

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN AJB BUMIPUTERA 1912 JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah



Oleh:

MITA ACHNEZ NABELLAH
NIM: E20151209

Dosen Pembimbing:

Ahmad Fauzi, S.Pd., M.E.I.
NUP. 201603137

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JANUARI 2020**

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN AJB BUMIPUTERA 1912 JEMBER**

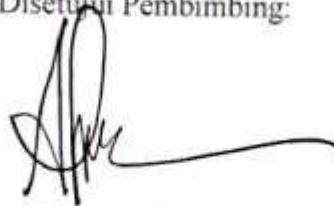
SKRIPSI

Di ajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh:

MITA ACHNEZ NABELLAH
NIM: E20151209

Disetujui Pembimbing:



Ahmad Fauzi, S.Pd., M.E.I.
NUP. 201603137

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN AJB BUMIPUTERA 1912 JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Institut Agama Islam Negeri Jember untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar S1
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Hari : Senin
Tanggal : 30 Desember 2019

Tim Penguji

Ketua

Hj. Nurul Setianingrum, SE., M.M
NIP. 196905231998032001

Sekretaris

Hikmatul Hasanah, S.E.I, M.E
NUP. 201708173

Anggota :

1. Dr. Nurul Widyawati I. R., M.Si
2. Ahmad Fauzi, S.E, M.E.I

Menyetujui

De...onomi dan Bisnis Islam



...an Rifa'i, S.E., M.Si.
NIP 19680807 200003 1 001

23/1-20

MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ^ط وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (At-Taubah : 105)*.

IAIN JEMBER

* Al Qur'an Terjemah, 9:105.

PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kepada Allah SWT dan atas dukungan dan do'a dari orang-orang tercinta, akhirnya skripsi ini dapat dirampungkan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan bahagia saya persembahkan skripsi ini kepada:

1. Ayahku tersayang Sumitro dan Ibuku tercinta Arifah, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta do'a yang luar biasa untuk kesuksesan saya. Terimakasih atas ketulusan perjuangannya dalam mendidik, menyayangi, mencintai dan memperjuangkan saya hingga saat ini.
2. Adik-adikku tersayang Azriel dan Nadin yang telah memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi ini.
3. Saudara-saudaraku semua yang tiada henti memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi ini.
4. Sahabat-sahabatku serta teman-temanku yang lainnya, terimakasih atas segala bantuan, canda tawa dan segala perjuangan yang telah kita lewati bersama.
5. Segenap pihak AJB Bumiputera 1912 Jember yang telah mambantu dalam penelitian ini.

Terimakasih yang sebesar-besarnya untuk kalian semua. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kemajuan ilmu pengetahuan dimasa yang akan datang.

KATA PENGANTAR



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

Syukur Alhamdulillah dengan tekad dan niat yang kuat dan mantapakhirnyua penyusun dapat menyelesaikan penyusunan tugas akhir ini dengan judul “PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN AJB BUMI PUTERA JEMBER”, meskipun banyak kendala yang penyusun hadapi. Semua ini tidak terlepas dengan berkat dari Allah SWT dan dukungan dari berbagai pihak yang selalu tulus memberikan motivasi dan segalanya kepada penulis. Sebagai bentuk penghargaan, penyusun mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., M.Si selaku Rektor IAIN Jember.
2. Bapak Dr. Khamdan Rifa’i, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember.
3. Ibu Nurul Setianingrum S.E.,MM selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah.
4. Bapak Ahmad Fauzi, S.Pd., M.E.I. selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan saya selama proses penyelesaian skripsi.
5. Bapak Agung Parmono,SE., M.Si selaku dosen penasehat Akademik.

6. Dosen IAIN Jember khususnya Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, terima kasih atas ilmu yang telah diberikan pada kami mudah-mudahan bermanfaat aamiin.

7. Almamaterku

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

Jember, 20 Januari 2020

Penulis

IAIN JEMBER

ABSTRAK

Mita Achnez Nabellah, Ahmad Fauzi, S.Pd., M.E.I, 2019: Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember.

Dalam era globalisasi persaingan antar perusahaan semakin tinggi, sehingga perusahaan perlu meningkatkan performanya disegala bidang, salah satu hal terpenting adalah peningkatan pada sumber daya manusia. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat bertahan ditengah-tengah persaingan global. Adapun dalam meningkatkan SDM di sebuah perusahaan di antaranya dilihat dari kinerja karyawan, yang mana hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, antara lain: kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang dapat dianggap mempengaruhi kinerja karyawan.

Rumusan masalah dalam skripsi ini adalah: 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember? 2) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember? 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember? 4) Apakah kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember?

Tujuan dari penelitian ini adalah 1) Untuk menganalisis apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember? 2) Untuk menganalisis apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember? 3) Untuk menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember? 4) Untuk menganalisis apakah kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember?

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas. Penelitian ini merupakan studi kasus pada AJB Bumiputera 1912 Jember. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 35 sampel. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah regresi linier berganda. Dalam analisis regresi linier, ada tiga hal yang harus diperhatikan, yaitu: Koefisien Determinasi (R^2), Uji t, dan Uji F. Namun sebelum melakukan analisis regresi, terlebih dahulu data harus memenuhi Uji Asumsi Klasik.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember meskipun dengan tingkat pengaruh yang kecil yaitu sebesar 24,2%. Sedangkan dengan uji secara parsial kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember. Sedangkan uji parsial pada lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember.

Kata Kunci: *kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja karyawan.*

ABSTRACT

Mita Achnez Nabellah, Ahmad Fauzi, S.Pd., M.E.I, 2019: The effect of the Quality Of Work Life on employees' performance AJB Bumiputera 1912 Jember.

In an era of globalization, competition between companies is ever higher. So the company needs to step up its performance on all fronts, and one of the most important things is the improvements in human resources. This is for companies to survive global competition. As for the inceras of human resources in a company that is seen by employees' performance, it can affect some things, among other things : compensation, leadership style, and working environment that could be considered affecting employee performance.

The formulation for problem in this essay is: 1). Does compensation affects employee performance in AJB Bumiputera 1912 Jember? 2). Does the leadership style affect the performance of employees in AJB Bumiputera 1912 Jember? 3). Does the work environment affect the performance of employees in AJB Bumiputera 1912 Jember? 4). Does compensation, leadership style, and work environment have a simultaneous effect on employee performance?

The aims of this research are to know the influence and analysis of: 1). To analyze whether compensation affects employee performance AJB Bumiputera 1912 Jember. 2). To analyze whether leadership style affects employees' performance AJB Bumiputera 1912 Jember. 3) to analyze whether the work environment is affecting employee performance AJB Bumiputera 1912 Jember. 4). To analyze whether compensation, leadership style, and work environment affect employee performance AJB Bumiputer 1912 Jember.

And this research uses quantitative methods with what kind of causality research. This research is a case study at AJB Bumiputera 1912 Jember. Samples taken in this study were 35. The analysis technique used in this study is multiple linear regression. In linear regression analysis, there are three things that must be considered, namely: Coefficient of Determination (R^2), Test t, and Test F. But before regression analysis, data must first meet the classic assumption test.

The results of this study show that compensation variabels. Leadership styles, and work environment simultaneously affect employee performance AJB Bumiputera 1912 Jember with 24,2 % leverage level. While by partial testing the compensation, and leadership style affects employee performance of AJB Bumiputera 1912 Jember. While partial testing of working environment did not affect the performance of AJB Bumiputera 1912 Jember.

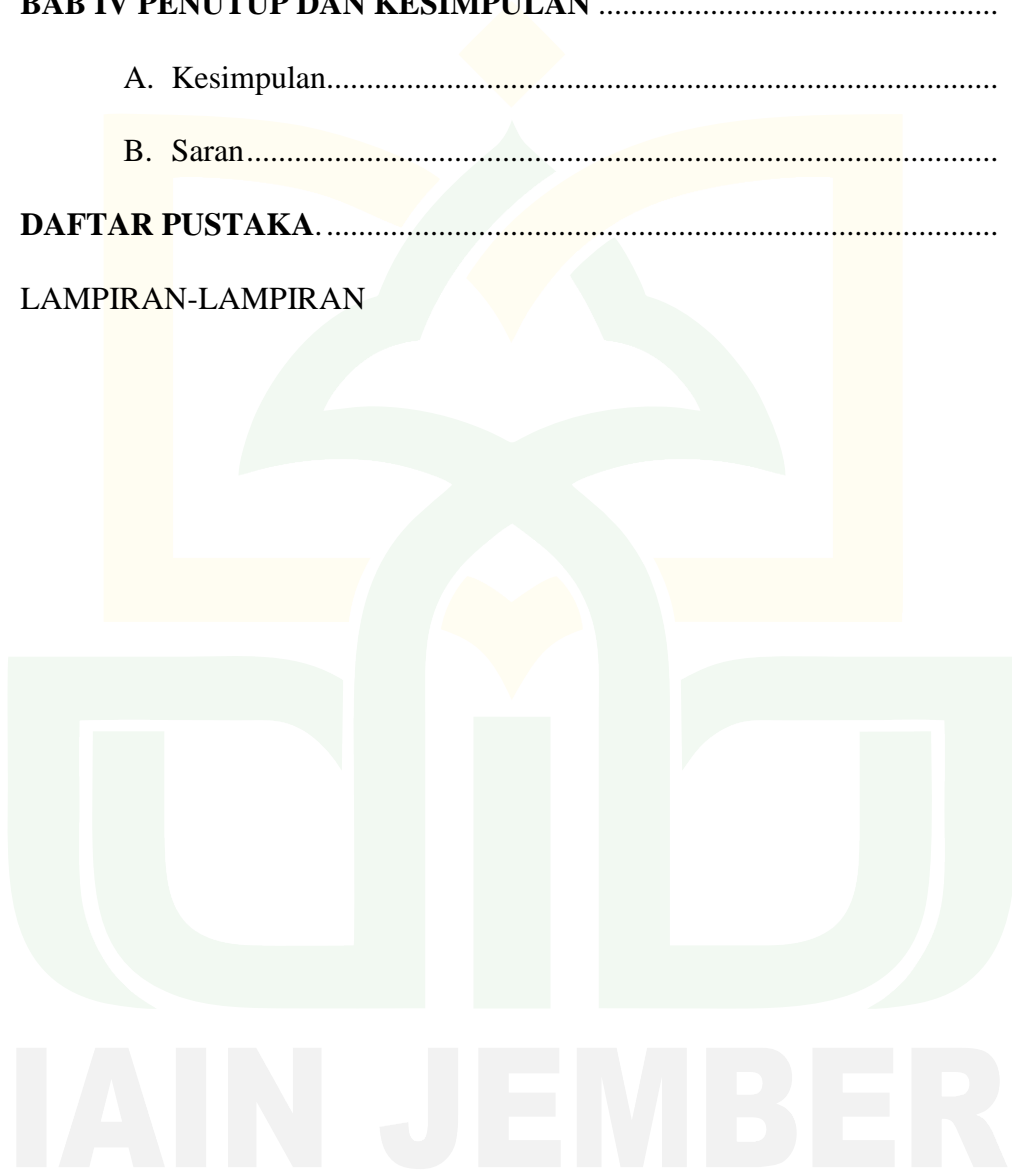
Keywords: *compensation, leadership style, work environment, employee performance.*

DAFTAR I

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	9
F. Definisi Operasional.....	11
G. Asumsi Penelitian.....	12
H. Kerangka Pemikiran.....	13
I. Hipotesis.....	14
J. Metode Penelitian.....	14
1. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	14

2.	Sumber Data Penelitian	15
3.	Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	16
4.	Analisis Data	17
K.	Sistematika Pembahasan	27
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN		28
A.	Penelitian Terdahulu	38
B.	Kajian Teori.....	38
1.	Quality Of Work Life	38
2.	Kinerja Karyawan.....	49
BAB III PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS.....		54
A.	Gambaran Obyek Penelitian.....	54
1.	Sejarah AJB Bumiputera.....	54
2.	Falsafah Perusahaan	56
3.	Visi, Misi dan Strategi AJB Bumiputera	57
4.	Struktur Organisasi AJB Bumiputera 1912 Jember	58
B.	Penyajian Data.....	60
C.	Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	66
1.	Uji Instrumen Penelitian	66
2.	Uji Asumsi Klasik	70
3.	Uji Regresi Linier Berganda	74
4.	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	76
5.	Uji Hipotesis	77

D. Pembahasan.....	79
1. Analisis dan Interpretasi Secara Parsial	79
2. Analisis dan Interpretasi Secara Simultan	82
BAB IV PENUTUP DAN KESIMPULAN	84
A. Kesimpulan.....	84
B. Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA.....	87
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

No.	Uraian Hal.	
	Tabel 2.1 Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu	34
	Tabel 3.1 Data Hasil Kuesioner Variabel Kompensasi.....	61
	Tabel 3.2 Data Hasil Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan	62
	Tabel 3.3 Data Hasil Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja	63
	Tabel 3.4 Data Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan	65
	Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel X1	67
	Tabel 3.6 Uji Validitas Variabel X2	67
	Tabel 3.7 Uji Validitas Variabel X3	68
	Tabel 3.8 Uji Validitas Variabel Y	69
	Tabel 3.9 Uji Reliabilitas	70
	Tabel 3.10 Uji Multikoleniaritas	72
	Tabel 3.11 Persamaan Regresi Linier Berganda.....	75
	Tabel 3.12 Uji Koefisien Determinasi	76
	Tabel 3.13 Uji t	77
	Tabel 3.14 Uji F	78

DAFTAR GAMBAR

No.	Uraian	Hal.
	Gambar 1.1 Paradigma Penelitian.....	10
	Gambar 1.2 Kerangka Pemikiran.....	13
	Gambar 3.1 Struktur Organisasi AJB Bumiputera.....	59
	Gambar 3.2 Uji Normalitas Data	71
	Gambar 3.3 Uji Heteroskedastisitas	74



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam peradaban manusia sekarang ini segala aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi. Organisasi adalah unit sosial yang dikelola terdiri dari dua orang atau lebih, dengan tujuan untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Dalam organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia.¹ Sumber daya manusia terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan.²

Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Tekanan dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah, dalam artian perusahaan harus melakukan restrukturisasi dalam organisasinya yang sesuai dengan lingkungan perusahaan. Bentuk

¹Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), 8.

²Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), 241.

adaptasi lainnya adalah dalam hal manajemen sumber daya manusia, seperti pengembangan karir, pelatihan dan perencanaan pembagian keuntungan.³

Manajemen sumber daya manusia yang menitikberatkan pada basis kerja karyawan akan membantu organisasi dalam menciptakan tujuan yang direncanakan. Pola ini tentunya harus didukung dengan memilih karyawan yang berkompentensi dalam bidang pekerjaannya. Untuk itu perlu dilakukan pola rekrutmen, seleksi, penempatan, motivasi, penilaian, pengembangan, komunikasi, dan keseluruhan akomodasi karyawan harus dimanfaatkan secara optimal dalam kerangka kerja.⁴

Dengan adanya SDM yang kompeten dan berkualitas akan menjadi faktor keberhasilan suatu perusahaan. SDM yang sesuai dengan kriteria perusahaan akan lebih baik untuk karir yang dijalani dalam perusahaan tersebut. Perencanaan karir karyawan tidak terlepas dari peran manajemen SDM. Maka SDM harus dipelihara dan dipertahankan melalui pelatihan keterampilan, dan diperhatikan kesejahteraannya seperti pemberian kompensasi yang layak. Sebab kalau tidak diperhatikan SDM tersebut akan pindah, bahkan akan keluar dari perusahaan.⁵ Manajemen SDM memiliki peran penting dalam penilaian kinerja karyawan. Hal ini dapat menjadi salah satu faktor untuk melihat perkembangan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat dilihat sejauh mana potensi untuk diberikan kenaikan pangkat.

³Widya Astuti, "Pengaruh Quality of Work life Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Palembang", (Skripsi, UIN Raden Fatah Palembang, 2017), 15.

⁴ M. Liga Suryadana, *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja* (Bandung: Alfabeta, 2015), 5.

⁵ Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor : IN MEDIA, 2015), 1.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan menempuh beberapa cara seperti melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses tersebut karyawan diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaannya karena karyawan telah dibekali pendidikan dan pelatihan yang sesuai. Pemberdayaan karyawan merupakan salah satu aspek penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.⁶

Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa asuransi, sedangkan asuransi itu dibagi menjadi dua yaitu asuransi jiwa dan asuransi murni. Dalam melaksanakan kegiatannya bertujuan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat.⁷

Beberapa tahun terakhir AJB Bumiputera menghadapi masalah terkait defisit keuangan, OJK (Otoritas Jasa Keuangan) menyebut selain akumulasi akibat permasalahan sejak krisis 1998, terdapat beberapa hal yang memberatkan perusahaan ini seperti sistem teknologi informasi (IT) yang tidak memadai. Dalam penerimaan premi, pengajuan klaim, dan *outstanding* tidak saling terhubung. Selain itu juga terdapat persoalan sistem bisnis, persoalan sumber daya manusia, hingga manajemen perusahaan dan telah terjadi desentralisasi kewenangan di kantor-kantor cabang AJB Bumiputera

⁶Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), 8.

⁷http://ajb.bumiputera.com/pages/default/our_company (diakses pada 9 September 2019, pukul 20.29)

yang berada di daerah. Di kantor daerah mereka bebas mengelola uang premi hingga miliaran, selain itu keagenan yang dimiliki oleh AJB Bumiputera juga tidak mengalami regenerasi. Artinya agen yang bekerja dalam menghimpun premi dilakoni oleh agen yang sudah tua.

Saat ini, OJK mengangkat pengelola statuter untuk melakukan serangkaian penyelamatan terhadap AJB Bumiputera. Tugas utama statuter adalah memastikan terselenggaranya kegiatan operasional perusahaan secara baik dan lancar serta melakukan restrukturisasi secara menyeluruh terhadap AJB Bumiputera 1912 guna memperkuat kondisi keuangan perusahaan.⁸

Bersama statuter OJK bersungguh-sungguh dalam menyiapkan program penyehatan AJB Bumiputera yang diharapkan berjalan cepat, efektif dan komprehensif, serta mampu melindungi pemegang polis dan industri asuransi. Program penyehatan AJB Bumiputera harus dilakukan secara menyeluruh, dengan menyentuh persoalan mendasar yang harus segera diperbaiki, antara lain menyangkut struktur kelembagaan beserta aturan pelaksanaannya, manajemen dan sumber daya manusia, tata kelola dan manajemen risiko, sistem dan teknologi informasi hingga strategi dan saluran distribusi pemasaran.⁹

Meskipun tengah menghadapi masalah, karyawan AJB Bumiputera harus tetap melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. AJB Bumiputera 1912 dalam melayani masyarakat umum, setiap karyawan dituntut

⁸ <https://www.cnbcindonesia.com/investment/bagaimana-nasib-ajb-bumiputera-ini-penjelasan-bos-ojk> (diakses pada 8 Januari 2020, pukul 12:40)

⁹ <https://www.ojk.go.id/id/berita-dan-kegiatan/siaran-pers/Pages/Siaran-Pers-OJK-Lakukan-Program-Penyehatan-Komprehensif-Asuransi-Jiwa-Bersama-Bumiputera-1912-AJBB.aspx> (diakses pada 14 Januari 2020, pukul 21.22)

untuk selalu ramah kepada setiap pengunjung, memberikan pelayanan yang baik, lingkungan kerja yang bersih, memberikan fasilitas yang nyaman, dan keamanan. Hal ini dapat terlaksana apabila terdapat *Quality Of Work Life* (kualitas kehidupan kerja) yang baik.

Quality Of Work Life (kualitas kehidupan kerja) merupakan salah satu faktor penting untuk motivasi manusia dan meningkatkan kepuasan kerja. *Quality Of Work Life* adalah cara tepat untuk meningkatkan kualitas karyawan agar lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka.¹⁰

Kualitas kehidupan kerja merupakan program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawan yang lebih baik. Kualitas kehidupan kerja memiliki beberapa dimensi yang perlu diterapkan oleh manajemen untuk mencapai kinerja yang unggul dan produktifitas kerja karyawan, seperti kompensasi dan lingkungan kerja akan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Konsep tersebut mengemukakan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dalam pelaksanaannya fokus utama kualitas kehidupan kerja bukan menjadikan pekerjaan menjadi lebih baik, namun kualitas kehidupan kerja ini lebih menekankan bagaimana pekerjaan dapat menjadikan pekerja menjadi lebih baik.

Kepemimpinan adalah usaha seseorang untuk mengubah perilaku pihak lain, apalagi anggota-anggota tersebut secara nyata nampak berubah kearah

¹⁰Ni Luh Putu Surya Astiani dan Ida Bagus Ketut Surya, "Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 10, No. 2, (2016), hal 156.

yang baik maka kepemimpinannya dinyatakan berhasil.¹¹ Kepemimpinan juga merupakan faktor yang sangat mempengaruhi di antara pemimpin dan karyawan yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama.¹²

Kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Dilihat cara pemberiannya, kompensasi dapat merupakan kompensasi secara langsung dan tidak langsung.¹³

Pemberian kompensasi pada karyawan juga dilakukan supaya lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerja mereka. Kinerja adalah pencapaian prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompensasi (bagaimana seseorang mencapainya).¹⁴

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sedang dikerjakannya, seperti kondisi keamanan lingkungan kerja, suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan fasilitas kerja.

¹¹Bass Bernard M, *Leadership and Performance Beyond Expectation*, (New York: Free Press, 2005), 117.

¹²Triantoro Safaria, *Kepemimpinan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004), 3.

¹³Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 289.

¹⁴Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-2*, (Bandung: ALFABETA, 2014), 228.

Mengelola dengan menyediakan sarana dan prasarana dalam rangka mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang baik, diharapkan bisa mendorong karyawan selalu berinovasi dan berkreasi termasuk membuat sistem kerja yang baik dalam pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi, dengan memperhatikan kemampuan karyawan dan usahanya dalam mencapai tujuan karirnya.¹⁵

Kinerja karyawan hanya dapat ditumbuhkan apabila iklim kerja menarik minat pekerja yang dibutuhkan, betah dan bersedia mengerahkan segala kemampuannya dalam bekerja. Permasalahan ini yang mendorong penulis untuk mengambil topik penelitian: **“Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan beberapa permasalahan yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember?

¹⁵Widya Astuti, *Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan PT BNI Syariah Palembang* (Skripsi, UIN Raden Fatah Palembang, 2017), 16.

4. Apakah kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menganalisis apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember?
2. Untuk menganalisis apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember?
3. Untuk menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember?
4. Untuk menganalisis apakah kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember?

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

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

2. Manfaat praktis

- a. Bagi penulis, untuk menambah wawasan, pengalaman dan pengetahuan yang berhubungan dengan Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Bagi Almamater IAIN Jember dan Mahasiswa Perbankan Syariah penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan dan perbandingan dalam penelitian selanjutnya.
- c. Bagi AJB Bumiputera 1912 Jember, dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan masukan, evaluasi dan pemikiran bagi AJB Bumiputera 1912 Jember khususnya dalam hal berhubungan dengan kondisi sumber daya manusia di perusahaan tersebut.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹⁶

Variabel dibagi menjadi dua:

a. Variabel *Independent* atau Variabel Bebas

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya mempengaruhi variabel *dependent*. Adapun yang menjadi variabel bebas dalam

¹⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 38.

penelitian ini adalah: Kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3).

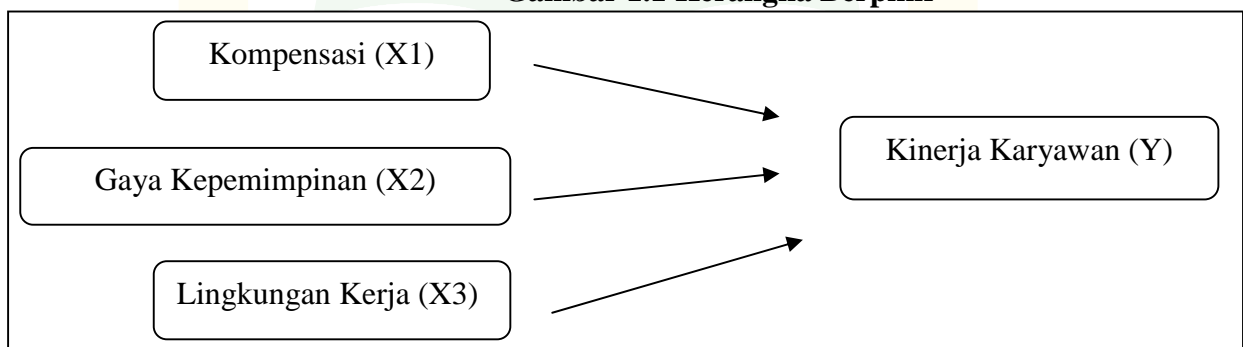
b. Variabel *Dependent* atau Variabel Terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variable bebas. Variabel dependent dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

2. Kerangka Berpikir

Berdasarkan variabel-variabel yang dikemukakan maka hubungan antar variabel akan digambarkan dalam kerangka berpikir sebagai berikut

Gambar 1.1 Kerangka Berpikir



Sumber: Data diolah oleh peneliti

3. Indikator Variabel

Setelah variabel penelitian terpenuhi kemudian dilanjutkan dengan mengemukakan indikator-indikator variabel yang merupakan rujukan empiris dari variabel yang diteliti.¹⁷

Adapun yang menjadi indikator dalam penelitian ini adalah:

¹⁷Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2015), 38.

- a. Kompensasi
 - 1. Upah
 - 2. Gaji
 - 3. Komisi
 - 4. Gaya Bonus
- b. Kepemimpinan
 - 1. Sifat
 - 2. Watak
 - 3. Kepribadian
 - 4. Kebiasaan
- c. Lingkungan Kerja
 - 1. Fasilitas kerja
 - 2. Suasana kerja
 - 3. Hubungan dengan rekan kerja
 - 4. Keamanan
- d. Indikator Kinerja Karyawan
 - 1. Kuantitas
 - 2. Kualitas
 - 3. Ketepatan Waktu
 - 4. Efektifitas

F. Definisi Operasional

Definisi istilah berisi tentang pengertian istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian peneliti di dalam judul penelitian, tujuannya agar tidak

terjadi kesalahpahaman terhadap makna istilah sebagaimana dimaksud oleh peneliti.

1. *Quality Of Work Life*

Quality Of Work Life dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, serta kondisi untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia yang bertujuan untuk meningkatkan martabat karyawan.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawannya, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang diharapkan organisasi, melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi.¹⁸

G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian bisa disebut juga sebagai anggapan dasar atau postulat, yaitu sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Anggapan dasar harus dirumuskan secara jelas sebelum peneliti melangkah mengumpulkan data.¹⁹ Anggapan dasar di samping berfungsi sebagai dasar berpijak yang kukuh bagi masalah yang diteliti juga untuk mempertegas variabel yang menjadi pusat perhatian penelitian dan merumuskan hipotesis.

