksanakan QWL, para pekerja diikutsertakan dalam merencanakan dan melaksanakan perubahan (Wirawan, 2015:104).

2.1.6 Manfaat *Quality Of Work Life*

Menurut Harsono (2005), Organisasi yang mempraktikkan program kualitas kehidupan kerja dengan efektif akan memperoleh beberapa keunggulan:

1. Meningkatkan moral kerja, mengurangi stress, dan turn over moral kerja karyawan dapat ditingkatkan, tingkat stress menurun dan turn over dapat ditekan dengan mengembangkan program-program seperti waktu kerja yang fleksibel, desain pekerjaan yang tepat serta sistem benefit yang fleksibel.
2. Meningkatkan motivasi, faktor yang cukup berperan dalam menciptakan prestasi kerja, praktik manajemen yang

memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan masukan kepada organisasi akan membangun motivasi yang tinggi sehingga dapat mencapai target pekerjaan yang efektif.

3. Meningkatkan kebanggaan kerja, berbagai praktik pengeloalan sumber daya manusia yang memberikan kesempatan partisipasi terhadap desain program seperti sistem benefit, penilaian prestasi kerja, kebijakan shift kerja dan praktik lain akan meningkatkan kebanggaan kerja.
4. Meningkatkan kompetensi, peningkatan kompetensi karyawan secara berkesinambungan dapat tercapai dalam organisasi yang mampu menghilangkan hambatan-hambatan pengembangan karir mereka. Untuk itu diperlukan program yang mendorong kearah tujuan tersebut.
5. Meningkatkan kepuasan, karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan menunjukan sikap perilaku positif dan mengarah kepada peningkatan kinerja. Pengembangan praktik sumber daya yang mencerminkan kualitas kehidupan kerja seperti; mencitakan kondisi kerja yang mendukung, kebijakan kompensasi, desain pekerjaan kedempatan partisipasi dan kesempatan karir akan mendorong terciptanya kepuasan yang tinggi.
6. Meningkatkan komitmen,karena karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, hal ini akan menimbulkan

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

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

2.1.7 Aktivitas-aktivitas *Quality Of Work Life*

Menurut Anatan dan Ellitan dalam Astuti (2017) mengungkapkan bahwa aktivitas-aktivitas QWL mencakup beberapa hal antara lain:

1. Memberikan ide-ide pemecahan masalah secara partisipatif yang melibatkan anggota organisasi pada berbagai jenjang. Namun QWL berusaha menciptakan kerja sama manajemen tenaga kerja dan manajemen partisipatif dalam usaha mengidentifikasi masalah dan peluang dalam lingkungan kerja aau organisasi, pengambilan keputusan dan pelaksanaan perubahan.
2. Menciptakan sistem reward inovatif yang akan memberikan iklim yang berbeda dalam organisasi. Hal ini

karena sistem imbalan adalah faktor utama untuk memotivasi kerja dan usaha karyawan yang pada gilirannya nanti akan meningkatkan kinerja organisasi.

3. Merestrukturisasi sifat dasar pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dan sistem-sistem kerja yang melingkupinya, sehingga pengaturan kerja dan rangkaian kerja lebih konsisten dengan kebutuhan-kebutuhan individual dan struktur-struktur sosial ditempat kerja.
4. Memperbaiki lingkungan kerja yang ditekankan pada kondisi nyata yang melingkupi pekerja-pekerja, termasuk lingkungan fisik, jam kerja dan aturan-aturan yang berlaku.

2.2 Faktor-faktor Yang Perlu Dipenuhi Dalam Menciptakan Program *Quality Of Work Life*

Menurut Nawawi (2005) ada beberapa faktor yang perlu dipenuhi dalam menciptakan program *Quality Of Work Life*, diantaranya:

2.2.1 Restrukturisasi Kerja

Menurut (Prasetio, 2014: 300), restrukturisasi manajemen /organisasi merupakan penyusunan ulang komposisi manajemen, struktur organisas, pembagian kerja, sistem operasional, dan hal-hal yang berkaitan dengan masalah manajerial keorganisasian.

Menurut Nawawi (2005), Faktor restrukturisasi kerja mencakup pemberian kesempatan bagi pekerja untuk mendapatkan pekerjaan yang tertantang (*job enrichment*) dan

kesempatan yang lebih luas untuk pengembangan diri. Dari hasil observasi awal yang dilakukan diidentifikasi bahwa faktor restrukturisasi kerja ini belum sepenuhnya diterapkan secara optimal di Bank Aceh Syariah cabang Banda Aceh dimana para karyawan diberi tugas yang menonton. Padahal para karyawan didominasi para ahli dalam bidang keuangan yang berambisi dan terus mengembangkan keahlian dan karier karyawan.

2.2.2 Sistem Imbalan

Menurut Rahman (2017), sistem imbalan adalah pemberian salah satu bentuk penghargaan kepada karyawan atas sumbangannya kepada perusahaan terutama tercermin dari prestasi kerjanya.

Nawawi (2005), Faktor sistem imbalan merupakan sesuatu hal yang sangat penting karena semua pekerjaan membutuhkan imbalan yang dapat menutupi kebutuhan pribadi dan keluarganya. Faktor sistem imbalan ini didominasi dan diduga mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Aceh Syariah cabang Banda Aceh. Untuk ini perlu diteliti apakah ada masalah mengenai sistem kinerja ini, sudah dikelola dengan baik, adil dan wajar.

2.2.3 Partisipasi

Menurut Isbandi dalam Hajar (2018: 30), partisipasi adalah keikutsertaan masyarakat dalam proses pengidentifikasian masalah dan potensi yang ada di masyarakat, pemilihan dan pengambilan keputusan tentang alternatif solusi untuk menangani masalah,

pelaksanaan upaya mengatasi masalah, dan keterlibatan masyarakat dalam proses mengevaluasi perubahan yang terjadi.

Menurut Siswosoemarto (2012: 510), partisipasi adalah gerakan masyarakat untuk terlibat dalam proses pembuatan keputusan, pelaksanaan kegiatan, ikut menikmati hasil dari kegiatan tersebut dan ikut serta dalam mengevaluasinya. Selain itu partisipasi juga suatu proses dimana pelaku (*stakeholder*) dapat mempengaruhi serta membagi wewenang dalam menentukan inisiatif-inisiatif pembangunan, keputusan.

2.2.4 Lingkungan kerja

Menurut Kusrianto dalam Bahri (2018: 40), Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Menurut Ahyari (2005: 124), Faktor lingkungan kerja adalah dimana para karyawan bekerja dan dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan. Hal ini menyangkut penerangan (cahaya) penyusunan warna, suhu udara, ruang gerak, kebisingan, kebersihan, dan keamanan karyawan didalam bekerja di perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kondisi fisik ataupun kondisi mental para karyawannya. Penciptaan kondisi kerja yang baik akan membantu menjaga kondisi karyawan.

Menurut Nawawi (2005), Faktor lingkungan kerja berupa keadaan fisik dan nonfisik yang memberikan kenyamanan, kesan menyenangkan dan aman bagi keryawan. Faktor fisik meliputi

peralatan kerja, suhu tempat kerja, kebisingan sedangkan faktor nonfisik meliputi hubungan kerja yang terbentuk diperusahaan antara atasan dan bawahan serta antar sesama karyawan. Mengelola dan menyediakan sarana dan prasarana dalam rangka mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang kondusif diharapkan bisa mendorong karyawan selalu berinovasi dan berkreasi termasuk membuat sistem *fair* dan struktur yang fleksibel dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi.

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Prahiawan dalam Kristanti (2019: 34), Pengertian Kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012) kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang memiliki banyak pengaruh. Faktor tersebut terdiri dari faktor intrinsik dan ekstrinsik. Berikut beberapa uraian dari factor tersebut:

- a. Faktor personal, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manager, dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, dan dukungan kerja kepada karyawan.

- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim. Kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, dan budaya kerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Selain itu, kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja dalam Bahasa Inggris *performance*, adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu. Definisi ini dibedakan antara pekerjaan dan profesi dua hal yang berbeda. Pekerjaan umumnya dilaksanakan oleh *blue collar worker* yaitu aktivitas untuk menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu hanya dengan mempergunakan tenaga, pikiran dan keterampilan. Sedangkan pada profesi adalah pekerjaan untuk melaksanakannya memerlukan teori dan aplikasi ilmu pengetahuan tertentu (Wirawan, 2013).

Menurut Kristanti (2004), Kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen yaitu:

1. Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.

2. Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personal telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.

3. Penilaian

Penilaian kinerja regular yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan setiap personel.

2.3.1 Karyawan

Karyawan adalah sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja di suatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis). Adapun beberapa rumusan mengenai karyawan dan pentingnya dalam suatu institusi yaitu dikemukakan oleh Hadari Nawawi, sumber daya manusia adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi/perusahaan. Kemudian oleh wirawan yang menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi, tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014).

2.3.2 Faktor-Faktor Kepuasan Karyawan

a. Kerja yang menantang secara mental.

Pada umumnya, individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka, dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Pekerjaan-pekerjaan yang mudah akan membuat karyawan merasa bosan sehingga mereka tidak puas. Demikian pula terhadap pekerjaan yang terlalu menantang akan membuat karyawan frustrasi, kecewa dan tidak puas.

b. Penghargaan yang sesuai

Karyawan pada umumnya menginginkan memperoleh ganjaran yang pantas, yaitu gaji, upah, bonus dan promosi jabatan yang sesuai dengan upaya-upaya yang dilakukannya dalam mengarahkan pikiran, tenaga, waktu dan kemungkinan menghadapi resiko pekerjaan. Mereka mengharapkan investasinya berupa pencurahan pikiran, tenaga, waktu dan kesiapan menanggung resiko pekerjaan ini memperoleh imbalan yang sepadan. Apabila ganjaran yang diterima dirasakan tidak pantas maka dia akan kecewa dan tidak puas.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Berbagai penelitian menunjukkan

bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang nyaman atau tidak berbahaya. Selain itu, sebagian besar karyawan lebih menyukai bekerja relative dekat dengan rumah, dengan fasilitas yang modern dan bersih, sama dengan peralatan yang memadai.

d. Rekan kerja yang suportif

Individu mendapatkan sesuatu yang lebih besar dari pada sekedar uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan. Untuk sebagian besar karyawan, kerjajuga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa rekan-rekan kerja yang ramah dan suportif mampu meningkatkan kepuasan kerja (Suparyadi, 2015: 438).

