

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE (QWL)* TERHADAP
KINERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN BRI KC
JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah



Oleh :

Sheila Nurika Febrianty

NIM : E20191082

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
DESEMBER 2023**

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE (QWL)* TERHADAP
KINERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN BRI KC
JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh :

Sheila Nurika Febrianty
NIM. E20191082

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Disetujui Pembimbing


Dr. H. Munir Is'adi, S.E., M. Akun
NIP. 197506052011011002

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE (QWL)* TERHADAP
KINERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN BRI KC
JEMBER**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Hari : Rabu
Tanggal : 13 Desember 2023

Tim Penguji

Ketua





Ana Pratiwi, S.E., Ak., MSA.
NIP. 198809232019032003

Sekretaris



Ravika Mutiara Savitrah, S.E., M.S.Ak
NIP. 199204062020122008

Anggota :

1. Dr. Siti Masrohatin, S.E., M.M. ()
2. Dr. H. Munir Is'adi, S.E., M.Akun ()

Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Dr. H. Ubaidillah, M.Ag.
NIP. 196812261996031001

MOTTO

أَسْكِنُوا هُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُوا هُنَّ لِتَضَيَّقُوا عَلَيْهِنَّ ۚ وَإِنْ كُنَّ
أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۚ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ
أُجُورَهُنَّ ۚ وَاعْتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ ۚ وَإِنْ تَعَا سَرْتُمْ فَسَتِّرْ ضِعُّ لَهُ الْآخَرَىٰ ۚ

“Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.” (Q.S At Talaq: 6)*



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

* Al-Qur'an Kemenag, 65: 6

PERSEMBAHAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur saya ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi saya. Sholawat serta salam selalu tercurah limpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman Jahiliyah menuju zaman yang terang benderang seperti sekarang ini. Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua saya tercinta Bapak Ilham Robbi dan Ibu Siti Kholifah yang telah melahirkan, merawat, memberikan doa dan dukungan terbaiknya setiap hari kepada saya, juga adik saya Muhammad Raihan Ramadhan serta seluruh keluarga besar saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
2. Sepupu saya Amalia Nur Andini *thank you for being my best friend, my motivator, my inspiration, my comfort zone. I couldn't ask for a better cousin.*
3. Sahabat saya Siti Maisah, Eka Puspita Sari, Safirah Wardatin Nur, dan Riski Musyarofa yang telah menjadi teman, saudara, dan saling memberikan dukungan satu sama lain.
4. Teman seperjuangan saya, Shofa Kamila, Sulva Ulin Nuha, Nabilatuz Zahro, M. Angga, Hannah Alfaridah, Mukholidul Fiqriyah, Antika dan teman-teman Perbankan Syariah 2 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
5. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting.*

Semoga penelitian ini dapat berguna dengan baik, peneliti menyadari tiada yang sempurna kecuali Allah SWT semata, oleh karena itu peneliti berharap saran dan kritik yang membangun dari semua pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur saya ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi saya yang berjudul “Pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan BRI KC Jember”. Sholawat serta salam selalu tercurah limpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman Jahiliyah menuju zaman yang terang benderang seperti sekarang ini.

Penelitian ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih peneliti ucapkan kepada:

1. Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M., CPEM selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq.
2. Dr. H. Ubaidillah, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN KHAS Jember.
3. Dr. M.F. Hidayatullah, S.H.I., M.S.I. selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Bisnis Islam UIN KHAS Jember.
4. Ana Pratiwi, S.E., Ak., MSA. selaku Koordinator Program Studi Perbankan Syariah.
5. Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I. selaku Dosen Penasehat Akademik.