¹⁸Bryan Johannes Tampi, "Pengaruh Gaya Pimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado)", *Jurnal Acta Diurna*, Vol. 3 No. 4, (2014). hal 6

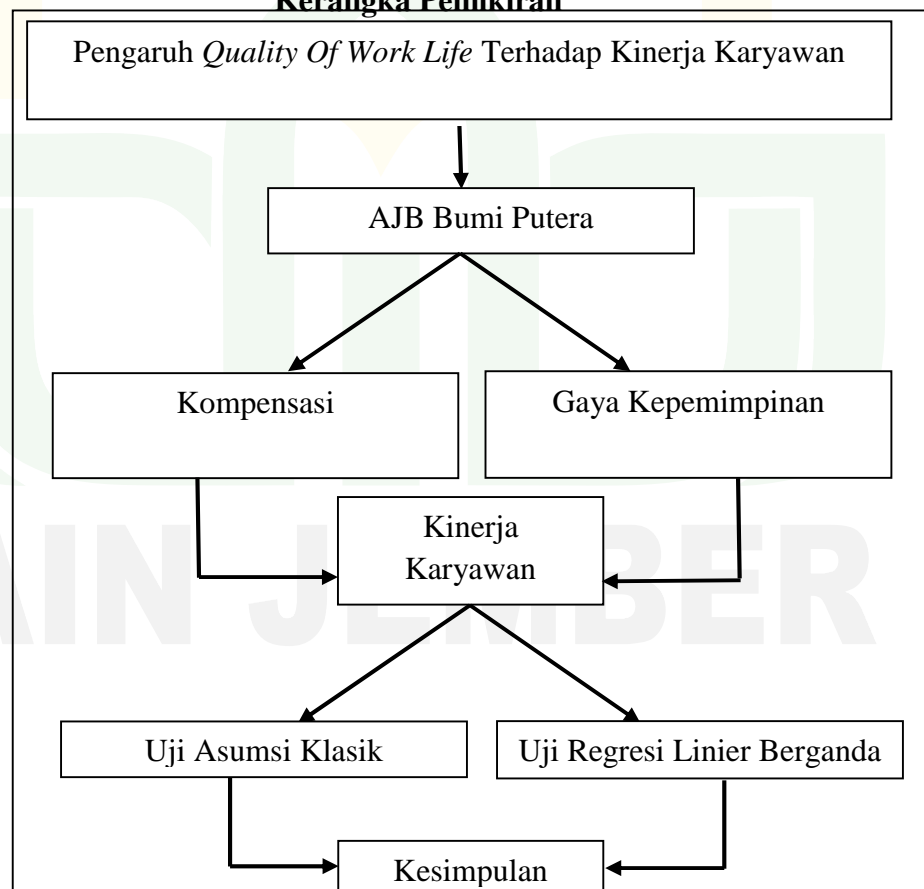
¹⁹Tim penyusun, *Pedoman Karya Ilmiah* (Jember, IAIN Jember press, 2015), 39.

Asumsi dari penelitian ini menyatakan bahwa:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember.
4. Kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember.

H. Kerangka Pemikiran

Gambar 1.2
Kerangka Pemikiran



Sumber: Data diolah oleh peneliti

I. Hipotesis

Hipotesis yaitu terdiri dari dua kata “*hypo*” yang berarti sebelum dan “*thesis*” yang berarti dalil. Jadi hipotesis tidak lain dari jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis menyatakan hubungan apa yang kita cari atau yang ingin kita pelajari.²⁰ Sebagaimana hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis dinyatakan dalam bentuk pernyataan sementara terhadap hasil penelitian berikut adalah hipotesis dalam penelitian:

1. H_{a1} : kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember.
2. H_{a2} : gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember.
3. H_{a3} : lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember.
4. H_{a4} : kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan AJB Bumi Putera 1912 Jember.

J. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Yang dimaksud dengan pendekatan disini adalah metode atau cara mengadakan penelitian seperti halnya eksperimen atau non-eksperimen. Tetapi disamping itu juga menunjukkan jenis atau tipe penelitian yang

²⁰ Nazir, *Metode penelitian* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011), 151.

diambil. Dipandang dari segi tujuan misalnya eksploratif, deskriptif atau historis. Atau pandangan dari subjek penelitian lainnya, misalnya populasi atau kasus.²¹

Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas, yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (yang dipengaruhi). Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh dari dua variabel atau lebih. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap kinerja karyawan.

Jenis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif, data kuantitatif lebih berdasarkan pada data yang dapat dihitung.

2. Sumber Data Penelitian

a. Data primer

Data primer yaitu diperoleh secara langsung dari sumber asli dan data dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti. Data primer ini khusus dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan. Data primer dalam penelitian ini adalah data tentang profil sosial dan identifikasi responden, berisi data responden yang berhubungan dengan identitas responden dan keadaan sosial seperti: usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja dari seluruh karyawan

²¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta Grafindo, 2010), 64.

AJB Bumi Putera Jember yang berkaitan dengan *Quality Of Work Life* dan Kinerja Karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan penelitian terdahulu.²²

3. Teknik dan instrumen Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.²³ Beberapa teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Pengumpulan data yang dilakukan langsung ketempat penelitian dan mengumpulkan data yang diperlukan. Dimana observasi ini dilakukan untuk melihat kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember. Di dalam artian penelitian observasi dapat dilakukan dengan tes, kuesioner, rekaman, gambar dan dokumen terkait penelitian yang dilakukan.²⁴

b. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada

²² Iqbal Hasan, *Analisi Penelitian dengan Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), 19.

²³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 224.

²⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta: 2010), 199-200.

responden untuk dijawabnya. Pertanyaan atau pernyataan dalam angket tidak akan terlepas dari indikator-indikator variabel yang terdapat pada judul penelitian.

c. Dokumentasi

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

4. Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.²⁵

Kegiatan menganalisis data dalam penelitian ini meliputi beberapa tahap antara lain:

a. Proses Editing

Tahap awal analisis data adalah melakukan edit terhadap data yang telah dikumpulkan dari hasil survei lapangan. Pada prinsipnya proses editing data bertujuan agar data yang diamati akan dianalisis secara akurat dan lengkap.

²⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 199.

b. Proses Coding

Proses pengubahan data kualitatif menjadi angka dengan mengklasifikasikan jawaban yang ada menurut kategori-kategori yang penting (pemberian kode).

c. Proses Scoring

Proses penentuan skor atas jawaban responden yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori yang cocok tergantung pada anggapan atau opini responden.

Adapun skor yang diberikan adalah:

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

d. Tabulasi

Menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas.

Setelah proses tabulasi selesai kemudian data-data dalam tabel tersebut akan diolah dengan bantuan *software* statistik yaitu SPSS.

Agar data yang dikumpulkan dapat bermanfaat harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif yang artinya suatu analisa yang

berdasarkan pada data yang dihitung (angka). Untuk mempermudah dalam menganalisa data maka peneliti menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*)

1) Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan, kesesuaian, atau kecocokan suatu alat untuk mengukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.²⁶

Adapun rumusan yang digunakan untuk menguji tingkat validitas instrumen dalam penelitian ini yaitu menggunakan rumus korelasi. Analisis ini dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor butir instrumen dengan skor total.²⁷ Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Untuk memutuskan apakah instrumen tersebut valid atau tidak, besarnya korelasi (r hitung) tersebut dibandingkan dengan r table. Dengan taraf signifikan sebesar 5%.

Jika $r \text{ hitung} > r \text{ table} = \text{valid}$

Jika $r \text{ hitung} < r \text{ table} = \text{tidak valid}$

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik

²⁶Sugiyono dan Eri wibowo, *Statistika Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10.0 for Windows* (Bandung: Alfabeta, 2002), 220.

²⁷Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2010), 353.

(kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu yang berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Dalam penelitian kuantitatif, untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel, pengumpulan serta analisis data dilakukan dengan cara yang benar.

Dalam penelitian kuantitatif, untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel yang diuji validitas dan reliabilitasnya adalah instrument penelitiannya.²⁸

Pengukuran reliabilitasnya dapat dilakukan dengan *One Shot* atau pengukuran sekali saja, dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* (). Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila:²⁹

Hasil *Alpha Cronbach* $> 0,60$ = reliabel

Hasil *Alpha Cronbach* $< 0,60$ = tidak reliabel

- 3) Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang diantaranya adalah terhindar dari adanya normalitas, multikoleniaritas, heteroskedestisitas, dan autokorelasi.

²⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 268.

²⁹Ahmad Sani Supriyanto, *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: UIN Maliki Press, 2010), 251

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mempengaruhi apakah residual data dari model regresi linier memiliki distribusi normal atau tidak. Jika residual data tidak terdistribusi normal maka dapat disimpulkan statistik tidak valid. Salah satu cara untuk mendeteksi apakah residual data berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat grafik normal *probability plot* menggunakan program analisis statistik IBM SPSS Statistic 22, yaitu jika titik-titik plot berada disekitar garis diagonal dan tidak melebar dari garis diagonal, maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

b) Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen), jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikoleniaritas yang harus diatasi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi atau tidaknya multikoleniaritas didalam model regresi adalah sebagai berikut:

(1) Nilai *tolerance* dan lawannya.

(2) *Variance inflation factor*.

Kedua ukuran diatas menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. *Tolerance* mengukur variabel bebas yang dipilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF (karena $VIF = 1 / tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai *cut off* yang dipakai oleh nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF kurang dari 10, apabila terdapat variabel bebas yang dimiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui atau menguji apakah dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda ataukah tetap. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap atau sama, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi problem heteroskedastisitas adalah melalui grafik scatterplot, yaitu jika plotting titik-titik menyebar secara acak dan tidak berkumpul pada suatu tempat,

maka dapat disimpulkan bahwa terjadi problem heteroskedastisitas.³⁰

4) Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan teknik analisis regresi yang dapat digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Persamaannya dapat ditulis sebagai berikut.³¹

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan:³²

Y = Variabel Dependen

a = Konstanta atau Intercept

b = Koefisien Variabel Independen

X = Variabel Independen

e = Error³²

5) Uji Koefisien Determinasi

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varian atau penyebaran dari variabel-variabel dependen atau angka yang menunjukkan seberapa besar variasi variabel dependen dipengaruhi oleh variabel-variabel independen.

³⁰Imam Gunawan, *Pengantar Statistika Inferensial* (Jakarta: Rajawali Pers, 2006), 92

³¹Supranto, *Analisis Multivariat: Arti dan Interpretasi* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), 57.

³²M. Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), 254.

Biasanya koefisien determinasi antara 0 sampai 1 atau $R^2 = 1$, yang berarti variasi dari variabel bebas semakin dapat menjelaskan variasi dari variabel tidak bebas bila angkanya semakin mendekati 1. Pada penelitian ini juga akan digunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel dan jumlah observasinya (*adjust R²* atau dilambangkan dengan *adj R²*), karena lebih menggambarkan kemampuan yang sebenarnya dari variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen.

6) Uji Hipotesis

a) Uji t

Uji t dalam regresi linier berganda dimaksudkan untuk menguji apakah parameter (koefisien regresi dan konstanta) yang diduga untuk mengistemasi persamaan/model regresi linier berganda sudah merupakan parameter yang tepat atau belum. Maksud tepat disini adalah parameter tersebut mampu menjelaskan perilaku variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikatnya.

Langkah-langkah Uji t yaitu:

(1) Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : B_1 = B_2 = B_3 = 0$, artinya variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

$H_a : B_1 \neq B_2 \neq B_3 \neq 0$, artinya variabel dependen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

(a) Menentukan taraf nyata atau *level of significance* $\alpha = 5\%$ ($\alpha = 0,05$).

(b) Menentukan t_{hitung} dengan rumus $t = t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$

Menentukan t_{tabel} (diambil dari hasil tabel distribusi t pada $\alpha = 5\%$).

(c) Membuat kesimpulan

H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti menyatakan bahwa variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen. Pada uji t dalam menentukan t_{tabel} yaitu dengan $Df = n - k$, dimana $n =$ banyaknya data sedangkan $k =$ banyak variabel bebas + variabel terikat.

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti menyatakan bahwa variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.³³

b) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (variabel independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (variabel dependen) pada tingkat signifikan 0,05.

³³Jonatan Sarwono, HNS, *Prosedur-prosedur Populer Statistik untuk Analisis Data Riset Skripsi* (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 49.

Langkah-langkah menghitung nilai Uji F sebagai berikut:

(1) Merumuskan hipotesa

$H_0 : B_1 = B_2 = B_3 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : B_1 \neq B_2 \neq B_3 \neq 0$, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

(a) Menentukan taraf nyata atau *level of significance* $\alpha = 5\%$.

(b) Menentukan F_{hitung} dengan rumus $F = F_{hitung} = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)}$

(c) Menentukan F_{tabel} pada $\alpha = 5\%$ dengan tingkat keyakinan 95%.

(d) Membuat kesimpulan

H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat. Pada Uji F untuk memperoleh F_{tabel} adalah dengan menentukan terlebih dahulu nilai DF untuk menghitung pembilang (N1) dan DF untuk penyebut (N2) sebagai acuan untuk melihat F_{tabel} pada distribusi f. Dengan rumus $Df(N1)=k-1$ dan $Df(N2)= n-k$ (dimana $n=$ jumlah data dan $k=$ jumlah variabel bebas + variabel terikat).

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.³⁴

7) Penetapan Tingkat Signifikan

Penetapan hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 atau tingkat keyakinan sebesar 0,95 karena tingkat signifikan itu yang umum digunakan pada penelitian ilmu-ilmu sosial dan dianggap cukup tepat untuk mewakili hubungan antar variabel yang diteliti.³⁵

K. Sistematika Pembahasan

Secara global sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I : pendahuluan, bab ini merupakan dasar dalam penelitian, yang terdiri dari: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : bab ini membahas tentang kajian kepustakaan yang meliputi: penelitian terdahulu, dan kajian teori.