2.3.3 Tahapan Penilaian Kinerja

Menurut Fathoroni, dkk (2020: 33), Pada umumnya, ada 6 tahapan untuk melakukan penilaian kinerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Proses penilaian dimulai dari penetapan standar kinerja karyawan, seorang manager harus menentukan prestasi, keterampilan atau output apa yang akan dievaluasi. Standar-standar kinerja ini harus dimasukkan kedalam analisis jabatan dan deskripsi jabatan.
2. Setelah standar kinerja ditetapkan, hal yang selanjutnya harus dilakukan adalah mengkomunikasikan kepada masing-masing karyawan, sehingga karyawan-karyawan

tersebut mengetahui apa yang diharapkan oleh perusahaan dari mereka. Tidak adanya komunikasi dapat mempersulit proses, sehingga komunikasi harus bersifat dua arah. Artinya, manajemen harus mendapatkan *feedback* dari karyawan mengenai standar kinerja yang telah ditetapkan untuk karyawan yang bersangkutan.

3. Tahap penilaian kinerja yang ketiga adalah mengukur kinerja nyata atau aktual kinerja berdasarkan informasi yang tersedia dari berbagai sumber. Seperti pengamatan, laporan statisti, laporan lisan atau laporan tertulis, pengukuran pada kinerja harus dilakukan secara objektif berdasarkan fakta dan temuan, tidak boleh memasukkan perasaan ke dalam pengukuran kinerja ini.
4. Membandingkan kinerja nyata dengan standar yang ada, atau yang telah ditentukan sebelumnya. Perbandingan ini akan mengungkapkan ada atau tidaknya penyimpangan antara kinerja aktual dengan standar kinerja.
5. Langkah kelima adalah melakukan komunikasi dan diskusi terhadap hasil penilaian kepada karyawan yang bersangkutan. Langkah ini merupakan salah satu tugas yang paling menantang, karena seorang manager harus menyajikan penilaian yang akurat sehingga karyawan yang bersangkutan dapat menerima hasil dari penilaian tersebut. Diskusi tentang penilaian ini memungkinkan setiap karyawan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahannya

serta dampaknya terhadap kinerjanya dimasa yang akan datang.

6. Langkah terakhir pada proses penilaian adalah mengambil tindakan korektif atau perbaikan apabila diperlukan. Jika terajdi penyimpangan anatara standar kinerja dengan kinerja aktual karaywan dan telah dikomunikasikan dengn baik antara kedua pihak, maka baik perusahaan maupun karyawan harus mengambil tindakan untuk memrperbaiki kinerjanya.

2.3.4 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Menurut Siswanto (2005:235) Unsur-unsur yang perlu diadakan dalam proses penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kesetiaan, tekad dan kesanggupan menanti, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.
- b. Prestasi kerja
- c. Tanggung jawab
- d. Kejujuran kerja sama
- e. Prakarsa, kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan
- f. Kepemimpinan.

2.3.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja menurut Dessler dalam Fathoroni (2020: 32), yaitu:

- a. Sebagian besar pekerjaan mendasarkan keputusan bayaran, promosi dan referensi pada penilaian karyawan.
- b. Penilaian memainkan peran sentral dalam proses manajemen kinerja pemberi kerja. manajemen kinerja berarti secara terus menerus memastikan bahwa kinerja setiap karyawan sesuai dengan sasaran keseluruhan perusahaan.
- c. Penilaian memungkinkan manager dan bawahannya mengembangkan rencana untuk mengoreksi adanya defisiensi, dan untuk menguatkan kekuatan bawahan.
- d. Penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau rencana karier karyawan dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan yang ditampilkan.
- e. Penilaian memungkinkan penyedia untuk mengidentifikasi adanya kebutuhan akan pelatihan, dan langkah-langkah perbaikan yang dibutuhkan.

2.3.6 Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Kristanti (2019: 37), Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.

5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Widya Astuti (2017) dengan judul Pengaruh QWL terhadap kinerja karyawan PT BNI SYARIAH Palembang sampel yang digunakan 50 responden dimana seluruh populasi yang dijadikan sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa restrukturisasi kerja, partisipasi kerja, sistem imbalan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh partisipasi kerja yang meningkat membuat komunikasi antar karyawan bisa menuangkan ide, memberikan pendapat serta bisa turut serta dalam mengambil keputusan dalam sebuah rapat organisasi selain itu sistem imbalan yang diberikan kepada karyawan juga sesuai dengan kinerja karyawan berdasarkan hasil penilaian kinerja.

Penelitian Widyaningsih Saputro (2014) yaitu Pengaruh QWL terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri cabang Yogyakarta. Sampel yang digunakan sebanyak 79 responden dengan metode *Simple Random sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa restrukturisasi kerja, partisipasi dalam pemecahan masalah, perbaikan lingkungan kerja dan sistem

imbalan yang inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ebi Widya Afrianti (2017) dengan judul Pengaruh Faktor-faktor Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Mataram. Sampel penelitian 30 responden dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan karena skor terlalu minim dan tidak memenuhi taraf signifikan. Sedangkan faktor-faktor kualitas kehidupan kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Penelitian Sri Wahyuningsih (2015) yaitu Pengaruh QWL terhadap kinerja karyawan pada Bank Panin Banjarmasin. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 69 responden dengan seluruh populasi sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh QWL terhadap kinerja karyawan. Besarnya nilai korelasi sebesar positif 0.722. Hal ini dapat diartikan secara variabel faktor yang mempengaruhi variabel memiliki hubungan yang kuat.

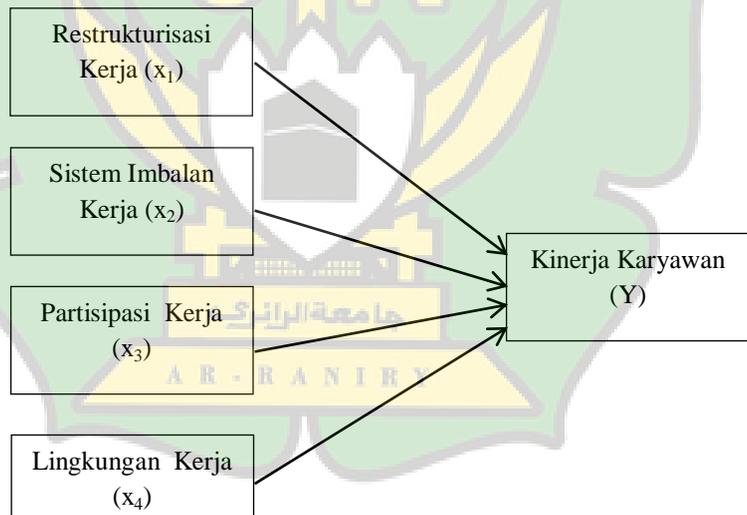
**Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian
Sebelumnya**

No	Nama Penulis/Tahun	Judul Skripsi	Perbedaan	Persamaan
1	Widya Astuti (2017)	Pengaruh QWL terhadap kinerja karyawan PT BNI SYARIAH Palembang	Yaitu penelitian ini meneliti di PT. BNI Syariah Palembang sedangkan saya di PT.Bank Aceh Syariah.	Penelitiannya dilakukan oleh penulis sama-sama fokus kepada pengaruh QWL terhadap kinerja karyawan.
2	Widyaningsih saputro (2014)	Pengaruh QWL terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri cabang Yogyakarta	Perbedaannya terletak pada rumusan masalahnya, penelitian ini lebih meneliti pengaruh faktor-faktor QWL terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian saya untuk mengetahui faktor mana yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.	Penelitiannya dilakukan oleh penulis sama-sama memperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh QWL terhadap kinerja karyawan.
3	Ebi Widya Afrianti (2017)	Pengaruh Faktor-faktor Kualitas Kehidupan Kerja (<i>Quality Of Work Life</i>) terhadap kinerja karyawan pada	Penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 30 responden. Lokasi penelitian di	Penelitiannya dilakukan oleh penulis sama-sama menggunakan seluruh populasi menjadi sebagai

		Bank Syariah Mandiri Cabang Mataram	Bank Syariah Mandiri Cabang Mataram	sampel.
4	Sri Wahyuningsih, (2015)	Pengaruh QWL terhadap kinerja karyawan pada Bank panin Banjarmasin	Penelitian ini dilakukan di Bank Panin Banjarmasin Sampel yang digunakan 69 responden.	Persamaannya yaitu sama-sama mencari tahu pengaruh QWL terhadap karyawan

2.5 Kerangka Berpikir

Gambar 2.2
Kerangka Konseptual Penelitian



Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat diketahui bahwa faktor-faktor dalam program kualitas kehidupan kerja memberi pengaruh pada kinerja karyawan. Adapun faktor-

faktor kualitas kehidupan kerja adalah restrukturisasi, partisipasi, sistem imbalan, dan lingkungan kerja (Nawawi, 2001). Sehingga tercapainya pelaksanaan program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi yang dituangkan dalam perencanaan strategi suatu organisasi.

Keterangan:

1. Variabel terikat (*variable dependen*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau akibat dari variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).
2. Variabel bebas (*variable independen*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat atau variabel yang menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah QWL (restrukturisasi (x_1), sistem imbalan (x_2), partisipasi (x_3), dan lingkungan kerja (x_4)).