6. Dr. H. Munir Is'adi, S.E., M.Akun selaku dosen pembimbing yang telah membagi waktu dan tenaganya untuk menjadi pembimbing yang sabar dalam membimbing saya sampai bisa menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmunya selama saya menimba ilmu di UIN KHAS Jember.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan BRI KC Jember yang telah memberikan saya kesempatan dan membantu dalam melakukan penelitian.
9. Seluruh pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Semoga Allah senantiasa memberikan Rahmat dan Karunia-Nya kepada seluruh pihak yang membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu peneliti berharap saran dan kritik yang membangun dari semua pihak.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI Jember, 15 November 2023
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Sheila Nurika Febrianty

ABSTRAK

Sheila Nurika Febrianty, 2023: *Pengaruh Quality of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan BRI KC Jember*

Kata kunci: *Quality of Work Life (QWL)*, Kinerja, Kepuasan Kerja

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang dapat membuahkan performa terbaik. Karena selain menangani persoalan kinerja keterampilan serta keahlian, kinerja yang baik adalah harapan seluruh perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja adalah hasil pekerjaan dengan korelasi kuat dengan tujuan taktik organisasi, kepuasan pelanggan atau nasabah serta ikut memberi partisipasi terhadap ekonomi. Kepuasan kerja merupakan aspek lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja. Setiap karyawan secara pribadi memiliki kepuasan kerja yang tidak sama, sekali pun bekerja dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini bergantung pada taraf kebutuhan serta tatanan yang diterapkan padanya.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kinerja karyawan BRI KC Jember secara parsial? 2) Apakah pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kepuasan kerja karyawan BRI KC Jember secara parsial?

Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) mengetahui pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kinerja karyawan BRI KC Jember 2) untuk mengetahui pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kepuasan kerja karyawan BRI KC Jember

Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode yang dipergunakan ialah metode teknik *total sampling* yang berarti teknik pengambilan sampel dimana jumlahnya sama dengan populasi. Analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik dan regresi linier sederhana.


Hasil uji t menunjukkan bahwa ditemukan nilai signifikan dari variabel *Quality of Work Life (QWL)* sebesar $0,084 > 0,05$ dengan nilai t tabel sebesar $0,071 < 2,011$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 ditolak. Artinya *Quality of Work Life (QWL)* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRI KC Jember. Hasil uji t menunjukkan bahwa ditemukan nilai signifikan dari variabel *Quality of Work Life (QWL)* sebesar $0,007 < 0,05$ dengan nilai t tabel sebesar $2,820 > 2,011$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima. Artinya *Quality of Work Life (QWL)* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BRI KC Jember.

DAFTAR ISI

| | |
|-------------------------------------|----------|
| HALAMAN SAMPUL..... | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN | iii |
| MOTTO | iv |
| PERSEMBAHAN..... | v |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| ABSTRAK | ix |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xv |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 5 |
| C. Tujuan Penelitian | 5 |
| D. Manfaat Penelitian | 5 |
| E. Ruang Lingkup Penelitian | 6 |
| 1. Variabel Penelitian | 6 |
| 2. Indikator Penelitian | 7 |

| | |
|---|-----------|
| F. Definisi Operasional | 10 |
| G. Asumsi Penelitian | 13 |
| H. Hipotesis..... | 14 |
| I. Sistematika Penelitian..... | 18 |
| BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN | 19 |
| A. Penelitian Terdahulu | 19 |
| B. Kajian Teori | 32 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 45 |
| A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian..... | 45 |
| B. Populasi dan Sampel | 45 |
| C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data..... | 46 |
| D. Analisis Data | 47 |
| BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS | 53 |
| A. Gambaran Objek Penelitian | 53 |
| B. Penyajian Data | 60 |
| C. Analisis dan Pengujian Hipotesis..... | 69 |
| D. Pembahasan..... | 82 |
| BAB V PENUTUP | 84 |
| A. Simpulan | 84 |
| B. Saran..... | 84 |
| DAFTAR PUSTAKA | 86 |

LAMPIRAN-LAMPIRAN

- 
- A. Surat Keaslian Tulisan
 - B. Matrik Penelitian
 - C. Jurnal Kegiatan
 - D. Kuesioner Penelitian
 - E. Tabulasi Data Kuesioner
 - F. Hasil Data SPSS
 - G. Dokumentasi
 - H. Surat Izin Penelitian
 - I. Surat Keterangan Selesai Penelitian
 - J. Surat Keterangan Selesai Bimbingan
 - K. Biodata