BAB III : bab ini membahas tentang penyajian data dan analisis yang meliputi: gambaran obyek penelitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB IV : bab ini membahas tentang penutup yang meliputi: kesimpulan dan saran-saran.

³⁴Ibid, 49-50

³⁵ Nazir, *Metode Penelitian* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011), 460.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Kajian yang mempunyai relasi atau keterkaitan dengan kajian ini antara lain :

1. Pada penelitian yang dilakukan oleh Widya Astuti UIN Raden Fatah 2017,³⁶ dengan judul “Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Palembang”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap kinerja karyawan dan untuk menganalisis faktor yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri dan yang memberikan pengaruh paling dominan adalah faktor partisipasi kerja. Penelitian ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif, dan variabel dependen Kinerja Karyawan. Perbedaan dari penelitian yang dilakukan Widya Astuti yaitu terletak pada Objek penelitian yang diteliti yaitu BNI Syariah, sedangkan pada penelitian ini meneliti AJB Bumiputera. Selain itu perbedaan lainnya terdapat pada variabel independen, peneliti terdahulu menggunakan variabel independen Restrukturisasi kerja, Partisipasi Kerja, dan Sistem Imbalan. Sedangkan

³⁶Widya Astuti, “Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Palembang”, (Skripsi, UIN Raden Fatah Palembang, Palembang, 2017)

pada penelitian ini variabel independennya yaitu kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

2. Pada penelitian yang dilakukan oleh Elok Faiqoh IAIN Jember 2017,³⁷ dengan judul “Pengaruh Partisipasi Karyawan, Pengembangan Karier, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember”. Hasil dari penelitian adalah variabel partisipasi karyawan, pengembangan karier, dan kompensasi terhadap kinerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Jember. Persamaan dari penelitian ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Persamaan lainnya adalah pada variabel dependen yaitu Kinerja karyawan, selain itu juga terdapat persamaan pada variabel independen yaitu Kompensasi. Tetapi ada pula letak perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah pada variabel independen yaitu pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel independen Partisipasi Karyawan dan Pengembangan Karier. Sedangkan pada penelitian ini variabel independennya menggunakan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.
3. Penelitian selanjutnya oleh Arini Yulianita Sidoarjo Universitas Muhammadiyah Sidoarjo 2017,³⁸ dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo. Hasil dari penelitian ini adalah variabel Gaya Kepemimpinan

³⁷Elok Faiqoh, “Pengaruh Partisipasi Karyawan, Pengembangan Karier, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember”, (Skripsi, IAIN Jember, 2017).

³⁸ Arini Yulianita, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo”, (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, 2017)

dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo. Persamaan dari penelitian ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Persamaan lainnya pada variabel dependen kinerja karyawan, dan variabel independen gaya kepemimpinan. Letak perbedaan penelitian sebelumnya adalah pada variabel independen menggunakan motivasi, sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel kompensasi dan lingkungan kerja.

4. Penelitian selanjutnya oleh Dimas Ario Bimo Medan 2017,³⁹ dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Grand Sakura Hotel Medan”. Hasil dari penelitian ini adalah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Grand Sakura Hotel Medan. Persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, letak perbedaannya adalah pada penelitian terdahulu hanya menggunakan satu variabel, pada penelitian ini menggunakan tiga variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja.
5. Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Fauzi IAIN Purwokerto 2016,⁴⁰ dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Khasanah Ummat Banyumas”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT.BPRS khasanah

³⁹ Dimas Ario Bimo, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Grand Sakura Hotel Medan”, (Skripsi, Universitas Medan, 2017)

⁴⁰ Ahmad Fauzi, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Syariah Khasanah Ummat Banyumas”, (Skripsi, IAIN Purwokerto, 2016).

Ummat Banyumas. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sama-sama menggunakan variabel independen kompensasi dan variabel dependen kinerja karyawan, letak perbedaannya ada pada objek penelitian, peneliti sebelumnya melakukan penelitian di PT. BPRS Khasanah Ummat sedangkan penelitian ini di AJB Bumiputera 1912 Jember.

6. Penelitian selanjutnya oleh Aditya Nur Pratama Yogyakarta 2016,⁴¹ dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers”. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 6,9%. Persamaan dari penelitian ini sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif, dan sama-sama menggunakan variabel dependen kinerja karyawan dan variabel independen lingkungan kerja. Perbedaannya, skripsi ini menggunakan variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan, sedangkan penelitian yang dilakukan Aditya menggunakan variabel disiplin kerja.
7. Penelitian selanjutnya oleh Catherine Nathania Lampung 2016,⁴² dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Damai Motor Lampung”. Hasil dari penelitian ini kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PD Damai Motor Lampung

⁴¹ Aditya Nur Pratama, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers”, (Skripsi, Universitas Yogyakarta, 2016)

⁴² Catherine Nathania, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Damai Motor Bandar Lampung”, (Skripsi, Universitas Lampung, 2016)

dengan tingkat signifikan 95%. Persamaan pada penelitian ini sama-sama menggunakan variabel dependen kinerja karyawan, dan variabel independen kompensasi. Sedang letak perbedaannya pada tempat penelitian, penelitian sebelumnya di PD Damai Motor Lampung, sedang penelitian ini pada AJB Bumiputera 1912 Jember. Perbedaan lainnya, selain menggunakan variabel kompensasi penelitian ini juga menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

8. Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Dwi Ayu IAIN Jember 2016,⁴³ dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Jember”. Hasil dari penelitian ini adalah besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bank BRI Syariah KC Jember adalah sebesar 22,1%.

Persamaan dari penelitian ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif, persamaan lainnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu, variabel dependen Kinerja Karyawan, dan Variabel Independen Kompensasi. Letak perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian ini hanya terletak pada objek penelitiannya saja, penelitian sebelumnya melakukan penelitian di PT Bank BRI Syariah sedangkan pada penelitian ini melakukan penelitian di AJB Bumiputera 1912 Jember.

9. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Lia Hasanah IAIN Jember 2016,⁴⁴ dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia

⁴³Dwi Ayu, “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Jember”, (Skripsi, IAIN Jember, 2016).

⁴⁴Lia Hasanah, “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank BNI Cabang Jember”, (Skripsi, IAIN Jember, 2016).

Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank BNI Syariah Cabang Jember”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di BNI Syariah KC Jember. Hasil dari penelitian ini adalah variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di BNI Syariah KC Jember dengan. Adapun besar pengaruh kedua dari kedua variabel tersebut adalah sebesar 37,9%. Adapun persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif dan sama-sama menggunakan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian ini adalah penelitian sebelumnya menggunakan variabel independen pendidikan dan pelatihan sedangkan penelitian ini menggunakan variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

10. Penelitian selanjutnya oleh Tri Afriska Universitas Bangka Belitung 2016,⁴⁵ dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karier, Motivasi Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan kantor Kecamatan Belinyu kabupaten Bangka”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian adalah variabel pengembangan karier, motivasi kerja, dan kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif, dan variabel dependen kinerja.

⁴⁵Tri Afriska, “Pengaruh Pengembangan Karier, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka”, (Skripsi, Universitas Bangka Belitung, 2016).

Perbedaannya pada penelitian terdahulu menggunakan variabel independen pengembangan karier, motivasi kerja, dan kompetensi sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel independen kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Tabel 2.1
Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1.	Widya Astuti, UIN Raden Fatah, 2017	Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Palembang.	Terdapat perbedaan pada tempat penelitian, serta perbedaan pada variabel independen peneliti terdahulu menggunakan variabel restrukturisasi kerja, partisipasi kerja, dan sistem imbalan. Pada penelitian ini menggunakan variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja	Penelitian ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif, dan variabel dependen kinerja karyawan.
2.	Elok Faiqoh, IAIN Jember, 2017	Pengaruh partisipasi Karyawan, Pengembangan Karier dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember	Perbedaan terletak pada Objek Penelitian. Perbedaan lain pada variabel independen, pada penelitian terdahulu menggunakan variabel partisipasi karyawan dan pengembangan	Persamaan pada variabel dependen kinerja karyawan, dan variabel independen kompensasi.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan
			karir. Pada penelitian ini menggunakan variabel gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja.	
3.	Arini Yulianit, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, 2017	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo	Perbedaan penelitian sebelumnya adalah pada variabel independen menggunakan motivasi, sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel kompensasi dan lingkungan kerja.	Persamaan dari penelitian ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Persamaan lainnya pada variabel dependen kinerja karyawan, dan variabel independen gaya kepemimpinan.
4	Dimas Ario Bimo, Universitas Medan, 2017	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Grand Sakura Hotel Medan	Perbedaannya adalah pada penelitian terdahulu hanya menggunakan satu variabel, pada penelitian ini menggunakan tiga variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja.	Persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan
5	Ahmad Fauzi, IAIN Purwokerto, 2016	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Khasanah Ummat.	Perbedaan terletak pada Objek Penelitian. Penelitian ini melakukan penelitian di PT.BPRS Khasanah Ummat, sedangkan penelitian ini pada AJB Bumiputera	Persamaan pada penelitian ini sama-sama menggunakan variabel dependen kinerja karyawan, dan variabel independen kompensasi..

No	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan
			1912 Jember.	
6	Aditya Nur Pratama, Universitas Yogyakarta, 2016	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers	Perbedaan terletak pada Objek Penelitian. Peneliti sebelumnya melakukan penelitian di BMT Bima Insani Pringapus. Penelitian ini di AJB Bumiputera 1912 Jember.	Persamaan pada variabel dependen kinerja karyawan, dan variabel independen lingkungan kerja.
No	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan
7	Catherine Nathania, Universitas Lampung, 2016	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Damai Motor Lampung	perbedaannya pada tempat penelitian, penelitian sebelumnya di PD Damai Motor Lampung, sedang penelitian ini pada AJB Bumiputera 1912 Jember. Perbedaan lainnya, selain menggunakan variabel kompensasi penelitian ini juga menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.	Persamaan pada variabel independen kompensasi, dan variabel dependen kinerja karyawan.
8	Dwi Ayu, IAIN Jember, 2016	Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah Kantor	Perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian ini hanya terletak pada objek penelitiannya saja, penelitian	Persamaan dari penelitian ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif, persamaan lainnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu,

No	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan
		Cabang Jember	sebelumnya melakukan penelitian di PT Bank BRI Syariah sedangkan pada penelitian ini melakukan penelitian di AJB Bumiputera 1912 Jember.	variabel dependen Kinerja Karyawan, dan Variabel Independen Kompensasi
9	Lia Hasanah IAIN Jember, 2016	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Jember	Perbedaan terletak pada Objek Penelitian. Perbedaan lain variabel independen. Pada penelitian terdahulu menggunakan variabel pendidikan dan pelatihan, sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja.	Persamaan terletak pada variabel dependen Kinerja Karyawan.
10	Tri Afriska Universitas Bangka Belitung, 2016	Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka	Perbedaan terletak pada Objek Penelitian. Perbedaan lainnya terletak pada variabel independen. Peneliti terdahulu menggunakan variabel pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi. Pada	Persamaan terletak pada variabel dependen Kinerja Karyawan.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan
			penelitian ini menggunakan variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja.	

Berdasarkan kesimpulan dari beberapa penelitian terdahulu, dapat dilihat bahwa *Pengaruh Quality Of Work Life* banyak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Quality Of Work Life* dianggap sangat menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan. Kualitas kehidupan kerja dapat memuaskan kebutuhan pribadi karyawan. Bagi perusahaan ataupun organisasi dapat mengurangi tingkat perputaran tenaga kerja, serta meningkatkan produktifitas. Maka pada penelitian ini mengambil judul *Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember* dengan variabel yang berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu : Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja.

B. Kajian Teori

1. *Quality Of Work Life*

a. Pengertian *Quality Of Work Life*

Quality Of Work Life dapat diartikan sebagai program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dengan menciptakan karyawan yang lebih baik. *Quality Of Work Life* adalah keamanan kerja, sistem penghargaan yang lebih baik, gaji yang lebih baik, kesempatan untuk mengembangkan diri, partisipasi dan

meningkatkan produktivitas organisasi di antara mereka. *Quality Of Work Life* juga merupakan cerminan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk dampak dari pekerjaan tersebut terhadap kesejahteraan karyawan.⁴⁶

Quality Of Work Life diperkenalkan pertama kalinya oleh Louis Davis pada tahun 1970an. Konferensi pertama mengenai *Quality Of Work Life* dilakukan di Toronto tahun 1972 dan pada tahun itu dibentuk *International Council for Quality Of Work Life*. *Quality Of Work Life* dapat menunjukkan menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan dan lingkungan kerja bagi para pegawai yang bekerja di lingkungan pekerjaan tersebut.

Dalam pendekatan Sumber Daya Manusia(SDM) setiap organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja, agar SDM di lingkungannya menjadi kompetitif. Dengan adanya *Quality Of Work Life* yang menjadikan SDM menjadi kompetitif, maka secara keseluruhan organisasi akan menjadi kompetitif pula dalam mewujudkan eksistensinya. Terdapat beberapa aspek pada SDM di lingkungan perusahaan yang perlu diciptakan, dibina dan dikembangkan. Faktor yang perlu dipenuhi dalam menciptakan program *Quality Of Work Life*, antara lain lingkungan kerja, kompensasi, motivasi, partisipasi dan lain sebagainya. *Quality Of Work Life* adalah persepsi karyawan bahwa

⁴⁶Ni Luh Putu Surya Astiani, “Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 10 No. 2, 2016. Hal 157.

mereka ingin merasa aman, secara relatif karyawan merasa puas dan mendapat kesempatan untuk tumbuh dan berkembang selayaknya manusia.⁴⁷

b. Faktor-faktor *Quality Of Work Life*

Menurut Hanefah yang dikutip Andri Hadi menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah sebagai berikut:

1) Kompensasi (X1)

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar kontribusi jasa mereka pada perusahaan.⁴⁸

Kompensasi mengandung arti tidak sekedar dalam bentuk financial saja, seperti upah, gaji, komisi, dan bonus serta berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan, dan sebagainya, tetapi juga dalam bentuk non financial.