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Restrukturisasi ialah mengurangi ukuran perusahaan yang berkaitan dengan jumlah karyawan, jumlah divisi atau unit, jumlah tingkatan hierarki, didalam struktur organisasi perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Maka diajukan Hipotesis pertama yaitu:

H_1 = Restrukturisasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_0 = Restrukturisasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sistem Imbalan merupakan upah yang diberikan pada karyawan untuk memenuhi berbagai kebutuhannya sesuai dengan jabatan karyawan tersebut dan sesuai dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku dipasaran kerja. Sistem imbalan diberikan dengan berbagai bentuk yang mencakup gaji pokok, tunjangan-tunjangan, bonus, serta berbagai jenis lainnya sebagai imbalan atas jerih payah dalam bekerja. Maka diajukan hipotesis kedua yaitu:

H_2 = Sistem imbalan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_0 = Sistem imbalan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

partisipasi adalah gerakan masyarakat untuk terlibat dalam proses pembuatan keputusan, pelaksanaan kegiatan, ikut menikmati hasil dari kegiatan tersebut dan ikut serta dalam mengevaluasinya. Selain itu partisipasi juga suatu proses dimana pelaku (*stakeholder*) dapat mempengaruhi serta membagi wewenang dalam menentukan inisiatif-inisiatif pembangunan,

H_3 = Partisipasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_0 = partisipasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Faktor lingkungan kerja dimana para karyawan bekerja dan dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan. Hal ini menyangkut penerangan (cahaya) penyusunan warna, suhu udara, ruang gerak, kebisingan, kebersihan, dan keamanan karyawan didalam bekerja di perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kondisi fisik ataupun kondisi mental para karyawannya. Penciptaan kondisi kerja yang baik akan membantu menjaga kondisi karyawan. Maka diajukan hipotesis keempat yaitu:

H_4 = Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_0 = Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Untuk melihat variabel-variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan, mengenai apakah variabel tersebut dapat menginformasikan seluruh informasi yang dibutuhkan ataupun tidak. Maka diajukan hipotesis kelima yaitu:

H_5 = Restrukturisasi kerja, sistem imbalan, partisipasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_0 = Restrukturisasi kerja, sistem imbalan, partisipasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Muhammad (2013:98) penelitian kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel yang diteliti. Penelitian ini bersifat statistik yaitu mengukur instrumen penelitian berdasarkan angka-angka yang dapat dianalisis. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif yaitu pendekatan yang digunakan untuk mencari gambaran yang sistematis dan akurat. Jadi penelitian ini dilakukan untuk melihat *Quality Of Work Life* terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah cabang Banda Aceh.

3.2 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian di PT. Bank Aceh Syariah cabang Banda Aceh di Jln. Mr. Muhammad Hasan No. 80 Desa Batoh Kec. Lueng Bata, Banda Aceh.

3.3 Data dan Teknik Pemerolehannya

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung atau bisa dikatakan sumber asli dan data dikumpulkan secara kusus untuk menjawab pertanyaan

penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti. Data sekunder adalah data yang merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung atau melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

3.4 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu (Sugiyono, 2013) Populasi dalam penelitian ini berjumlah 73 orang karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Jumlah ini diperoleh berdasarkan data hasil wawancara langsung dengan staf karyawan Bank Aceh Syariah cabang banda aceh.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2012) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel juga dapat diartikan sebagian obyek yang diambil dari keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi.

Menurut pendapat Arikunto (2010) jika penelitian yang populasinya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua populasinya. Dalam penelitian ini populasinya terdapat 73 karyawan pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Jadi penulis menggunakan metode teknik *total sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel yang jumlahnya sama dengan populasi (Sugiyono, 2007).

3.5 Variabel Penelitian

a. Variabel Penelitian

Tabel 3.1. Definisi dan Indikator Variabel Dependen

NO	VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	SUMBER
	Dependen (Y)			
1.	Kinerja Karyawan	Kinerja adalah hasil secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kemampuan sama 2. Jalinan kerja sama 3. Hasil kerja 4. Waktu dalam bekerja 5. Pencapaian target	Mangkunegara, 2011

Tabel 3.2. Definisi dan Indikator Variabel Independen

NO	VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	SUMBER
	Independen (x)			
1.	Restrukturisasi	Suatu usaha untuk memperluas dan menambah kesempatan pengembangan profesionalisme para pekerja yang berfungsi sebagai	1. Pengaturan jadwal kerja 2. Kesempatan unjuk kemampuan 3. Ketersediaan peraturan 4. Kesempatan	Riyai Veithzal, 2004

Tabel. 3.2. Lanjutan

		landasan dalam memperbaiki dan memaksimalkan kinerja perusahaan.	meningkatkan keterampilan	
2.	Sistem imbalan	Pemberian salah satu bentuk penghargaan kepada karyawan atas sumbangannya kepada perusahaan terutama tercermin dari prestasi kerjanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan hidup 2. Kesesuaian imbalan dengan tugas dan tanggung jawab 3. Kesesuaian gaji dengan kebutuhan pekerja 	Rahman, 2017
3.	Partisipasi	Suatu kesempatan karyawan dalam memberikan suatu kontribusi terhadap perusahaan dalam mengambil keputusan dan tanggung jawab di dalam pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan melibatkan diri dalam proses pengambilan keputusan 2. Kemampuan meningkatkan komunikasi 3. Kemampuan meningkatkan koordinasi 	Ramadhan, 2015
4.	Lingkungan kerja	Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi keamanan lingkungan kerja 2. Jaminan 	Saputro, 2014

Tabel. 3.2. Lanjutan

		menjalankan tugas-tugas yang sedang dikerjakannya.	kebersihan dan kesehatan lingkungan kerja 3. Kondisi umum kenyamanan di lingkungan	
--	--	--	---	--

b. Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen atau variabel terikat (Y)
2. Restrukturisasi kerja sebagai variabel independen atau variabel bebas (X_1)
3. Sistem imbalan sebagai variabel independen atau variabel bebas (X_2)
4. Partisipasi sebagai variabel independen atau variabel bebas (X_3)
5. Lingkungan kerja sebagai variabel independen atau variabel bebas (X_4)

3.6 Jenis data dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan atau diperoleh langsung di lapangan yang dilakukan oleh penulis atau orang yang melakukan penelitian (Umar, 2008). Dalam penelitian ini, data yang penulis peroleh langsung dari responden melalui kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan atau diperoleh oleh peneliti atau orang yang melakukan penelitian melalui sumber-sumber yang telah ada (Amrin, 2017). Dalam penelitian ini, data yang penulis peroleh literatur kepustakaan seperti skripsi, jurnal, artikel, buku, dan dokumen yang bersangkutan dengan penelitian yang dilakukan. Data ini sebagai data pelengkap dari data primer.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2017). Agar memperoleh data yang dapat diuji kebenarannya, lengkap dan relevan, maka dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

a. Observasi

Pengumpulan data yang dilakukan langsung ke tempat penelitian dan mengumpulkan data yang diperlukan.

b. Kuesioner

Sejumlah pertanyaan tertulis digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden di PT Bank Aceh

Syariah cabang banda Aceh dengan tujuan mereka mau memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber-sumber informasi kusus dari karangan/tulisan, buku, undang-undang, dan sebagainya. Peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku, jurnal, web atau lainnya.

3.8 Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah alat ukur yang digunakan untuk mengkuantifikasikan informasi yang telah diberikan oleh responden dalam kuesioner. Jenis skala yang digunakan adalah skala *likert*, yaitu mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek. Pada penelitian ini peneliti menyajikan 5 buah pernyataan yang harus dipilih responden yaitu sangat setuju, sampai sangat tidak setuju. Skala yang digunakan berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

Tabel 3.3. Skala Pengukuran Tingkat Preferensi

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2009)

3.9 Metode Analisis Data

Analisis data adalah suatu pekerjaan yang melibatkan data, penyusunan dan melakukan pemecahan data ke dalam unit-unit yang dapat ditangani penyimpulannya, pencarian pola, penemuan apa yang penting dan apa yang perlu dipelajari, serta pembuatan keputusan (Emzir, 2012).

3.9.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengukuran yang menunjukkan tingkat kebenaran ukuran suatu instrumen yang diteliti atau ukuran suatu objek (Siregar, 2013). Pengujian kuesioner dilakukan dengan 73 responden. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk degree of freedom (df) = $n-2$ dimana n adalah jumlah sampel. Uji ini dilakukan dengan menggunakan analisis butir. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 23. Uji ini dilakukan terlebih dahulu sebelum melakukan uji reliabilitas. Menurut Ghozali (2012) uji validitas dapat dihitung dengan melakukan perbandingan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel dan memiliki nilai positif, maka pertanyaan yang diuji dikatakan valid. Kriteria penilaian uji validitas yang digunakan tersebut yaitu:

1. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka komponen kuesioner dinyatakan valid.

2. Jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka komponen kuesioner dinyatakan tidak valid.

b. Uji Realiabilitas

Uji reliabilitas adalah merupakan instrumen yang digunakan dalam penelitian guna untuk mengetahui sejauh mana hasil dari suatu pengukuran dapat relative konsisten meskipun pengukuran tersebut dilakukan berulang kali (Singarimbun, 1995). Uji realibilitas ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang digunakan dapat memperlihatkan kestabilan dari hasil penelitian berikutnya dengan kondisi yang tetap. Dalam mengukur realibilitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (Ghozali, 2012). Kriteria penilaian uji realibilitas yang digunakan tersebut yaitu:

- a. Jika hasil koefisien alpha lebih besar dari 0.60 maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel.
- b. Jika hasil koefisien alpha lebih kecil dari 0.60 maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak reliabel.

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian untuk mengetahui apakah regresi pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk pengujian terdapat banyak metode, salah satunya yaitu *Kolmogorov Smirnov* (Emzir, 2012). Pengujian *Kolmogorov Smirnov* dilakukan dengan melihat

nilai Asymp.sig yang berdistribusi normal apabila hasil signifikan > 0.05 dan berdistribusi tidak normal apabila hasil signifikansi < 0.05 .

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen (Gufron, 2011) jika terdapat korelasi yang tinggi diantara variabel independen, hal ini akan mengganggu hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinearitas dapat dilihat melalui tolerance dan VIF (Variance Inflating Factor). Tolerance dan VIF memiliki nilai yang berlawanan. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan VIF ≥ 10 .

3. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan ketidaksamaan antar variabel bebas. Untuk mengetahui adanya penyimpangan asumsi klasi atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak mengalami heterokedastisitas (Priyatno, 2013) untuk pengujian menggunakan Spearmen Rho. Pengujian Spearmen Rho dilakukan dengan melihat probabilitas hasil korelasi < 0.05 (5%) disebut heterokedastisitas. Sedangkan jika probabilitas hasil korelasi > 0.05 (5%) disebut homokedastisitas (tidak terjadi heterokedastisitas).

3.10 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda merupakan analisis data untuk melihat pengaruh sebab akibat antara dua variabel independen atau lebih dan satu variabel dependen. Dengan rumus regresi berganda (Priyatno, 2013).