Kompensasi juga dapat diukur dengan melihat kabutuhan hidup, jaminan kelangsungan bekerja atau penghasilan, kesesuaian imbalan dengan tugas dan tanggung jawab, kesesuaian gaji dengan kebutuhan pekerja dan peranan pekerjaan atau penghasilan yang diperoleh bagi ekonomi keluarga pekerja.

Imbalan atau kompensasi akan memotivasi prestasi karyawan, mengurangi perputaran tenaga kerja, mengurangi

⁴⁷Nawawi Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif* (Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Press, 2001), 23.

⁴⁸Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Prespektif Integratif* (Malang: UIN Malang Press, 2009), 296.

kemangkiran dan menarik pencari kerja yang berkualitas ke dalam organisasi. Oleh karena itu imbalan dapat dipakai sebagai dorongan atau motivasi pada suatu tingkat perilaku dan prestasi, dan dorongan pemilihan organisasi sebagai tempat bekerja.⁴⁹

Didalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dilihat dari pemberiannya, kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji. Sementara itu, kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan.⁵⁰

2) Gaya Kepemimpinan (X2)

Gaya artinya sikap, tingkah laku, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai, atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.⁵¹

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu

⁴⁹Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember: STAIN Press, 2013), 228.

⁵⁰Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 290.

⁵¹Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 42.

pada situasi tertentu, kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan organisasi yang merupakan posisi kunci karena kepemimpinan seorang manajer berperan sebagai penyalur dalam proses kerja sama antar manusia dalam organisasinya.⁵²

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara untuk teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan. Selanjutnya dikemukakan bahwa gaya kepemimpinan dapat pula di artikan sebagai norma perilaku yang di gunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menselaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan yang akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.⁵³

Seorang pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat, yakni yang dapat memaksimalkan kinerja dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala keadaan dan kondisi dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat

⁵² Abi Sujak, *Kepemimpinan Manajer: Eksistensinya dalam Perilaku Organisasi*, (Jakarta:Rajawali, 2010), 21.

⁵³ Thoha Miftah, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Yogyakarta: Rajawali Pers, 2006), 48.

ialah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan situasi. Oleh sebab itu gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu mementingkan pelaksanaan tugas, mementingkan hubungan kerjasama dan yang mementingkan hasil yang dicapai.

Pengemban amanah, atau pemimpin menerima kekuasaan sebagai amanah dari Allah yang di sertai oleh tanggung jawab yang besar. Al-Qur'an memerintahkan pemimpin melaksanakan tugasnya untuk Allah dan menunjukkan sikap baik kepada pengikutnya.⁵⁴

Menurut Kartini Kartono, gaya kepemimpinan terdiri dari 6 gaya. Antara lain:

a) Kharismatik

Gaya kharismatik ini memiliki kekuatan energi, daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat banyak jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya.

b) Paternalistis

Yaitu kepemimpinan yang kebabak-bapakan, dengan sikap dia menganggap bawahannya sebagai manusia yang

⁵⁴ Hasanuddin AH, *Rethorika Dakwah dan Publistik Dalam Islam*, (Semarang: CV. Usaha Nasional, 2002), 145.

belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan. Dia bersikap terlalu melindungi.

c) *Militeristis*

Gaya ini hampir memiliki kesamaan dengan gaya kepemimpinan yang otoriter. Perbedaannya gaya semacam ini lebih keras. Sekeras militer lalu bawahannya selalu diancam dengan sanksi-sanksi jika tidak mau menuruti keinginannya.

d) *Laissez Faire*

Pada gaya kepemimpinan *laissez faire* ini sang pemimpin praktis tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang yang berbuat semau sendiri.

e) *Demokrasi*

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif.⁵⁵

f) *Otoriter*

Kepemimpinan otoriter adalah seorang yang sangat egois, egoismenya yang sangat besar akan mendorongnya memutar balikan fakta atau kenyataan yang sebenarnya sehingga sesuai dengan apa yang diinginkan.

⁵⁵Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 81.

3) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.⁵⁶

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitarnpara pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik yang melekat pada

⁵⁶Stephen P Robbins, P, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2003), 86.

karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.⁵⁷

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

Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.⁵⁸

c. Aktifitas-aktifitas *Quality Of Work Life*

Aktifitas-aktifitas *Quality Of Work Life* mencakup beberapa hal antara lain:⁵⁹

- 1) Memberikan ide-ide pemecahan masalah secara partisipatif yang melibatkan anggota organisasi pada berbagai jenjang. Namun *Quality Of Work Life* juga dapat diartikan sebagai program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dengan menciptakan karyawan yang lebih baik.
- 2) Menstrukturasasi sifat dasar pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dan sistem-sistem kerja yang melingkupinya, sehingga pengaturan

⁵⁷ Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1992), 183.

⁵⁸ Sedarmayanti, *Tata kerja dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: MandarMaju, 2009), 31.

⁵⁹ Lina Anatan dan Ellitan, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2007), 68

kerja dan rangkaian kerja konsisten dengan kebutuhan individual dan struktur-struktur sosial di tempat kerja.

- 3) Menciptakan sistem reward inovatif yang akan memperbaiki iklim yang berbeda dalam organisasi.
- 4) Memperbaiki lingkungan kerja yang ditetapkan pada kondisi nyata yang meliputi pekerja-pekerja, termasuk lingkungan fisik, jam kerja dan aturan-aturan yang berlaku.

d. Manfaat *Quality Of Work Life*

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

- 1) Meningkatkan moral kerja, mengurangi stress, dan *turn ove*.

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

Motivasi merupakan 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 kompetensi

Peningkatan kompetensi karyawan secara berkesinambungan dapat tercapai dalam organisasi yang mampu menghilangkan hambatan-hambatan pengembangan karir mereka.

4) Meningkatkan kepuasan

Karyawan yang merasakan kepuasan akan menunjukkan sikap perilaku yang positif dan mengarah kepada peningkatan kinerja.

5) 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.

e. Tujuan *Quality Of Work Life*

Tujuan program *Quality Of Work Life* adalah mengubah dan meningkatkan iklim kerja sehingga hubungan efektivitas antar manusia, teknologi, dan organisasi membuat pengalaman kerja menjadi lebih menarik, dan hasil akhirnya sesuai dengan yang diharapkan. Tujuan dari pembangunan sistem *Quality Of Work Life* adalah:

- 1) Memperbaiki kepuasan kerja pekerja
- 2) Memperbaiki keselamatan dan kesehatan kerja
- 3) Meningkatkan kinerja para pekerja
- 4) Mendukung manajemen perubahan

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi.⁶⁰

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Mohammad Faisal kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan akhir dari serangkaian sebuah proses kerja, melainkan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan *input*, proses, *output* dan bahkan *outcome*. Kinerja diukur secara kualitatif, ukuran kinerja pada dasarnya adalah kualitas. Unsur nilai kualitasnya bisa

⁶⁰Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 228.

meliputi aspek keefektifan, efisiensi, kecermatan, keawetan, kecocokan, mengesankan, pemenuhan terhadap standar, dan lain-lainnya.⁶¹

Kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.⁶²

Pengertian lain mengenai kinerja diungkapkan oleh Anwar Prabu adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁶³

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1) Faktor Internal

Faktor Internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena orang tersebut mempunyai kemampuan tinggi sebagai pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

⁶¹Mohammad Faisal Amir, *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), 5.

⁶²Faustino Cardosa Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2003), 67.

⁶³Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2006), 9.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti sikap, perilaku, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

c. Penilaian Kerja

Penilaian kinerja suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif.⁶⁴

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.⁶⁵

Unsur-unsur yang perlu diadakan dalam proses penilaian kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kesetiaan, tekad dan tanggung jawab.
- 2) Prestasi kerja.
- 3) Tanggung jawab.

⁶⁴Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 188.

⁶⁵M. Liga Suryadana, *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja* (Bandung: Alfabeta, 2015), 188.

- 4) Kejujuran kerja sama.
- 5) Prakarsa, mampu mengambil keputusan.
- 6) Kepemimpinan.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kualitas,

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2) Kuantitas,

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah, jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu,

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4) Efektifitas,

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian,

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau

meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.⁶⁶



⁶⁶Bryan Johannes Tampi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia”, *Jurnal Acta Diurna*, Vol. 3 No. 4, (2014).

BAB III

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah AJB Bumiputera

Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera adalah perusahaan asuransi jiwa nasional milik bangsa Indonesia yang pertama dan tertua. AJB Bumiputera didirikan pada tanggal 12 februari 1912 di Magelang Jawa Tengah, dengan nama “*Onderlingen Levensverzekering Maatschappij Persatoean Goeroe-goeroe Hindia Belanda*” atau disingkat O.L.Mij.PGHB. Perusahaan ini didirikan oleh Mas Ngabehi Dwidjosewojo, seorang guru di Yogyakarta yang juga sekretaris Boedi Oetomo sebuah organisasi yang memelopori sebuah gerakan kebangkitan nasional, dua orang guru lainnya yaitu Mas Karto hadi Soebroto dan Mas Adimidjojo turut mendirikan perusahaan ini, masing-masing sebagai direktur dan bendahara. Bersama R.Soepadmo dan M.Darmowidjojo.⁶⁷

Bumiputera memulai usahanya tanpa modal. Pembayaran premi pertama oleh kelima tokoh tersebut dianggap sebagai modal awal perusahaan, dengan syarat uang petanggungan tidak akan dibayarkan pada ahli waris pemegang polis yang meninggal sebelum berjalan tiga tahun penuh.

⁶⁷http://ajb.bumiputera.com/pages/default/our_company/company_profile (diakses pada 19 September 2019 pukul 12.36)

Pada mulanya perusahaan hanya melayani para guru sekolah hindia belanda, kemudian jaringan perusahaan diperluas pelayanannya kepada masyarakat umum, dan mengganti namanya menjadi, O.L.Mij.Boemi Poetra, yang sekarang dikenal menjadi AJB Bumiputera 1912.

Pada tahun 1912 perusahaan pindah ke Yogyakarta. Pada tahun 1934 perusahaan memperlebar sayapnya dengan membuka cabang-cabang dikota-kota besar seperti Bandung, Jakarta, Surabaya, Palembang, Medan, Pontianak, Banjarmasin, dan Ujungpandang.

AJB Bumiputera adalah perusahaan asuransi terkemuka di Indonesia. AJB Bumiputera telah berkembang untuk mengikuti perubahan kebutuhan masyarakat. Pendekatan modern, produk yang beragam, serta teknologi mutakhir yang ditawarkan didukung oleh nilai-nilai tradisional yang melandasi pendirian AJB Bumiputera.

AJB Bumiputera adalah perusahaan asuransi mutual, dimiliki oleh pemegang polis Indonesia, dioperasikan untuk kepentingan pemegang polis Indonesia, dan dibangun berdasarkan tiga pilar Mutualisme, Idealisme, dan Profesionalisme. AJB Bumiputera menyadari pentingnya hubungan personal antara nasabah dan penasehat finansial mereka, serta menyediakan akses yang mudah untuk mendapatkan solusi khusus untuk memenuhi semua kebutuhan asuransi nasabah.

AJB Bumiputera dimiliki oleh masyarakat indonesia dari berbagai latar belakang dan kelompok umur, serta menyediakan berbagai produk

dan layanan yang setara dengan produk asuransi terbaik dunia, namun tetap menjaga keuntungannya di Indonesia bagi para pemegang saham polisnya.

2. Falsafah Perusahaan

Sebagai perusahaan perjuangan, AJB Bumiputera 1912 melestarikan nilai-nilai luhur yang diwariskan oleh pendiri dan sekarang diinformasikan menjadi falsafah perusahaan, sebagai berikut:

a. Idealisme

Idealisme adalah suatu cita-cita. Artinya, keberadaan Bumiputera sebagai entitas bisnis bukanlah semata-mata untuk mencari keuntungan, melainkan sebagai alat perjuangan di bidang ekonomi yang merupakan wujud idealisme untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia melalui usaha asuransi jiwa.

b. Mutualisme

Mutualisme atau kebersamaan adalah suatu nilai kecil yang menjadi landasan dalam pengelolaan perusahaan diwujudkan dalam bentuk kerjasama, kemitraan, dan sinergi meliputi antara pemegang polis dengan pemegang polis, antara perusahaan dengan pemegang polis, antara karyawan dengan karyawan dalam perusahaan, dan antara karyawan dengan manajemen dalam perusahaan.

c. Profesionalisme

Profesionalisme adalah kompetensi sumber daya manusia yang menunjukkan keahlian dalam suatu bidang, diperoleh melalui

pendidikan dan pelatihan dalam kurun waktu tertentu, sebagai suatu kekuatan utama perusahaan dalam menjaga kelangsungan hidup, pengembangan organisasi, dan pertumbuhan bisnis.

3. Visi, Misi dan Strategi AJB Bumiputera 1912

a. Visi AJB Bumiputera 1912

Menjadikan perusahaan asuransi jiwa nasional yang kuat, modern dan menguntungkan didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) profesional yang menjunjung tinggi nilai-nilai idealisme serta mutualisme.⁶⁸

b. Misi AJB Bumiputera

- 1) Menjadikan Bumiputera senantiasa ada di benak hati masyarakat Indonesia, dengan:
- 2) Menyediakan layanan dan produk jasa asuransi jiwa berkualitas sebagai wujud partisipasi dalam pembangunan Nasional melalui peningkatan kesejahteraan masyarakat Indonesia.
- 3) Menyelenggarakan berbagai pendidikan dan pelatihan untuk menjamin pertumbuhan kompetensi karyawan, peningkatan produktifitas dan peningkatan kesejahteraan dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan perusahaan kepada pemegang polis.

⁶⁸<http://ariefselter.blogspot.com/2014/05/sejarah-visi-misi-ajb-bumiputera-1912> (diakses pada 20 September 2019 pukul 19.25)

- 4) Mendorong terciptanya iklim kerja yang motivatif dan inovatif untuk mendorong proses bisnis internal perusahaan yang efektif dan efisien.

c. Strategi AJB Bumiputera 1912

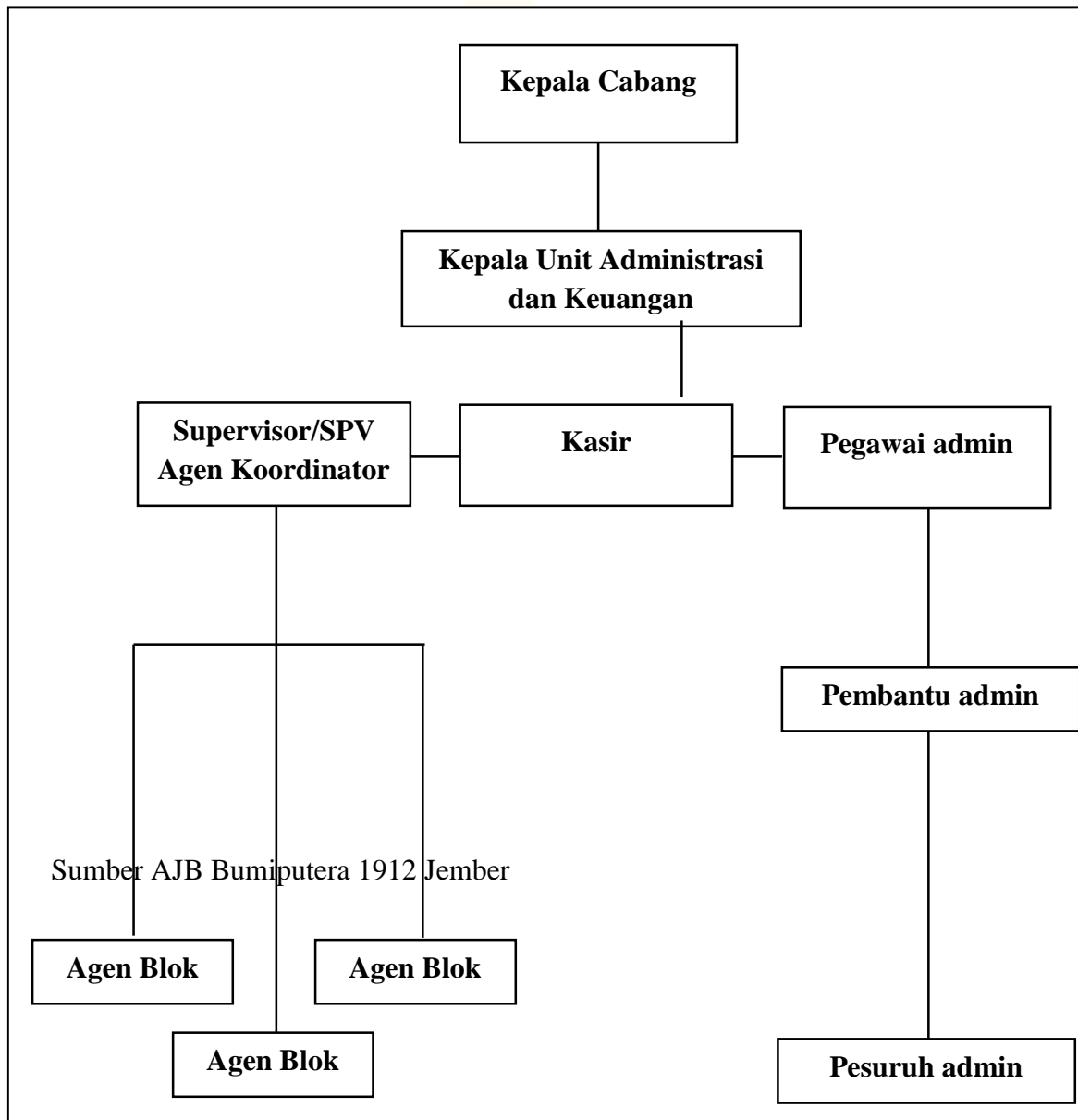
- 1) *Hasil Operasi Yang Prima* : mewujudkan surplus operasional (Profit) disetiap Kantor Cabang dan hasil investasi yang optimal.
- 2) *Fokus Pada Pelanggan* : melaksanakan operasional pemasaran asuransi jiwa secara efektif dan efisien berbasis pada peluang dan pasar asuransi jiwa yang potensi.
- 3) *Mengembangkan Organisasi Berkinerja Tinggi* : membangun dan mengembangkan organisasi pemasaran yang berkinerja tinggi dan efisien.
- 4) *Mengembangkan Sistem Berbasis Teknologi Informasi* : meningkatkan kualitas proses bisnis internal dengan mengembangkan system yang berbasis pada teknologi informasi.

4. Struktur Organisasi AJB Bumiputera Kantor Cabang Jember

Struktur organisasi adalah susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan operasional yang dituangkan dalam bentuk bagan dan dikelompokkan sesuai dengan pekerjaannya yang pembagiannya disesuaikan dengan tingkat jabatannya untuk mencapai tujuan-tujuan yang sama. Dilihat dari wilayah kerjanya yang begitu luas, maka

perusahaan tersebut mempunyai bidang-bidang tugas yang sudah dipersiapkan sesuai dengan potensi atau kemampuan masing-masing individu untuk bisa mewujudkan dan mencapai tujuan dalam organisasi.

Gambar 3.1



5. Produk-produk AJB Bumiputera

Produk-produk yang dipasarkan oleh Bumiputera dikelompokkan dalam tiga jenis bisnis yaitu: Produk Asuransi Perorangan, Produk Asuransi Kumpulan, dan Produk Asuransi Syariah.

- a) Tiga Belas (13) Produk Asuransi Perorangan : sembilan produk yang dijual dengan mata uang Rupiah dan empat produk yang dijual dengan mata uang US Dollar.
- b) Dua Belas (12) Produk Asuransi Kumpulan : tujuh produk asuransi jiwa kumpulan, satu produk asuransi kecelakaan kumpulan, tiga asuransi kesehatan dan satu anuitas.
- c) Delapan (8) Produk Asuransi Syariah terbagi dalam dua kelompok : tiga asuransi jiwa individu syariah dan lima asuransi jiwa kumpulan syariah.

B. Penyajian Data

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif hubungan kausal. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan AJB Bumiputera Jember sebanyak 35 karyawan dengan teknik kuesioner mengenai kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini dalam bentuk kuesioner atau angket, jumlah pernyataan berupa 10 pernyataan untuk variabel X1, dan 5 pernyataan untuk variabel X2, 10 pernyataan untuk variabel X3 dan 10 pertanyaan untuk variabel Y. Jadi jumlah seluruh pernyataan berjumlah 35

pernyataan. Kuesioner (angket) yang disebarakan pada responden (karyawan) berisikan pernyataan-pernyataan mengenai pemberian kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera Jember.

Peneliti memberikan alternatif jawaban kepada responden, maka skala yang digunakan 1-5, bobot jawabannya adalah sebagai berikut :

SS	(Sangat Setuju)	dengan skor 5
S	(Setuju)	dengan skor 4
KS	(Kurang Setuju)	dengan skor 3
TS	(Tidak Setuju)	dengan skor 2
STS	(Sangat Tidak Setuju)	dengan skor 1

Tabel 3.1
Data Hasil Kuesioner
Kompensansi
AJB Bumiputera 1912 Jember

NO	Variabel X1										JUMLAH VARIABEL X1
	Kompensasi										
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	45
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
6	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44
7	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	44
8	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	44
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	44

No	Variabel X1										JUMLAH VARIABEL X1
	Kompensasi										
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
25	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	45
26	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	45
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

Tabel 3.2
Data Hasil Kuesioner
Gaya Kepemimpinan
AJB Bumiputera 1912 Jember

NO	Variabel X2					JUMLAH VARIABEL X1
	Gaya Kepemimpinan					
	GK1	GK2	GK3	GK4	GK5	
1	5	5	4	5	5	24
2	4	4	4	4	4	20
3	5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	5	4	4	4	4	21
7	5	4	4	4	4	21
8	5	4	4	4	4	21
9	5	5	4	5	5	24
10	5	4	4	5	5	23
11	5	4	4	5	5	23

NO	Variabel X2						JUMLAH VARIABEL X1
	Gaya Kepemimpinan						
	GK1	GK2	GK3	GK4	GK5		
12	5	5	4	4	4	22	
13	5	4	4	5	5	23	
14	4	4	4	4	4	20	
15	4	5	4	5	5	23	
16	4	4	4	4	4	20	
17	4	4	4	4	4	20	
18	4	4	5	4	4	21	
19	4	5	5	5	5	24	
20	4	5	5	5	5	24	
21	5	5	5	5	5	25	
22	4	5	5	5	5	24	
23	4	4	5	5	5	23	
24	5	5	5	5	5	25	
25	4	4	5	5	5	23	
26	5	4	5	5	5	24	
27	4	4	5	5	5	23	
28	5	5	5	4	4	23	
29	4	4	5	4	4	21	
30	5	5	5	5	5	25	
31	4	5	4	5	5	23	
32	5	5	5	5	5	25	
33	4	4	5	5	5	23	
34	4	4	5	5	4	22	
35	5	4	5	4	5	23	

Tabel 3.3
Data Hasil Kuesioner
Lingkungan Kerja
AJB Bumiputera 1912 Jember

No	Variabel X3										JUMLAH VARIABEL X3
	Lingkungan Kerja										
	L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	L10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

No	Variabel X3										JUMLAH VARIABEL X3
	Lingkungan Kerja										
	L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	L10	
6	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
7	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
8	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	43
9	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
13	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
14	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
25	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
26	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

Tabel 3.4
Data Hasil Kuesioner
Kinerja Karyawan
AJB Bumiputera 1912 Jember

NO	Variabel Y										JUMLAH VARIAB EL X1
	Kinerja Karyawan										
	KK 1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5	KK 6	KK 7	KK 8	KK 9	KK1 0	
1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	46
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	45
7	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	46
8	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	45
9	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
10	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
11	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
12	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	44
13	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
14	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
15	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
16	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
17	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
18	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
19	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
20	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
21	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	46
25	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	46
26	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	46
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
30	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
31	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
32	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44

NO	Variabel Y										JUMLAH VARIAB EL X1
	Kinerja Karyawan										
33	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
34	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	46
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Instrumen Penelitian

Data mempunyai kedudukan yang paling tinggi dalam penelitian, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu, benar tidaknya data sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung baik tidaknya instrumen pengumpul data. Sedangkan instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan, kesesuaian, atau kecocokan suatu alat untuk mengukur apa yang akan diukur. Untuk memutuskan apakah instrumen tersebut valid atau tidak, besarnya korelasi (r hitung) tersebut dibandingkan dengan r tabel. Dengan taraf signifikan sebesar 5% dengan rumus perbandingan berikut:

1) Jika r hitung $>$ r tabel = valid

2) Jika r hitung $<$ r tabel = tidak valid

Dalam penelitian ini menggunakan sampel karyawan sebanyak 35, sehingga diperoleh nilai r tabel adalah 0,338. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan spss:

Tabel 3.5
Uji Validitas Instrument Variabel X1
Correlations

	Corrected Item- Total Correlation
K1	,427
K2	,622
K3	,587
K4	,750
K5	,726
K6	,491
K7	,786
K8	,530
K9	,530
K10	,412

Dari tabel diatas dapat dinilai bahwa nilai correlation semua instrument variabel X1 (r hitung) berada diatas nilai r tabel, yaitu 0,338. Karena nilai r hitung > r tabel, maka semua instrument variabel X1 dinyatakan Valid

Tabel 3.6
Uji Validitas Instrument Variabel X2
Correlations

	Corrected Item- Total Correlation
GK1	,377
GK2	,679
GK3	,553

GK4	,826
GK5	,861

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai coirrelation semua instrument variabel X2 (r hitung) berada diatas nilai r tabel, yaitu 0,338. Karena nilai r hitung > r tabel, maka semua instrument variabel X2 dinyatakan Valid.

Tabel 3.7
Uji Validitas Instrument Variabel X3
Correlations

	Corrected Item- Total Correlation
L1	,449
L2	,655
L3	,655
L4	,690
L5	,644
L6	,523
L7	,644
L8	,370
L9	,370
L10	,370

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai correlation semua instrument variabel X (r hitung) berada diatas nilai r tabel, yaitu 0,338. Karena nilai r hitung > r tabel, maka semua instrument variabel X dinyatakan Valid.

Tabel 3.8
Uji Validitas Instrument Variabel Y
Correlations

	Corrected Item- Total Correlation
KK1	,357
KK2	,394
KK3	,408
KK4	,462
KK5	,408
KK6	,379
KK7	,753
KK8	,753
KK9	,652
KK10	,567

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai correlation semua instrument variabel Y (r hitung) berada diatas nilai r tabel, yaitu 0,338.