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

Keterangan:

- Y = Variabel Dependen
 a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)
 b = koefisien regresi
 X = nilai variabel independen
 e = error

3.11 Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F ini menunjukkan variabel independen yang ada dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Pengujian ini menggunakan uji F yaitu dengan membandingkan F hitung dengan F tabel (Janie, 2012). Dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Janie, 2012). Pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel}

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Membandingkan nilai signifikan probabilitas 0.05

Apabila nilai $sig < 0.05$ artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Apabila nilai $sig > 0.05$ artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

3.12 Analisis Koefisien Determinasi

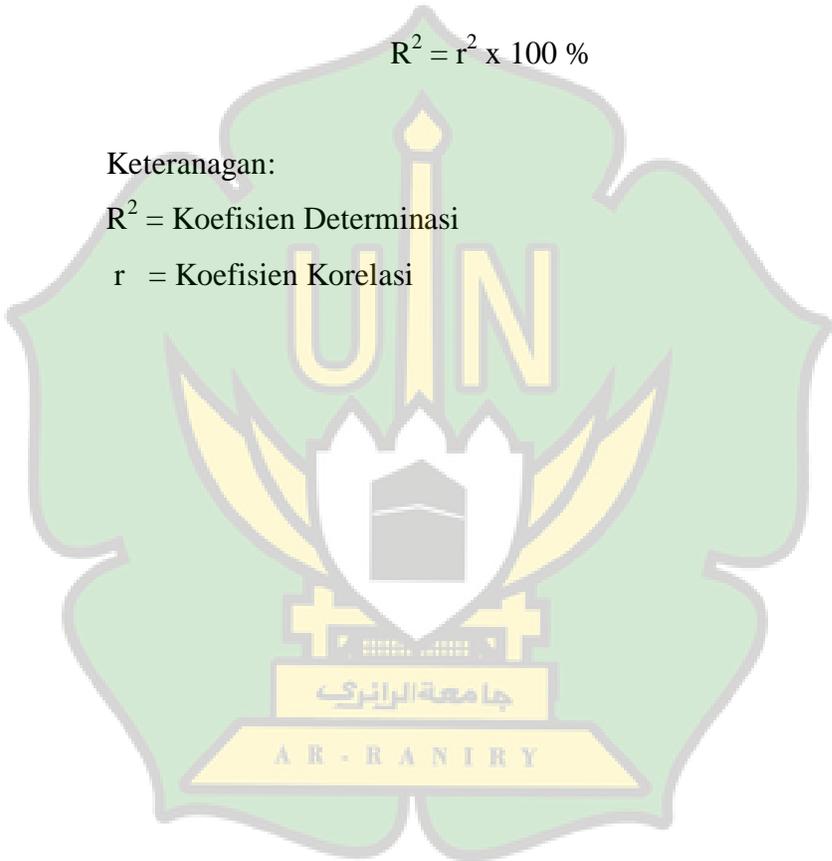
Analisis Koefisien Determinasi adalah analisis untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Adapun rumusnya:

$$R^2 = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT Bank Aceh Syariah

4.1.1 Sejarah dan Gambaran Umum PT Bank Aceh Syariah

Gagasan untuk mendirikan Bank milik Pemerintah Daerah di Aceh teretus atas prakarsa Dewan Pemerintah Daerah Peralihan Provinsi Atjeh (sekarang disebut pemerintah Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam). Setelah mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Peralihan Provinsi Aceh di Kutaraja (sekarang Banda Aceh) dengan surat keputusan nomor 7/DPRD/5 tanggal 7 September 1957, beberapa orang mewakili Pemerintah Daerah menghadap Mula Pangihutan Tamboenan, wakil notaris di Kutaraja, untuk mendirikan suatu Bank dalam bentuk Perseroan Terbatas yang bernama "PT Bank Kesejahteraan Atjeh, NV" dengan modal dasar ditetapkan Rp 25.000.000.

Setelah beberapa kali perubahan Akte, barulah tanggal 2 Februari 1960 diperoleh izin dari Menteri Keuangan dengan surat keputusan No. 12096/BUM/II dan pengesahan Bentuk Hukum dari menteri kehakiman dengan surat keputusan No. J.A.5/22/9 Tanggal 18 Maret 1960, Pada saat itu PT Bank Kesejahteraan Atjeh NV dipimpin oleh Teuku Djafar sebagai Direktur dan Komisaris terdiri atas Teuku Soelaiman Polem, Abdullah Bin Mohammad Hoesin, dan Muhammad Sanusi. Dengan ditetapkannya undang-undang No. 13 tahun 1962 tentang ketentuan-ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah, Semua Bank milik Pemerintah Daerah yang

sudah berdiri sebelumnya, harus menyesuaikan diri dengan Undang-undang tersebut.

Untuk memenuhi ketentuan ini maka pada tahun 1963 Pemerintah Daerah Provinsi Daerah Istimewa Aceh membuat Peraturan Daerah No. 12 Tahun 1963 sebagai landasan hukum berdirinya Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh. Dalam Perda tersebut ditegaskan bahwa maksud pendirian Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh adalah untuk menyediakan pembiayaan bagi pelaksanaan usaha-usaha pembangunan daerah dalam rangka pembangunan nasional semesta berencana.

Sepuluh tahun kemudian, atau tepatnya pada tanggal 7 april 1973, Gubernur Kepala Daerah Istimewa Aceh mengeluarkan Surat Keputusan No. 54/1973 tentang Penetapan pelaksanaa pengalihan PT Bank kesejahteraan Aceh, NV menjadi Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh. Peralihan status, baik bentuk hokum, hak dan kewajiban dan lainnya secara resmi terlaksana pada tanggal 6 agustus 1973, yang di anggap sebagai hari lahirnya Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh.

Untuk memberikan ruang gerak yang lebih luas kepada Bank pembangunan Daerah Istimewa Aceh, Pemerintah Daerah telah beberapa kali mengadakan perubahan Peraturan Daerah (perda), yaitu mulai perda No. 10 tahun 1974, Perda No. 6 tahun 1978, Perda No. 5 tahun 1982, Perda No. 8 tahun 1988, Perda No. 3 tahun 1993 dan terakhir peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Aceh Nomor: 2 Tahun 1999 tanggal 2 Maret 1999

tentang Perubahan Bentuk Badan Hukum Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh menjadi PT Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh, yang telah disahkan oleh Menteri Dalam Negeri dengan keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor: 584.21.343 tanggal 31 Desember 1999.

Perubahan bentuk badan hukum dari Perusahaan Daerah menjadi Perseroan Terbatas dilatarbelakangi keikutsertaan Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh dalam program rekapitalisasi, berupa peningkatan permodalan bank yang ditetapkan melalui keputusan bersama Menteri Keuangan Republik Indonesia dan Gubernur Bank Indonesia Nomor 53/KMK.017/1999 dan Nomor 31/12/KEP/GBI tanggal 8 Februari 1999 tentang Pelaksanaan Program rekapitalisasi antara Pemerintah Republik Indonesia, Bank Indonesia, dan PT Bank BPD Aceh di Jakarta pada tanggal 7 Mei 1999.

Perubahan bentuk badan hukum menjadi Perseroan Terbatas ditetapkan dengan Akte Notaris Husni Usman, SH no. 55 tanggal 21 April 1999, bernama PT Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh disingkat PT Bank BPD Aceh. Perubahan tersebut telah disahkan oleh Menteri Kehakiman RI dengan surat keputusan Nomor C-8260 HT.01.01.TH.99 tanggal 6 Mei 1999. Dalam Akte Pendirian Perseroan ditetapkan modal dasar PT Bank BPD Aceh sebesar Rp 150 milyar.

Sesuai dengan Akte Notaris Husni Usman SH No. 42 tanggal 30 Agustus 2003, modal dasar ditempatkan PT Bank BPD

Aceh ditambah menjadi Rp 500 milyar. Berdasarkan Akta Notaris Husni Usman tentang pernyataan Keputusan Rapat No.10 Tanggal 15 Desember 2008, Notaris di Medan tentang peningkatan modal dasar Perseroan, modal dasar kembali ditingkatkan menjadi Rp 1.500.000.000.000 dan perubahan nama Perseroan menjadi PT Bank Aceh. Perubahan tersebut telah disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. AHU-44411.AH.01.02 Tahun 2009 pada tanggal 9 September 2009. Perubahan nama menjadi PT Bank Aceh telah disahkan oleh keputusan Gubernur Bank Indonesia No. 12/61/KEP.GBI/2010 tanggal 29 September 2010.

Bank juga memulai aktivitas perbankan syariah dengan diterimanya surat Bank Indonesia No. 6/4/Dpb/BNA tanggal 19 Oktober 2004 mengenai izin Pembukaan Kantor Cabang Syariah Bank dalam aktivitas komersial Bank. Bank mulai melakukan kegiatan operasional berdasarkan prinsip syariah tersebut pada 5 November 2004.

Sejarah baru mulai diukir oleh Bank Aceh melalui hasil rapat RUPSLB (Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa) tanggal 25 Mei 2015 tahun lalu bahwa Bank Aceh melakukan perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional menjadi sistem syariah seluruhnya. Maka dimulai setelah tanggal keputusan tersebut proses konversi dimulai dengan tim konversi Bank Aceh dengan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan. Setelah melalui berbagai tahapan dan proses perizinan yang disyaratkan oleh OJK

akhirnya Bank Aceh mendapatkan izin operasional konversi dari Dewan Komisioner OJK pusat untuk perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional ke sistem syariah secara menyeluruh.

Izin operasional konversi tersebut ditetapkan berdasarkan keputusan Dewan Komisioner OJK Nomor. KEP-44/D.03/2016 tanggal 1 September 2016 perihal pemberian izin perubahan Kegiatan Usaha Bank Umum Konvensional menjadi Bank Umum Syariah PT Bank Aceh yang diserahkan langsung oleh Dewan Komisioner OJK kepada Gubernur Aceh Zaini Abdullah melalui Kepala OJK Provinsi Aceh Ahmad Wijaya Putra di Banda Aceh.

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku bahwa kegiatan operasional Bank Aceh Syariah baru dapat dilaksanakan setelah diumumkan kepada masyarakat selambat-lambatnya 10 hari dari hari ini. Perubahan sistem operasional dilaksanakan pada tanggal 19 september 2016 secara serentak diseluruh jaringan kantor Bank Aceh. Dan sejak tanggal tersebut Bank Aceh telah dapat melayani seluruh nasabah dan masyarakat dengan sistem syariah murni mengutip Ketentuan PBI Nomor 11/15/PBI/2009.