Karena nilai r hitung > r tabel, maka semua instrument variabel Y dinyatakan Valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitasnya dapat dilakukan dengan *One Shot* atau pengukuran sekali saja, dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila:

- 1) Hasil Alpha Cronbach > 0,60 = reliabel
- 2) Hasil Alpha Cornbach < 0,60 = tidak reliabel

Berikut adalah hasil uji reliabilitas dengan spss dari semua variabel dalam penelitian ini:

Tabel 3.9
Uji Reliabilitas Instrument Variabel X1, X2, X3 dan Y
Variabel X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,785	10

Variabel X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,673	5

Variabel X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,732	10

Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,692	10

Dari hasil uji reliabilitas semua instrument variabel penelitian diatas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha semua variabel penelitian diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrument variabel X1, X2, X3 dan Y reliabel.

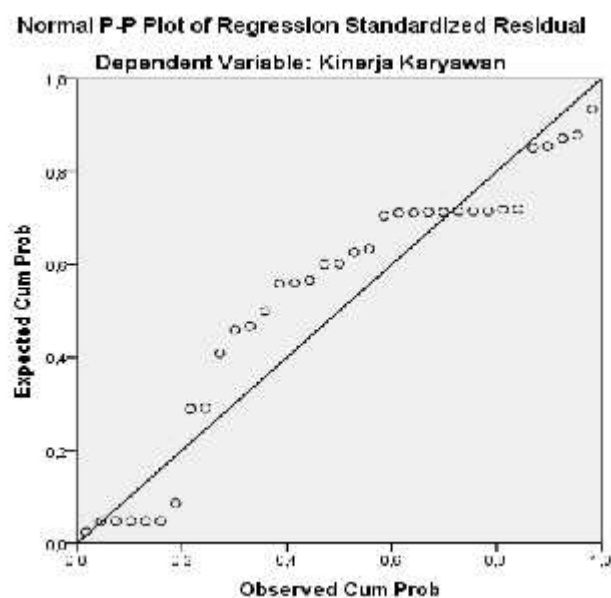
2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang diantaranya adalah terhindar dari adanya normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual data dari model regresi linear memiliki distribusi normal ataukah tidak. Untuk mendeteksi apakah residual data berdistribusi normal ataukah tidak yaitu dengan melihat grafik normal *probability plot*. Apabila pada grafik normal *probability plot* tampak bahwa titik-titik menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal dan searah mengikuti garis diagonal maka hal ini dapat disimpulkan bahwa residual data memiliki distribusi normal, atau data memenuhi asumsi klasik normalitas. Berikut adalah hasil uji normalitas data dengan menggunakan SPSS:

Gambar 3.2
Uji Normalitas Data



Berdasarkan hasil pengujian grafik *probability plot* kinerja karyawan di atas menyatakan bahwa, model regresi dalam penelitian

ini berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan titik-titik berada sejajar dan berdekatan dengan garis diagonal. Dengan kata lain variabel kinerja karyawan berdistribusi secara normal yaitu tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah. Dengan kata lain, kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 masih dalam kategori normal

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Cara umum yang digunakan oleh peneliti untuk mendeteksi ada tidaknya problem multikolinieritas pada model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Nilai yang direkomendasikan untuk menunjukkan tidak adanya problem multikolinieritas adalah nilai *tolerance* harus $> 0,10$ dan nilai $VIF < 10$. Berikut adalah hasil uji normalitas data dengan menggunakan SPSS:

Tabel 3.10
Uji Multikoleniaritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Kompensasi	,531	1,884
Gaya	,942	1,062
Kepemimpinan	,531	1,884
Lingkungan Kerja	,531	1,884

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

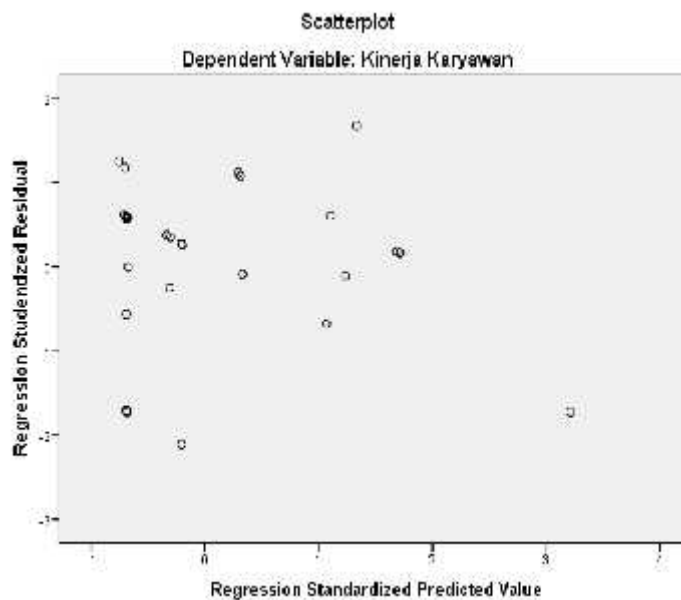
Dari pengujian di atas diperoleh nilai *tolerance* semua variabel $> 0,10$ dan nilai VIF semua variabel $<$ dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas yaitu kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja tidak terdapat korelasi.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah *variance* dari residual data satu observasi ke observasi lainnya berbeda ataukah tetap. Jika *variance* dari residual data sama disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi problem heteroskedastisitas pada model regresi dengan melihat grafik *scatterplot*, yaitu jika plotting titik-titik menyebar secara acak dan tidak berkumpul pada satu tempat, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS:

IAIN JEMBER

Gambar 3.3
Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil pengujian grafik *scatterplot* kinerja karyawan di atas menyatakan bahwa, model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan titik-titik menyebar secara acak dan tidak berkumpul pada satu tempat. Sehingga dapat dikatakan bahwa data terbebas dari problem heteroskedastisitas, maksudnya ialah data kinerja karyawan nilainya bervariasi.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda ialah digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Berikut adalah hasil perhitungan linear regresi berganda antara Kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan bantuan SPSS:

Tabel 3.11
Persamaan Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,641	9,905		2,185	,037
Kompensasi	,578	,203	,583	2,844	,008
Gaya Kepemimpinan	,008	,192	,007	,043	,966
Lingkungan Kerja	-,049	,255	-,040	-,193	,848

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa persamaan model regresi linear berganda ialah:

$$Y = 27,017 + 0,433X_1 - 0,046X_2$$

Hasil dari persamaan regresi berganda di atas dapat memberikan pengertian bahwa:

- a. Nilai konstan sebesar 21,641 menyatakan bahwa jika kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja konstan (tetap), maka kinerja karyawan sebesar 21,641
- b. Nilai β_1 sebesar 0,578 menyatakan bahwa jika kompensasi mengalami kenaikan satu satuan dan variabel lain dianggap tetap (konstan) maka akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 0,578
- c. Nilai β_2 sebesar 0,008 menyatakan bahwa jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan dan variabel lain dianggap tetap

(konstan) maka akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 0,008.

- d. Nilai β_2 sebesar -0,049 menyatakan bahwa jika lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan dan variabel lain dianggap tetap (konstan) maka akan mengakibatkan penurunan pada kinerja karyawan sebesar 0,049 dengan asumsi nilai variabel lain tetap, asumsinya jika lingkungan kerja yang diberikan naik, maka hal ini akan menyebabkan kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Koefisien determinasi tersebut ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* pada tabel berikut:

Tabel 3.12
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,555 ^a	,309	,242	1,793

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji koefisien determinasi tabel di atas, nilai *Adjusted R Square* adalah 0,242 yang memiliki arti bahwa pengaruh variabel Kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 24,2%. Sedangkan sisanya

sebesar 75,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi t (Uji t)

Uji t pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui secara individual pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen

Tabel 3.13
Uji t Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,641	9,905		2,185	,037
Kompensasi	,578	,203	,583	2,844	,008
Gaya Kepemimpinan	,008	,192	,007	,043	,966
Lingkungan Kerja	-,049	,255	-,040	-,193	,848

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Untuk pengujian uji t dengan taraf signifikansi = 5% dan Df= n – k dimana n= banyak data sedangkan k= banyaknya variabel bebas + variabel terikat (Df= 35 – 3=32), maka diperoleh hasil t tabel = 2,036.

- 1) Nilai t hitung yang dihasilkan oleh variabel kompensasi adalah sebesar 2,844 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,036. Karena nilai t hitung > t tabel, maka dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Nilai t hitung yang dihasilkan oleh variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,043, sedangkan nilai t tabel sebesar 2,036. Karena nilai t hitung $<$ t tabel maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Nilai t hitung yang dihasilkan oleh variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar -0,193 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,036. Karena nilai t hitung $<$ t tabel maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Signifikan F (Uji F)

Uji F pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen ataukah tidak. Berikut adalah hasil uji F dengan menggunakan spss:

Tabel 3.14
Uji F Kinerja Karyawan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44,483	3	14,828	4,611	,009 ^b
	Residual	99,689	31	3,216		
	Total	144,171	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi

Untuk mendapatkan nilai F tabel adalah dengan menentukan terlebih dahulu nilai df untuk pembilang (N1) dan df untuk penyebut (N2) sebagai acuan untuk melihat nilai F tabel pada distribusi F. Rumus $df(N1) = K-1$ dan $df(N2) = n-k$ (dimana n = jumlah data dan k = jumlah variabel bebas + variabel terikat). Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat dengan jumlah sampel 35, maka $df(N1) = 3-1 = 2$ dan $df(N2) = 35-3 = 32$. Maka diperoleh F tabel sebesar 3,29. Berdasarkan hasil pengujian diatas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung yang dihasilkan sebesar 4,611 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,29. Karena nilai F hitung > F tabel, Maka dapat dikatakan bahwa Jumlah Kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

D. Pembahasan

1. Analisis dan Interpretasi Secara Parsial

- a. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di AJB Bumiputera 1912 Jember

Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai penukar kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi dapat berupa upah, gaji, komisi, dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan, dan sebagainya.

Berdasarkan hasil perhitungan uji t dengan SPSS, dapat dilihat bahwa variabel kompensasi (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan dengan spss, dimana nilai t hitung $>$ t tabel ($2,884 > 2,036$) maka H_{a1} yang berbunyi bahwa ada pengaruh antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima.

Berdasarkan analisis dan interpretasi diatas dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang ditulis oleh Widya Astuti, 2017 dengan judul Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan PT.BNI Syariah Palembang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elok Faiqoh, 2017 dengan judul Pengaruh Partisipasi Karyawan, Pengembangan Karier, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember menyatak bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

- b. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember.

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang

konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mandasari perilaku seseorang.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan (X2) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan dengan spss, dimana nilai t hitung < t tabel ($0,043 < 2,036$). Dari hasil tersebut, maka H_{a2} yang berbunyi bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tidak diterima.

Berdasarkan analisis dan interpretasi diatas dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera Jember.

Hal ini tidak sejalan dengan skripsi yang ditulis oleh Arini Yulianita, 2017 dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun pada penelitian ini gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- c. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan dengan spss, dimana nilai t hitung < t tabel ($-0,193 < 2,036$). Dari hasil tersebut, maka H_{a3} yang berbunyi bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak diterima.

Berdasarkan analisis dan interpretasi diatas dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera Jember.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aditya Nur Pratama, 2016 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian ini lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Analisis dan Interpretasi Secara Simultan (F)

Berdasarkan hasil uji F dapat dilihat bahwa variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan hasil perhitungan dengan SPSS, nilai F hitung yang dihasilkan sebesar 4,611 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,29. Karena nilai F hitung > F tabel, Maka dapat dikatakan bahwa Kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan

(X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Besarnya kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja adalah 24,2% terhadap kinerja karyawan AJB Bumipuetra. Sisanya sebesar 75,8% ialah dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember.



BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Jember, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji t dapat dilihat bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan hasil perhitungan SPSS, Nilai t hitung yang dihasilkan oleh variabel kompensasi adalah sebesar 2,844 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,036. Karena nilai t hitung > t tabel, maka dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember. Dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan uji t dapat dilihat bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan hasil perhitungan SPSS, Nilai t hitung yang dihasilkan oleh variabel Gaya Kepemimpinan adalah sebesar 0,043, sedangkan nilai t tabel sebesar 2,036. Karena nilai t hitung < t tabel maka dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H_a ditolak yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember

3. Berdasarkan uji t dapat dilihat bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan hasil perhitungan SPSS, Nilai t hitung yang dihasilkan oleh variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar -0,193, sedangkan nilai t tabel sebesar 2,036. Karena nilai t hitung < t tabel maka dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka H_0 ditolak yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember.
4. Berdasarkan uji F dapat dilihat bahwa kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat bahwa nilai F hitung yang dihasilkan sebesar 4,611 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,29. Karena nilai F hitung > F tabel, Maka dapat dikatakan bahwa Jumlah Kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

B. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan, maka saran untuk penelitian selanjutnya adalah:

1. Bagi perusahaan agar lebih memperhatikan dalam pemberian kompensasi, dengan pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu juga perlu di perhatikan dalam pembagiannya sudah teratur atau belum dan jumlah yang diberikan sudah tepat atau tidak.

2. Perlu adanya penilaian kinerja yang dilakukan secara berkala untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawannya serta dapat mengetahui apakah kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja.
3. Perusahaan agar lebih memperhatikan kebutuhan karyawannya dari pemberian gaji yang sesuai, pemberian fasilitas-fasilitas kerja, kenyamanan dalam bekerja, mempunyai hubungan yang baik antar atasan dan bawahan, dan lain-lain.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih lanjut dengan menggunakan faktor-faktor lain yang belum dibahas dalam penelitian ini dan dapat mengembangkan penelitian ini lebih lagi.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Amir, Mohammad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anatan, Lina, Ellitan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta Grafindo.
- Bernard, Bass. 2005. *Leadership and Performance Beyonce Expectation*. New York: Free Press.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Gunawan, Imam. 2006. *Pengantar Statistika Inferensial*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Gomes, Faustino Cardosa. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasan, Iqbal. 2004. *Analisi Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, Iqbal. 2012. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasanuddin. 2002. *Rethorika Dakwah dan Publistik Dalam Islam*. Semarang: CV. Usaha Nasional.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hadari, Nawawi. 2001. *Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada Press.
- Kartono, Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-2*. Bandung: ALFABETA.
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia Prespektif Integratif*. Malang: UIN Malang Press.
- Miftah, Thoha. 2006. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Yogyakarta: Rajawali Pers.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: IN MEDIA.
- Nazir. 2011. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, S Alex. 1992. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Safaria, Triantoro. 2004. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sarwono, Jonatan, Hendra Nur Salim. 2017. *Prosedur-Prosedur Populer Statistik Untuk Analisa Data Riset Skripsi*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujak, Abi. 2010. *Kepemimpinan Manajemen, Eksistensi Dalam Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Supranto. 2004. *Analisis Multivariat: Arti dan Interpretasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Supriyanto, Ahmad Sani. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.

Suryadana, M.Liga. 2015. *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. Bandung: Alfabeta.

Tim Penyusun. 2014. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: IAIN Jember Press.

Tsauri, Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Skripsi

Afriska, Tri. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karier, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka*. Skripsi: Universitas Bangka Belitung.

Astuti, Widya. 2017. *Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan PT BNI Syariah Palembang*. Skripsi: UIN Raden Fatah Palembang.

Faiqoh, Elok. 2017. *Pengaruh Partisipasi Karyawan, Pengembangan Karier, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember*. Skripsi: IAIN Jember.

Fauzi, Ahmad. 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Syariah Khasanah Ummat Banyumas*. Skripsi: IAIN Purwokerto.

Hasanah, Lia. 2016. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank BNI Cabang Jember*. Skripsi: IAIN Jember.

Kasenda, Ririvega. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*. Skripsi: Universitas Sam Ratulangi.

Saputro, Widyaningsih. 2014. *Pengaruh Quality Of Work Life terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta*. Skripsi: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Viani, Catur Okta. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bima Insani Pringapus*. Skripsi: UIN Walisongo Semarang

Jurnal

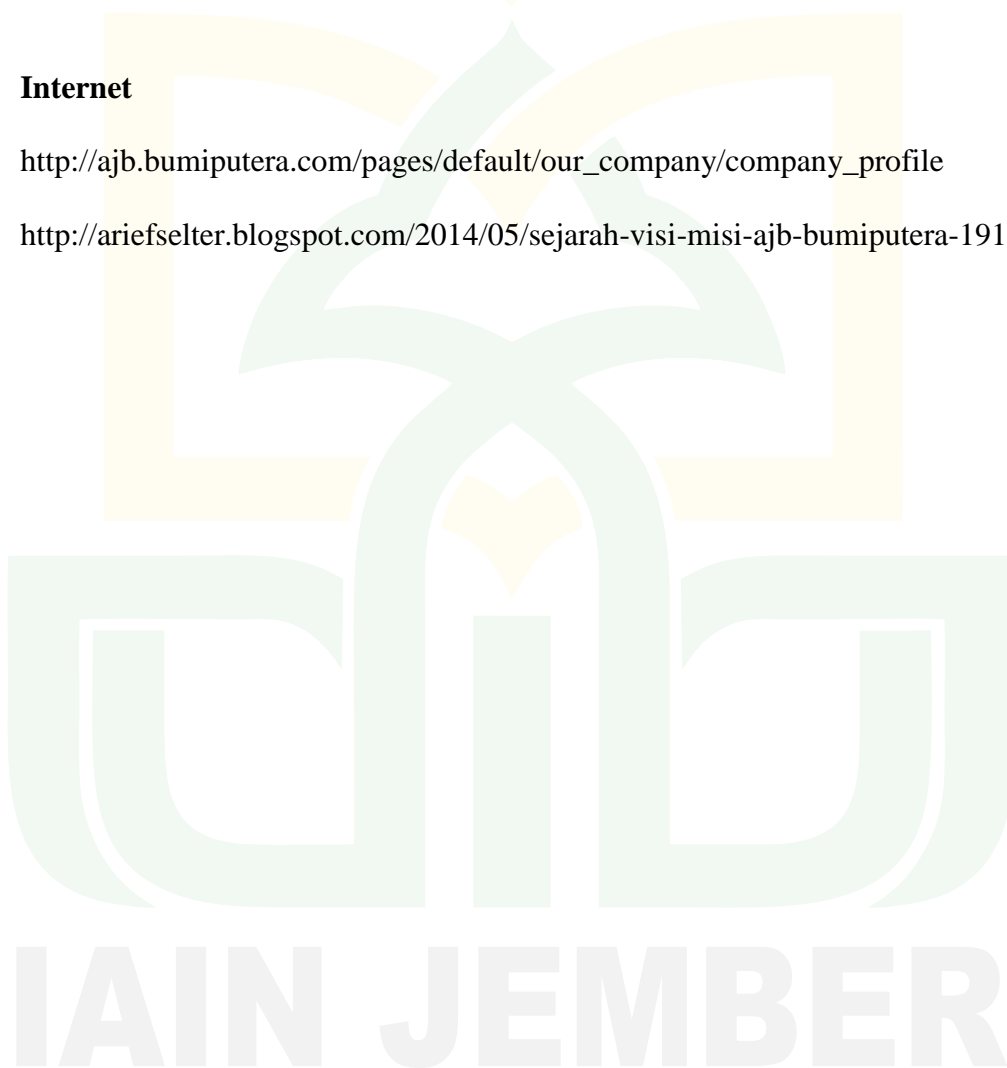
Astiani, Ni Luh Putu, Ida Bagus Ketut Surya. 2016. *Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan* vol. 10, no. 2,2016.

Tampi, Bryan Johanes. 2014. *Pengaruh Gaya Pimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Negara Indonesia, TBK (Regional sales Manado)* vol. 3 no. 4, 2014.

Internet

http://ajb.bumiputera.com/pages/default/our_company/company_profile

<http://ariefselter.blogspot.com/2014/05/sejarah-visi-misi-ajb-bumiputera-1912>



MATRIK PENELITIAN

JUDUL PENELITIAN	VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	RUMUSAN MASALAH
Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember	Quality Of Work Life (Variabel X)	1. Kompensasi (X1)	1. Upah 2. Gaji 3. Komisi 4. Bonus	1. Data Primer	1. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif.	1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember?
	Kinerja Karyawan (Variabel Y)	2. Gaya Kepemimpinan (X2)	1. Demokrasi 2. Otoriter 3. Kharismatik 4. Militeristik	2. Data Sekunder	2. Metode pengumpulan data a. Wawancara b. Kuesioner (Angket) c. Dokumentasi d. Observasi	2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember?
		3. Lingkungan Kerja (X3)	1. Fasilitas Kerja 2. Suasana Kerja 3. Hubungan Kerja 4. Keamanan Kerja			3. Metode analisis data Analisis regresi linier berganda $Y = + {}_1X_1 + {}_2X_2 +$
		4. Kinerja karyawan (Y)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian			4. Apakah kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember?

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mita Achnez Nabellah
NIM : E20151209
Prodi/Jurusan/Fakultas : Perbankan Syariah/Ekonomi Islam
Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut : IAIN Jember

Dengan ini menyatakan bahwa isi skripsi dengan judul "PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN AJB BUMIPUTERA 1912 JEMBER" ini adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, 23 November 2019
Saya yang menyatakan



MITA ACHNEZ NABELLAH
NIM.E20151209



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Mataram No. 1 mangli, Telp. : (0331) 487550, 427005, Fax. (0331) 427005, Kode Pos : 68138
Website : WWW.in-jember.ac.id – e-mail : info@iain-jember.ac.id
J E M B E R

Nomor : B- 575 /In.20/7.a/PP.00.9/ /2019

Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Yth: Kepala AJB Bumiputera Jember

di-

TEMPAT

Diberitahukan dengan hormat, Mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin penelitian dengan identitas sebagai berikut:

Nama Mahasiswa : Mita Achnez Nabellah

NIM : E20151209

Semester : IX

Jurusan : Ekonomi Islam

Prodi : Perbankan Syariah

No Telpon : 085704587717

DosenPembimbing : Ahmad Fauzi, S.Pd., M.E.I.

NUP : 201603137

JudulPenelitian : Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera Jember

Demikian surat permohonan izin penelitian ini, atas perhatian dan Kerjasamanya disampaikan terimakasih.

Jember, 19 September 2019

a. n. Dekan,

Dekan Bidang Akademik



Dr. Abdul Rokhmi, S.Ag., M.E.I
NIP. 19730830 199903 1 002

Tembusan:

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
2. LP2M IAIN Jember

JURNAL PENELITIAN

NO	Tanggal	Keterangan	Paraf
1	20 September 2019	Konfirmasi mengenai judul penelitian	f
2	23 September 2019	Penyerahan surat izin penelitian	f
3	24 September 2019	Konfirmasi penyebaran angket	f
4	25 September 2019	Penyebaran angket dan dokumentasi	f
5	25 Oktober 2019	Pengambilan angket	f
6	14 November 2019	Pengambilan surat keterangan selesai penelitian	f

Jember, 14 November 2019
AJB Bumiputera 1912 Jember



Kakung Wahyono S.sos
Branch Manager



AJB BUMIPUTERA 1912
Kantor Unit Layanan Administrasi Jember Kota
Jl. A. Yani No 81 Telf : 0031-489335

SURAT KETERANGAN
No.509/JNI/PENELITIAN/XI/2019

Yang bertandatangan dibawah ini

Nama : Kakung Wahyono, S.sos
Jabatan : Branch Manager
Instansi : AJB BUMIPUTERA 1912
Alamat : Jl. Ahmad Yani No 81 Jember

Menerangkan Bahwa

Nama : Mita Achnez Nabellah
NIM : E20151209
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Jember

Telah melakukan Kegiatan Penelitian di Kantor AJB BUMIPUTERA 1912 Jember Kota, selama 30 hari terhitung mulai tanggal 24 September 2019 sampai dengan tanggal 25 Oktober 2019

Demikian Surat Keterangan ini kami buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

AJB BUMIPUTERA 1912
Kantor Cabang Jember Kota

HAKUNG WAHYONG S.sos
BRACH MANAGER

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN AJB BUMIPUTERA 1912 JEMBER

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin : () Pria () Wanita
3. Umur : Tahun
4. Pendidikan Terakhir : () SLTP () Diploma/Sarjana
() SLTA () Lain-lain
5. Status Perkawinan : () Menikah () Belum Menikah () Duda/Janda
6. Lama Bekerja : () Antara 1 bulan sampai 1 tahun
() Antara 1 tahun sampai 2 tahun
() Lebih dari 2 tahun

B. Petunjuk Kuesioner

Responden diminta untuk menjawab pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda () pada kolom jawaban yang dianggap sesuai dengan kriteria jawaban dibawah ini :

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

1. VARIABEL KOMPENSASI

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu					
2.	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan					
3.	Gaji yang saya terima dari perusahaan dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari					
4.	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja					
5.	Setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya					
6.	Pimpinan akan memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi tinggi					
7.	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan					
8.	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif					
9.	Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja					
10.	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan					

2. VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Dalam membuat keputusan dibuat bersama antara pemimpin dan karyawan					
2.	Dalam membuat kebijaksanaan dibuat bersama antara pemimpin dan karyawannya					
3.	Pemimpin saya melakukan pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan karyawan secara wajar					
4.	Pemimpin saya dengan senang hati menerima saran saya					
5.	Pemimpin saya menganggap saya sebagai partner dalam bekerja					

3. VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa suasana kerja di dalam perusahaan menyenangkan dengan fasilitas dalam bidang pekerjaan memadai.					
2.	Saya merasa kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja menyenangkan.					
3.	Hubungan saya dengan karyawan lain sangat harmonis					
4.	Saya dan karyawan lain saling menghormati					
5.	Fasilitas musholah yang diberikan perusahaan sangat membantu saya untuk beribadah					
6.	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
7.	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja					
8.	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin					
9.	Adanya AC membantu menghilangkan bau tidak sedap yang mengganggu di ruang kerja sehingga merasa betah dalam bekerja					
10.	Adanya petugas keamanan di lingkungan kantor, membuat saya tenang dalam bekerja					

4. VARIABEL KINERJA KARYAWAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standart					
2.	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan					
3.	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standart					
5.	Pekerjaan saya tidak pernah disalahkan oleh atasan					
6.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya sesuai dengan yang ditentukan					

7.	Saya mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
8.	Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama					
9.	Saya mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					
10.	Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama.					



Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	18.00	18.16	18.25	18.30	18.33	18.35	18.37	18.38	18.40	18.40	18.41	18.42	18.42	18.43
3	10.13	8.55	8.28	8.12	8.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.98	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.70	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.78	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.08	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.25	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.97	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.26	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.04	2.01	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76409	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72069	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71156	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89453	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81240	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73981	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68838	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68275	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71158	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

BIODATA PENULIS



A. DATA PRIBADI

Nama Lengkap : Mita Achnez Nabellah

NIM : E20151209

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tgl Lahir: Lumajang, 20 Maret 1997

Agama : Islam

Alamat : Dsn. Ledok RT/RW 005/001 Ds. Pasirian

Kec. Pasirian Kab. Lumajang

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. MI Nurul Islam Pasirian
2. SMP Negeri 1 Pasirian
3. MAN 2 Jember
4. IAIN Jember