Kantor Pusat Bank Aceh berlokasi di jalan Mr. Mohd. Hasan No 89 Batoh Banda Aceh. Sampai dengan akhir tahun 2018, Bank Aceh telah memiliki 170 jaringan kantor terdiri dari 1 Kantor Pusat, 1 Kantor Pusat Operasional, 25 Kantor Cabang, 88 Kantor Cabang Pembantu, 25 Kantor Kas tersebar dalam wilayah Provinsi Aceh termasuk di kota Medan, 18 Payment Point, 12 Mobil kas keliling, serta 279 Gerai ATM Bank Aceh(www.bankaceh.co.id).

4.2 Visi dan Misi Bank Aceh Syariah

Visi

Visi PT Bank Aceh Syariah adalah “Mewujudkan Bank Aceh menjadi bank yang terus sehat, tangguh, handal dan terpercaya serta dapat memberikan nilai tambah yang tinggi kepada mitra dan masyarakat”.

Misi

- a. Menjadi penggerak perekonomian aceh dan pendukung agenda pembangunan daerah.
- b. Memberi nilai tambah yang tinggi bagi pemegang saham dan masyarakat aceh umumnya.
- c. Menjadi perusahaan pilihan utama bagi profesional perbankan syariah di Aceh.
- d. Menjadi bank yang memotivasi karyawan, nasabah dan *stakeholders* untuk menerapkan prinsip syariah dalam muamalah secara komprehensif.

4.3 Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada bagian ini penulis membahas mengenai Karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Data tersebut diambil dari masing-masing responden, pengumpulan data responden ini dilakukan menggunakan metode *total sampling*, yaitu seluruh populasi menjadi anggota yang akan diamati sebagai sampel. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh, dengan jumlah Responden sebanyak 73 orang.

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Laki-laki	32	43.8	43.8	43.8
Perempuan	41	56.2	56.2	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, diketahui responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki berjumlah 32 responden atau 43.8% sedangkan perempuan berjumlah 41 atau 56.2%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh didominasi oleh karyawan perempuan.

b. Usia Responden

Tabel 4.2 Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
<25thn	6	8.2	8.2	8.2
26-35thn	53	72.6	72.6	80.8
36-45thn	14	19.2	19.2	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas terdapat 73 responden yang terbagi menjadi 3 kelompok berdasarkan usia. Karyawan yang berumur <25 tahun sebanyak 6 responden atau 8.2%, 26-35 tahun sebanyak 53 responden atau 72.6 dan usia 36-45 tahun sebanyak 14 responden atau 19.2%. Responden

yang berusia 26-35 tahun lebih mendominasi dikarenakan pada masa ini karyawan berada di usia produktif.

c. Lama Bekerja

Tabel 4.3 Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
<2thn	20	27.4	27.4	27.4
3-5thn	19	26	26	53.4
6-8thn	11	15.1	15.1	68.5
>9thn	23	31.5	31.5	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, terdapat 73 responden yang terbagi menjadi 4 kelompok berdasarkan lama bekerja. Karyawan yang lama bekerja <2 tahun sebanyak 20 responden atau 27.4%, 3-5 tahun sebanyak 19 responden atau 26%, 6-8 tahun sebanyak 11 responden atau 15.1% dan >9 tahun sebanyak 23 responden atau 31.5%. Responden lama bekerja >9 tahun lebih mendominasi.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Uji instrumen

a. Uji validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen penelitian. Pengujian validitas instrumen dimaksud untuk mendapatkan alat ukur yang

sahih dan terpercaya. Berikut pengujian validitas pada variabel bebas yaitu Restrukturisasi kerja (X_1), Sistem Imbalan (X_2), Partisipasi (X_3), Lingkungan Kerja (X_4) dan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Restrukturisasi Kerja	1	0.532	0.230	Valid
	2	0.797	0.230	Valid
	3	0.614	0.230	Valid
	4	0.602	0.230	Valid
Sistem Imbalan	5	0.825	0.230	Valid
	6	0.858	0.230	Valid
	7	0.774	0.230	Valid
Partisipasi	8	0.662	0.230	Valid
	9	0.563	0.230	Valid
	10	0.760	0.230	Valid
Lingkungan Kerja	11	0.806	0.230	Valid
	12	0.847	0.230	Valid
	13	0.789	0.230	Valid
Kinerja Karyawan	14	0.414	0.230	Valid
	15	0.810	0.230	Valid
	16	0.801	0.230	Valid
	17	0.752	0.230	Valid
	18	0.430	0.230	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, Instrumen pada penelitian ini dapat dikatakan valid, jika r hitung lebih besar dari r tabel. Nilai r tabel untuk tingkat kesalahan 5% (0.05), dapat di cari dengan menggunakan jumlah responden (n). karena $n=73$, maka derajat kebesarannya adalah $73-2=71$ nilai r tabel adalah sebesar 0.230 dari

df=71 dan tingkat kesalahan=0.05. berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan kuesioner variabel bebas yaitu Restrukturisasi kerja, sistem imbalan, partisipasi, lingkungan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan dapat dinyatakan valid serta dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten yang akan akan dilakukan secara statistic. Uji realibilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's alpha*. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0.60, maka kuesioner dapat dikatakan reliabel, sebaliknya jika *cronbach's alpha* < 0.60, maka kuesioner dalam penelitian ini tidak reliabel.

Tabel 4.5 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpa	Keterangan
Restrukturisasi Kerja	0.758	Reliabel
Sistem Imbalan	0.743	Reliabel
Partisipasi	0.833	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.748	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.831	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, seluruh nilai *Cronbach's Alpha* melebihi nilai Alpha. Karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam penelitian instrumen yang digunakan dapat dinyatakan reliabel.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah regresi pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji normalitas data, penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*. Distribusi normal dapat dilihat dari nilai *Asymp.sig* > 0.05 dan apabila *Asymp.sig* < 0.05 maka data berdistribusi tidak normal.

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.60788399
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.061
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.210 ^c

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan pada uji *kolmogrov Smirnov* adalah $0.210 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji terbukti berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat hubungan di antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka terdapat permasalahan multikolinearitas. Permasalahan multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) saling berlawanan. Apabila nilai *tolerance* ≥ 0.01 dan $VIF \leq 10$ berarti tidak terjadi permasalahan multikolinearitas sedangkan jika nilai *tolerance* ≤ 0.01 dan $VIF \geq 10$ berarti terjadi permasalahan multikolinearitas. Adapun hasil uji multikolinearitas sebagai berikut.

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12.527	2.845		4.403	.000		
Restrukturisasi Kerja	.425	.156	.327	2.628	.010	.808	1.238
Sistem Imbalan Partisipasi	.438	.162	.333	2.705	.009	.819	1.221
Lingkungan kerja	.389	.162	.311	2.416	.012	.845	1.158
	.124	.156	.118	.955	.178	.875	1.142

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat dalam tabel *tolerance* setiap variabel memiliki nilai *tolerance* ≥ 0.01 yaitu 0.808 (Restrukturisasi kerja), 0.819 (Sistem Imbalan), 0.845 (Partisipasi), 0.875 (Lingkungan Kerja). Dan nilai VIF ≤ 10 yaitu 1.238 (Restrukturisasi Kerja), 1.221 (Sistem Imbalan), 1.158 (Partisipasi) dan 1.142 (Lingkungan Kerja). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terjadi ketidaksamaan nilai residual dengan setiap variabel independen. Dalam uji ini, peneliti menggunakan metode *Spearman Rho*. Uji ini dilakukan dengan meregresikan nilai residual seluruh variabel independen, kemudian yang dilihat adalah Sig. (2-tailed) > 0.05 disebut tidak terjadi heterokedastisitas sedangkan Sig. (2-tailed) < 0.05 berarti terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengalami heterokedastisitas. Adapun hasil uji heterokedastisitas yang diperoleh sebagai berikut.

Tabel 4.8 Hasil Uji Heterokedastisitas Metode Spearman Rho

			Restrukturisasi Kerja	Sistem Imbalan	Partisipasi	Lingkungan Kerja	ABS_RES
Spearman's rho	Restrukturisasi Kerja	Correlation Coefficient	1.00	.339**	.167	.209	-.047
		Sig. (2-tailed)		.003	.157	.076	.691
		N	7	73	73	73	73
		Sistem Imbalan	.339	1.000	.080	.304**	-.110

Tabel 4.8 Lanjutan

	Sig. (2-tailed)	.003	.	.503	.009	.353
	N	73	73	73	73	73
Partisipasi	Correlation Coefficient	.167	.080	1.000	.125	-.020
	Sig. (2-tailed)	.157	.503	.	.291	.864
	N	73	73	73	73	73
Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	.209	.304*	.125	1.000	-.014
	Sig. (2-tailed)	.076	.009	.291	.	.907
	N	73	73	73	73	73
ABS_RES	Correlation Coefficient	-.047	-.110	-.020	-.014	1.000
	Sig. (2-tailed)	.691	.353	.864	.907	.
	N	73	73	73	73	73

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, pada 4 variabel Restrukturisasi kerja, sistem imbalan, partisipasi, lingkungan kerja dan ABS_RES memiliki nilai Sig. (2-tailed) > 0.05 yang berarti tidak terjadi heterokedastisitas.

4.4.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen yang lebih dari satu. Dalam penelitian ini, model persamaan regresi berganda yang diuji untuk mengetahui restrukturisasi kerja, sistem imbalan, partisipasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan sebagai berikut.

Tabel 4.9 Uji Regeresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12.527	2.845		4.403	.000		
Restrukturisasi Kerja	.425	.156	.327	2.628	.010	.808	1.238
Sistem Imbalan	.438	.162	.333	2.705	.009	.819	1.221
Partisipasi	.389	.162	.311	2.416	.012	.845	1.158
Lingkungan kerja	.124	.156	.118	.955	.178	.875	1.142

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dengan rumus regresi berganda:

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

$$Y = 12.527 + 0.425 X_1 + 0.438 X_2 + 0.389 X_3 + 0.124 X_4$$

1. Nilai konstanta 12.527 mempunyai arti nilai konstanta Y, jika Restrukturisasi kerja (X1), Sistem imbalan (X2), Partisipasi (X3) dan lingkungan kerja (X4) bernilai nol maka kinerja karyawan memiliki nilai 12.527.
2. Nilai koefisien Regresi variabel Restrukturisasi kerja (X1) yaitu 0.425. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan variabel restrukturisasi kerja (karena bernilai positif) satu tingkat akan meningkatkan kinerja

karyawan sebesar 0.425 dengan anggapan variabel independen lain tetap.

3. Nilai koefisien regresi variabel sistem imbalan (X2) yaitu 0.438. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan variabel sistem imbalan (karena bernilai positif) satu tingkat akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.438 dengan anggapan variabel independen lain tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel partisipasi (X4) yaitu 0.389. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan variabel partisipasi (karena bernilai positif) satu tingkat akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.389 dengan anggapan variabel independen lain tetap.
5. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan kerja (X5) yaitu 0.124. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan variabel Lingkungan Kerja (karena bernilai positif) satu tingkat akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.124 dengan anggapan variabel independen lain tetap.

4.4.4 Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk melihat tingkat signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Dengan cara melihat nilai t dan Sig. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $Sig < 0.05$, maka dikatakan signifikan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara individu, sedangkan apabila nilai

$t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $Sig. > 0.05$, maka tidak signifikan.

Adapun hasil uji t yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12.527	2.845		4.403	.000		
Restrukturisasi Kerja	.425	.156	.327	2.628	.010	.808	1.238
Sistem Imbalan	.438	.162	.333	2.705	.009	.819	1.221
Partisipasi	.389	.162	.311	2.416	.012	.845	1.158
Lingkungan kerja	.124	.156	.118	.955	.178	.875	1.142

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, penjelasan mengenai hasil uji t pada masing-masing variabel independen sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara restrukturisasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut dibuktikan dari hasil uji-t yang diperoleh, yaitu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.628 > 1.994$) dengan taraf signifikan sebesar 0.010. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima.

2. Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Sistem imbalan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut dibuktikan dari hasil uji-t yang

diperoleh, yaitu nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2.705 > 1.994$) dengan taraf signifikan sebesar 0.009. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima.

3. Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara partisipasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut dibuktikan dari hasil uji-t yang diperoleh, yaitu nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2.416 > 1.994$) dengan taraf signifikan sebesar 0.012. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima.

4. Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis keempat dalam penelitian ini menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut dibuktikan dari hasil uji-t yang diperoleh, yaitu nilai $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($0.995 < 1.994$) dengan taraf signifikan sebesar 0.178. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis keempat ditolak.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat seberapa jauh hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersamaan. Dengan cara melihat nilai F dan Sig. apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $Sig. < 0.05$, maka dikatakan signifikan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan, sedangkan apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $Sig. > 0.05$,

maka tidak signifikan. Adapun hasil uji F yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji F
Anova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	34.380	4	8.595	3.140	.020 ^b
Residual	186.141	68	2.737		
Total	220.521	72			

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat Fhitung sebesar 3.140 dengan signifikansi sebesar 0.020. Untuk memperoleh Ftabel dapat dilihat melalui (df_1, df_2).

$$df_1 = k - 1 = 5 - 1 = 4$$

$$df_2 = n - k = 73 - 5 = 68$$

Keterangan:

Df = Derajat kebebasan

n = jumlah observasi/ sampel pembentuk regresi

k = jumlah variabel bebas dan terikat

Maka nilai fhitung $3.140 > ftabel = 2.507$ dan $sig. = 0.020 < 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara restrukturisasi kerja, sistem imbalan, partisipasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa H_5 diterima yaitu restrukturisasi kerja, sistem imbalan, partisipasi dan

lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dilakukan untuk menilai sejauh mana tingkat hubungan antara variabel independen (restrukturisasi kerja, sistem imbalan, partisipasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dengan melihat nilai R square. Adapun hasil uji regresi yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.456	.382	3.654

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai R Square adalah 0.456, yang berarti bahwa variabel restrukturisasi kerja (X1), sistem imbalan (X2), partisipasi (X3) dan lingkungan kerja (X4) secara bersama-sama dapat menjelaskan hubungan dengan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 45.6% sedangkan sisanya 54.4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

4.5 Hasil Pembahasan

- a. Pengaruh Restrukturisasi Kerja, Sistem Imbalan, Partisipasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara Individu.

- Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} restrukturisasi kerja adalah 2.628 dengan signifikansi sebesar 0.010. nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 0.05/2 dengan $df=n - 2 = 71$ adalah 1.994. dengan nilai $t_{hitung} = 2.628 > t_{tabel} = 1.994$ dan $Sig. = 0.010 < 0.05$ maka menerima H_1 menolak H_0 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel restrukturisasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dimana perusahaan mengatur jadwal kerja dengan sesuai dan perusahaan juga memberikan kesempatan untuk karyawan untuk mengembangkan karir bagi setiap karyawan, kemudian perusahaan juga menerapkan kepada karyawan peraturan, pengarahan dan bimbingan dengan baik dan benar. Pada dasarnya restrukturisasi kerja merupakan suatu usaha untuk memperluas dan menambah kesempatan pengembangan profesionalisme para pekerja yang berfungsi sebagai landasan dalam memperbaiki dan memaksimalkan kinerja perusahaan (Rivai, 2004).

Hal ini sesuai yang dinyatakan oleh Widya Astuti (2017), menyatakan bahwa restrukturisasi kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BNI Syariah.

- Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sistem imbalan adalah 2.705 dengan signifikansi sebesar 0.009. nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 0.05/2 dengan $df=n - 2 = 71$ adalah 1.994. dengan nilai $t_{hitung} = 2.705 > t_{tabel} = 1.994$ dan $Sig. = 0.009 < 0.05$ maka menerima H_2 menolak H_0 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel sistem imbalan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Sistem imbalan ini mencakup berbagai jenis baik dari gaji, bonus-bonus dan sebagainya, dimana karyawan PT Bank Aceh Syariah ini sudah merasa kebutuhannya sebagai karyawan sudah terpenuhi dan imbalan yang diterima karyawan ini juga sudah sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, bisa dibuktikan dengan jawaban karyawan yang ada di kuesioner rata-rata menjawab setuju. disini berarti sistem imbalan yang diberikan oleh PT Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh sudah cukup sesuai dan memadai.

Kinerja karyawan akan menurun jika sistem imbalan terhadap karyawan masih kurang. Sistem imbalan yang kurang berdampak pada pendapatan karyawan yang kurang terhadap kebutuhannya. Semakin tinggi pendapatan seseorang maka semakin meningkat

kebutuhan seseorang dan semakin rendah pendapatan seseorang maka semakin tidak tercukupi kebutuhan seseorang. Hal ini sesuai dengan ungkapan Soekarwati (2002: 132) bahwa konsumsi/kebutuhan seseorang tergantung dengan kecukupan dari penerimaan yang diperolehnya.

- Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} partisipasi adalah 2.416 dengan signifikansi sebesar 0.012. nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 0.05/2 dengan $df=n - 2 = 71$ adalah 1.994. dengan nilai $t_{hitung} = 2.416 > t_{tabel} = 1.994$ dan $Sig. = 0.012 < 0.05$ maka menerima H_3 menolak H_0 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel partisipasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). nilai tersebut menjelaskan bahwa karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh sudah merasa dilibatkan oleh perusahaan dalam pengambilan keputusan penting dan karyawan juga mampu meningkatkan komunikasi yang baik dengan tim yang ada di lingkungan kerja, kemudian karyawan juga selalu memberikan ide-ide kepada atasan dalam mencari solusi untuk menyelesaikan masalah.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyaningsih Saputro (2014) yang menyatakan bahwa partisipasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Cabang Yogyakarta.

- Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lingkungan kerja adalah 995 dengan signifikansi sebesar 0.178. nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 0.05/2 dengan $df = n - 2 = 71$ adalah 1.994. dengan nilai $t_{hitung} = 995 < t_{tabel} = 1.994$ dan $Sig. = 0.178 > 0.05$ maka menerima H_0 menolak H_4 . Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja (X4) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menjelaskan bahwa PT Bank Aceh Syariah masih belum sepenuhnya memberikan rasa nyaman didalam lingkungan kerja. karena pada dasarnya perusahaan yang memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam segala hal bisa meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan itu sendiri.

Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan disekitar aktivitas karyawan baik dalam bentuk fisik maupun psikologis antara sesama karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat kinerja yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Inceng Pratiwi (2017) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

- Restrukturisasi kerja, sistem imbalan, partisipasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan secara simultan. Berdasarkan hasil pengujian diketahui nilai F_{hitung} sebesar 3.140 dengan signifikansi sebesar 0.020. nilai $F_{hitung} = 3.140 > F_{tabel} = 2.507$ dan $Sig. = 0.020 < 0.05$ maka menerima H_5 dan menolak H_0 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara restrukturisasi kerja, sistem imbalan, partisipasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian variabel Restrukturisasi kerja, sistem imbalan, partisipasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh, kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Restrukturisasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil pengujian variabel Restrukturisasi kerja (X1) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.628 dan t_{tabel} sebesar 1.994, sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.628 > 1.994$) dengan nilai signifikannya sebesar 0.010, nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.010 < 0.05$). maka H_1 diterima, artinya bahwa variabel restrukturisasi kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Sistem imbalan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil pengujian variabel sistem imbalan (X2) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.705 dan t_{tabel} sebesar 1.994, sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.705 > 1.994$) dengan nilai signifikannya sebesar 0.009, nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.009 < 0.05$). maka H_2 diterima, artinya bahwa variabel sistem imbalan (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Partisipasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil pengujian variabel sistem imbalan (X2) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.416 dan t_{tabel} sebesar 1.994, sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.416 > 1.994$) dengan nilai signifikannya sebesar 0.012, nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.012 < 0.05$). maka H_3 diterima, artinya bahwa variabel partisipasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
4. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil pengujian variabel lingkungan kerja (X4) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 995 dan t_{tabel} sebesar 1.994, sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($995 < 1.994$) dengan nilai signifikannya sebesar 0.178, nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0.05 ($0.178 > 0.05$). maka H_0 diterima, artinya bahwa variabel lingkungan kerja (X4) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

5.2 Saran

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, disarankan kepada PT Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh sebaiknya lebih memperhatikan kenyamanan serta mengurangi suara bising yang mengganggu saat bekerja dan menjaga kebersihan lingkungan kerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini hanya sebatas pada objek penelitian tertentu yaitu karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh, sehingga dapat dilakukan dengan menggunakan objek lainnya.
3. Selanjutnya penelitian ini disarankan dapat menambah komponen-komponen pada kualitas kehidupan kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. (2004). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Ahyari, Agus. (2005). *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Aljuhari, M. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*.
- Amrin. (2017). *Strategi Pemasaran Asuransi Syariah*. Jakarta: Grasindo.
- Arifin, N. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja Pada CV Duta Senenam Jepara. *Jurnal Economia*.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, W. (2017). Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT BNI Syariah Palembang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
- Bahri, M, Saiful. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Yogyakarta.
- Emzir. (2012). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Grafindo.
- Fathoroni Annisa, dkk. (2020). *Buku Tutorial Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode 360 Degree Feedback*. Bandung: Kreatif Industri Nusantara.

- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Dipongoro.
- Hajar, Siti, dkk. (2018). *Pemberdayaan dan Partisipasi Masyarakat Pesisir*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo.
- Harsono, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Hendri, Edduar. (2013). *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas Pgris Palembang*.
- Janie, D. N. A. (2012). *Statiska Deskriptif & Regresi Linear Berganda dengan SPSS*. Semarang: University Press.
- Kristanti, Desi., & Pangastuti Ria, L. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia Pondok Maritim Indah Blok PP-7.
- Muhammad. (2013). *Metodelogi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dan Prilaku Kewargaan Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Crumb Rubber Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*.
- Nabila, S. N. (2016). Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan *Quality Of Work Life* Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor

Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.
Skripsi Fakultas ekonomi dan bisnis islam.

- Nafi'ah, S.I. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan BTN Syariah Cabang Malang. Disertasi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Nawawi, Hadari. (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gaja Mada University Press.
- Nawawi, Hadari. (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gaja Mada University Press.
- Priyatno, Duwi. (2013). *Olah Data Statistik dengan PSPP*. Mediakom: Yogyakarta.
- Prasetio. (2014) *Dilema BUMN*. Jakarta Timur: Pt. Rayyana Komunikasindo.
- Rahman, Arrafiqur. (2017). Kualitas Kehidupan Suatu Tinjauan Literatur dan Pandangan dalam Konsep Islam. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomi*. Vol.6. hlm 7.
- Sajjad, K.,&Abbasi, B. (2014). Studying the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitmen. *Jurnal of Recent Sceinces*. Vol 3, nomor 2.
- Septiana, I, dkk. (2010). Influence of Occupatioanal Safety, Occupational Health and Quality of Work Life on Labor Produktivity in The Production of PT Muliapac Grafurindo, *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Vol.1, No.1.
- Siagian. (2015). Menajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta: 2002. *Jurnal Neobis* Vol.9, No.2.
- Siregar, S. (2013). *Metode penelitian kuantitatif*. Kencana: Jakarta.

- Siswanto, B. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswosoemarto, R. (2012). *Intelijen Ekonomi Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Sugiyono. (2007). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&E*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RND*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sumarsono, S. (2009). *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Tjahyanti, S. (2013). Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Media Bisnis*.
- Umar, H. (2008). *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali pers.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner

KUISIONER PENELITIAN PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK ACEH SYARIAH

PENGANTAR

Saya dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh sedang mengadakan penelitian tentang Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah cabang Banda Aceh.

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka penyusun mohon kesediaannya dan kesadaran Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi angket atau daftar pernyataan yang telah disediakan berikut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, karena dalam hal ini jawaban anda:

- Dijamin kerahasiaannya.
- Tidak ada kaitannya dengan karier Bapak/Ibu/Saudara/i.
- Tidak berhubungan dengan Parpol (partai politik) manapun.
- Semata-mata hanya untuk ilmu pengetahuan.

Atas kesediannya Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktunya juga mengisi kuisisioner ini, penyusun mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Lismawati Lubis
Nim: 150603215

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

A. Identitas Responden

1. Nama : _____
2. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : _____
4. Pekerjaan : _____
5. Lama Bekerja : _____ Tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pernyataan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda ceklis (√)

pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Netral (N)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

DAFTAR PERNYATAAN

A. RESTRUKTURISASI KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Perusahaan mengatur jadwal kerja dengan sesuai					
2	Perusahaan memberikan peluang dan pengembangan karir bagi setiap karyawan					
3	Perusahaan menerapkan peraturan, pengarahan dan bimbingan dengan benar					
4	Perusahaan sering memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan inisiatif sendiri					

B. SISTEM IMBALAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Kebutuhan hidup saya sebagai karyawan sudah terpenuhi					
2	Imbalan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
3	Gaji yang saya terima sudah sesuai untuk memenuhi kebutuhan pekerja					

C. PARTISIPASI

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya sering dilibatkan oleh perusahaan dalam pengambilan keputusan penting					

2	Saya mampu meningkatkan komunikasi yang baik dengan tim yang ada di lingkungan kerja					
3	Saya selalu memberikan ide-ide kepada atasan dalam mencari solusi untuk menyelesaikan masalah.					

D. LINGKUNGAN KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Tidak ada suara bising/mengganggu dalam ruangan yang dapat mempengaruhi pekerjaan					
2	Kebersihan dan kesehatan lingkungan kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan baik					
3	Kenyamanan yang disediakan Bank telah membuat saya semangat dengan pekerjaan yang saya lakukan.					

E. KINERJA KARYAWAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan					
2	Saya selalu menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja					
3	Saya dapat mencapai hasil kerja yang baik sesuai					

	dengan yang diperintahkan					
4	Saya selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas					
5	Saya selalu mencapai target pekerjaan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan					



Lampiran 2: Jawaban Responden

No	TOTALRK (X1)	TOTALSI (X2)	TOTALPR (X3)	TOTALLK (X4)	TOTALKK (Y)
1	15	12	11	11	20
2	16	11	11	12	21
3	15	12	11	12	20
4	18	11	11	10	22
5	18	11	13	14	20
6	16	13	12	10	19
7	13	14	13	12	21
8	15	14	12	14	18
9	15	11	12	11	22
10	14	10	13	11	21
11	14	9	9	11	16
12	13	10	10	14	20
13	17	13	11	14	18
14	17	10	10	10	23
15	15	11	11	8	21
16	15	11	12	12	21
17	17	11	12	11	23
18	15	11	12	12	21
19	15	11	12	12	20
20	17	12	15	13	21
21	14	10	12	13	22
22	14	11	12	11	20
23	15	11	10	12	19
24	19	12	13	8	24
25	17	12	11	14	22
26	18	13	11	12	23
27	18	14	10	11	23
28	14	9	12	12	16
29	14	12	11	12	20
30	19	13	13	13	21
31	13	11	10	11	20
32	15	12	12	12	20
33	16	12	12	12	20
34	16	9	12	11	20

35	17	9	11	11	20
36	15	9	11	11	20
37	16	12	12	12	20
38	16	12	12	12	20
39	16	12	10	12	20
40	15	9	11	12	19
41	17	12	14	14	21
42	13	12	9	9	20
43	12	12	10	10	25
44	17	14	13	12	23
45	13	12	12	13	22
46	18	12	10	12	19
47	16	12	12	12	20
48	15	12	10	15	20
49	15	12	10	15	20
50	15	12	9	15	21
51	17	12	10	14	20
52	17	12	11	12	20
53	16	12	11	12	20
54	16	12	12	12	20
55	15	12	13	12	20
56	15	13	9	15	23
57	13	8	14	12	18
58	15	12	11	12	20
59	19	13	13	12	20
60	15	12	12	12	23
61	15	12	12	12	20
62	16	12	12	12	20
63	15	12	12	12	23
64	15	12	12	12	24
65	15	12	12	12	23
66	15	12	12	12	23
67	15	12	12	12	23
68	15	9	12	9	20
69	15	12	10	11	20
70	20	15	13	15	25
71	15	12	10	12	20
72	16	12	11	12	20
73	15	12	11	12	20

Lampiran 3: Uji Validitas

Restrukturisasi Kerja

		RK1	RK2	RK3	RK4	TOTALRK
RK1	Pearson Correlation	1	.294	.349**	-.054	.532**
	Sig. (2-tailed)		.011	.003	.651	.000
	N	73	73	73	73	73
RK2	Pearson Correlation	.294	1	.381**	.330**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.011		.001	.004	.000
	N	73	73	73	73	73
RK3	Pearson Correlation	.349**	.381**	1	.000	.614**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001		1.000	.000
	N	73	73	73	73	73
RK4	Pearson Correlation	-.054	.330**	.000	1	.602**
	Sig. (2-tailed)	.651	.004	1.000		.000
	N	73	73	73	73	73
TOTAL RK	Pearson Correlation	.532**	.797**	.614**	.602**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73

Sistem Imbalan

		SI1	SI2	SI3	TOTALSI
SI1	Pearson Correlation	1	.524**	.425**	.825**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	73	73	73	73
SI2	Pearson Correlation	.524**	1	.585**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73
SI3	Pearson Correlation	.425**	.585**	1	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73
TOTALS I	Pearson Correlation	.825**	.858**	.774**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73

Partisipasi

		PR1	PR2	PR3	TOTALPR
PR1	Pearson Correlation	1	-.024	.295*	.662**
	Sig. (2-tailed)		.839	.011	.000
	N	73	73	73	73
PR2	Pearson Correlation	-.024	1	.202	.563**
	Sig. (2-tailed)	.839		.086	.000
	N	73	73	73	73
PR3	Pearson Correlation	.295*	.202	1	.760**
	Sig. (2-tailed)	.011	.086		.000
	N	73	73	73	73
TOTALPR	Pearson Correlation	.662**	.563**	.760**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73

Lingkungan kerja

		LK1	LK2	LK3	TOTALLK
LK1	Pearson Correlation	1	.616**	.385**	.806**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000
	N	73	73	73	73
LK2	Pearson Correlation	.616**	1	.484**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73
LK3	Pearson Correlation	.385**	.484**	1	.789**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000
	N	73	73	73	73
TOTALLK	Pearson Correlation	.806**	.847**	.789**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73

Kinerja Karyawan

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	TOTALK K
KK1	Pearson Correlation	1	.188	.104	-.048	.336**	.414**
	Sig. (2-tailed)		.111	.381	.686	.004	.000
	N	73	73	73	73	73	73
KK2	Pearson Correlation	.188	1	.680**	.611**	.089	.810**
	Sig. (2-tailed)	.111		.000	.000	.454	.000
	N	73	73	73	73	73	73
KK3	Pearson Correlation	.104	.680**	1	.588**	.110	.801**
	Sig. (2-tailed)	.381	.000		.000	.353	.000
	N	73	73	73	73	73	73
KK4	Pearson Correlation	-.048	.611**	.588**	1	.048	.752**
	Sig. (2-tailed)	.686	.000	.000		.685	.000
	N	73	73	73	73	73	73
KK5	Pearson Correlation	.336**	.089	.110	.048	1	.430**
	Sig. (2-tailed)	.004	.454	.353	.685		.000
	N	73	73	73	73	73	73
TOTALKK	Pearson Correlation	.414**	.810**	.801**	.752**	.430*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73

Lampiran 4: Uji Reliabilitas

Restrukturisasi kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	5

Sistem Imbalan (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	4

Partisipasi (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.748	4

Lingkungan kerja (X4)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	4

Kinerja karyawan (Y)

Reliability Statistics

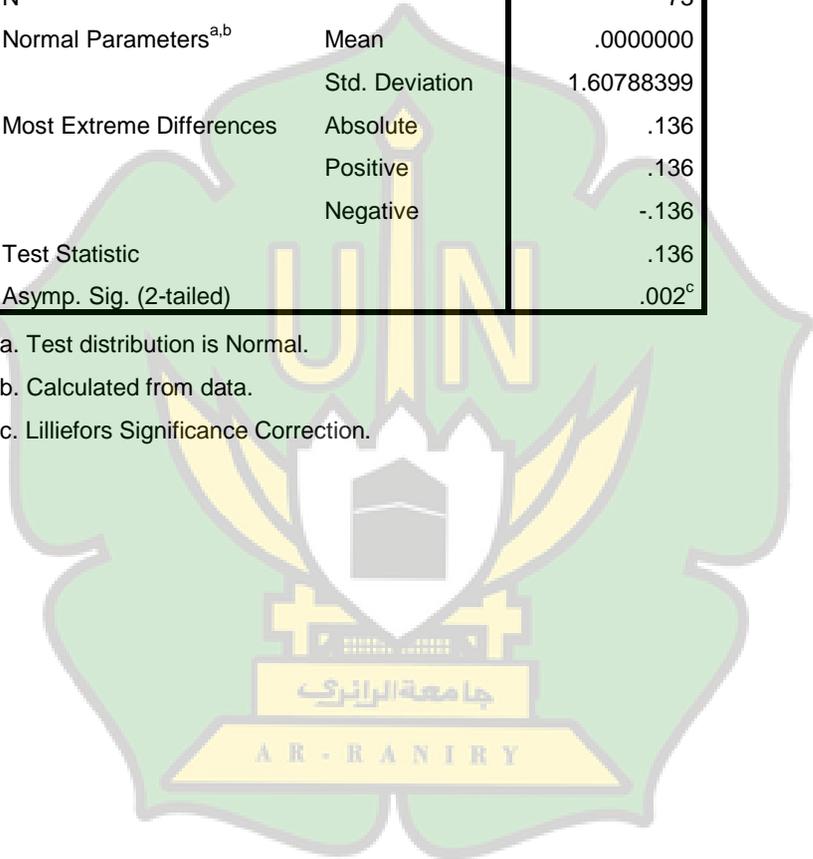
Cronbach's Alpha	N of Items
.758	6

Lampiran 5: Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.60788399
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.136
	Negative	-.136
Test Statistic		.136
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

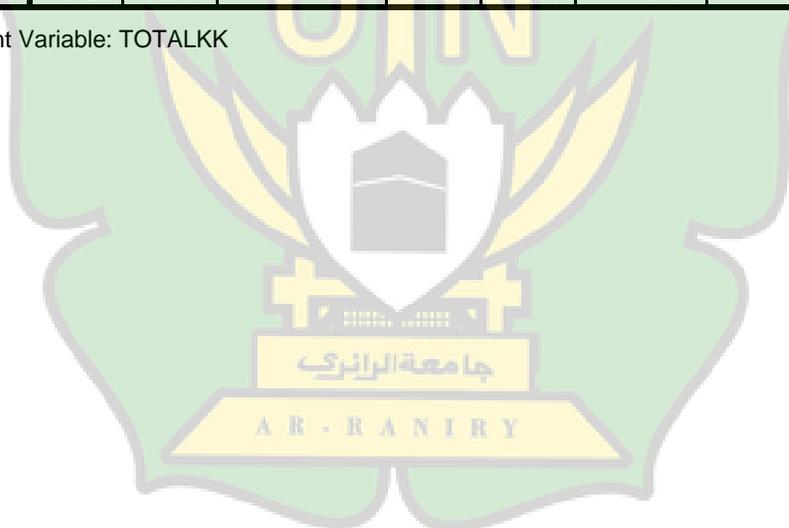


Lampiran 6: Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.527	2.845		4.403	.000		
TOTALRK	.085	.136	.078	.628	.532	.808	1.238
TOTALSI	.438	.162	.333	2.705	.009	.819	1.221
TOTALPR	.129	.162	.091	.796	.429	.945	1.058
TOTALLK	.024	.156	.018	.155	.878	.875	1.142

a. Dependent Variable: TOTALKK



Lampiran 7: Uji Heterokedastisitas

Correlations

		TOTALRK	TOTALSI	TOTALPR	TOTALLK	Unstandardized Residual
Spearman's TOTALRK rho	Correlation Coefficient	1.000	.339**	.167	.209	-.047
	Sig. (2-tailed)	.	.003	.157	.076	.691
	N	73	73	73	73	73
TOTALSI	Correlation Coefficient	.339**	1.000	.080	.304**	-.110
	Sig. (2-tailed)	.003	.	.503	.009	.353
	N	73	73	73	73	73
TOTALPR	Correlation Coefficient	.167	.080	1.000	.125	-.020
	Sig. (2-tailed)	.157	.503	.	.291	.864
	N	73	73	73	73	73
TOTALLK	Correlation Coefficient	.209	.304**	.125	1.000	-.014
	Sig. (2-tailed)	.076	.009	.291	.	.907
	N	73	73	73	73	73
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.047	-.110	-.020	-.014	1.000
	Sig. (2-tailed)	.691	.353	.864	.907	.
	N	73	73	73	73	73

جامعة الرانيرى

AR - RANIRY

Lampiran 8: Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.527	2.845		4.403	.000
TOTALRK	.085	.136	.078	.628	.532
TOTALSI	.438	.162	.333	2.705	.009
TOTALPR	.129	.162	.091	.796	.429
TOTALLK	.024	.156	.018	.155	.878

a. Dependent Variable: TOTALKK



Lampiran 9: Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.395 ^a	.156	.106	1.65450

a. Predictors: (Constant), TOTALLK, TOTALPR, TOTALSI, TOTALRK

b. Dependent Variable: TOTALKK



Lampiran 10: Tabel r

Tabel r

Tingkat Signifikansi Untuk Uji satu Arah Dan Dua Arah

df=(N-2)	Tingkat Signifikansi Untuk Uji Satu Arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji Dua Arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678

Sumber : Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>), 2010

Lampiran 11: Tabel t

Tabel t
(Pada taraf signifikansi 0,05) 1 sisi (0,05) dan 2 sisi
(0,025)

Df	Sinifikansi		Df	Siknifikansi	
	0.025	0.05		0.025	0.05
1	12.706	6.314	46	2.013	1.679
2	4.303	2.920	47	2.012	1.678
3	3.182	2.353	48	2.011	1.677
4	2.776	2.132	49	2.010	1.677
5	2.571	2.015	50	2.019	1.676
6	2.147	1.943	51	2.008	1.675
7	2.365	1.895	52	2.007	1.675
8	2.306	1.860	53	2.006	1.674
9	2.262	1.863	54	2.005	1.674
10	2.228	1.832	55	2.004	1.673
11	2.201	1.716	56	2.003	1.673
12	2.179	1.792	57	2.002	1.672
13	2.160	1.781	58	2.002	1.672
14	2.145	1.771	59	2.001	1.671
15	2.131	1.763	60	2.000	1.671
16	2.120	1.756	61	2.000	1.670
17	2.110	1.740	62	1.999	1.660
18	2.101	1.744	63	1.998	1.669
19	2.093	1.739	64	1.998	1.669
20	2.086	1.725	65	1.997	1.669
21	2.080	1.721	66	1.997	1.668
22	2.074	1.727	67	1.996	1.668
23	2.069	1.714	68	1.995	1.668
24	2.06.	1.711	69	1.995	1.667
25	2.060	1.718	70	1.994	1.667
26	2.056	1.706	71	1.994	1.667
27	2.052	1.703	72	1.993	1.666
28	2.048	1.701	73	1.993	1.666
29	2.045	1.609	74	1.993	1.666
30	2.042	1.697	75	1.992	1.665
31	2.040	1.696	76	1.992	1.665
32	2.037	1.694	77	1.991	1.665
33	2.035	1.692	78	1.991	1.665

34	2.032	1.691	79	1.990	1.664
35	2.030	1.690	80	1.990	1.664
36	2.028	1.688	81	1.990	1.664
37	2.026	1.687	82	1.989	1.664
38	2.024	1.686	83	1.989	1.663
39	2.023	1.685	84	1.989	1.663
40	2.021	1.684	85	1.988	1.663
41	2.020	1.683	86	1.988	1.663
42	2.018	1.682	87	1.988	1.663
43	2.017	1.681	88	1.987	1.662
44	2.015	1.680	89	1.987	1.662
45	2.014	1.679	90	1.987	1.662



Lampiran 12: Tabel F

Tabel F
(Taraf signifikansi 0,05)

Df	Df1							
2	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.446	199.499	215.707	224.583	230.160	233.988	236.767	238.884
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.329	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	8.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	4.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.688	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.430
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	2.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	2.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.637	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.082	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.357
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.917	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.268	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180

41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.436	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.319	2.323	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126
52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080
68	3.982	3.132	2.739	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327	2.213	2.125	2.055
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326	2.211	2.123	2.053
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324	2.210	2.122	2.052
84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323	2.209	2.121	2.051
85	3.953	3.104	2.712	2.470	2.322	2.207	2.119	2.049