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR TABEL

| No. Uraian | Hal. |
|--|------|
| 2.1 Mapping Penelitian Terdahulu..... | 28 |
| 4.1 Jenis Kelamin Responden..... | 61 |
| 4.2 Usia Responden..... | 61 |
| 4.3 Masa Kerja Responden..... | 62 |
| 4.4 Hasil Kuesioner Variabel QWL..... | 63 |
| 4.5 Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan..... | 65 |
| 4.6 Hasil Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja..... | 67 |
| 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Quality of Work Life</i> | 70 |
| 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan..... | 70 |
| 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja..... | 71 |
| 4.10 Hasil Uji Reliabilitas..... | 72 |
| 4.11 Hasil Uji Normalitas..... | 73 |
| 4.12 Hasil Uji Normalitas..... | 73 |
| 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas..... | 74 |
| 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas..... | 75 |
| 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas..... | 76 |
| 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas..... | 76 |
| 4.17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda..... | 77 |
| 4.18 Hasil Uji Regresi Linier Berganda..... | 78 |
| 4.19 Hasil t (Uji Parsial)..... | 79 |
| 4.20 Hasil t (Uji Parsial)..... | 80 |

4.21 Hasil Uji R 81

4.22 Hasil Uji R 81



DAFTAR GAMBAR

| No. Uraian | Hal. |
|-------------------------------|------|
| 1.1 Kerangka Konseptual..... | 14 |
| 4.1 Struktur Organisasi | 57 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berhasilnya tugas-tugas kerja organisasi sangat dipengaruhi oleh adanya manajemen sumber daya manusia yang berkualitas. Pengelolaan sumber daya manusia ialah satu faktor yang dapat membentuk kinerja yang baik. Selain menangani persoalan kinerja keterampilan serta keahlian, kinerja yang baik adalah harapan seluruh perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pada masa sekarang organisasi lebih mengerti tentang mempertahankan karyawan sebagai sumber daya yang penting bagi perkembangan organisasi.

Kinerja karyawan mempunyai peran penting pada berlangsungnya perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara mutu dan jumlah yang diperoleh oleh karyawan setara tanggung jawabnya saat melaksanakan tugasnya.¹ Kinerja mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategi, kepuasan konsumen dan memberikan peranan pada ekonomi. Istilah Kualitas Kehidupan Kerja atau *Quality of Work Life (QWL)* diperkenalkan pertama kali pada tahun 1970-an.²

Kualitas Kehidupan Kerja atau *Quality of Work Life (QWL)* adalah cara pandang manajemen mengenai manusia, pekerja serta perusahaan. *Quality of Work Life (QWL)* dimaksudkan pada filosofi manajemen dalam

¹ A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset Cetakan 11, 2011), 67.

² Lokanadha Reddy M & Mohan Reddy P, "Quality of Work Life of Employees: Emerging Dimensions," *Asian Journal of Management Research* pp. (2010): 827.

peningkatan harga diri karyawan, memperkenalkan alih bentuk pada kultur perusahaan dan memperbaiki keadaan fisik serta emosional semua karyawan.³

Beberapa faktor penentu kinerja karyawan misalnya kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life (QWL)* yang paut dan elok. Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life (QWL)* meliputi aktifitas-aktifitas pada perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kondisi kehidupan kerja yang dapat menjadi pembangkit semangat kerja saat bertugas mencapai target perusahaan.⁴ Kepuasan kerja merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Secara pribadi seorang karyawan memiliki kepuasan kerja yang tidak sama, sekalipun ada pada jenis pekerjaan yang sama. Hal ini tergantung taraf kebutuhannya serta tatanan yang berlaku. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi mempunyai perilaku tegas terhadap pekerjaannya, karyawan dengan kepuasan kerja rendah lebih mempunyai sikap minus terhadap pekerjaannya.⁵

Semakin ketatnya perkembangan pada dunia bisnis saat ini mengharuskan adanya efektifitas serta efisien organisasi agar dapat bertahan dalam kompetisi bisnis yang sangat selektif antar organisasi, hal ini menjadi pacuan perusahaan agar terus melakukan peningkatan kualitas

³ John M. Ivancevich, et. al., *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2007),

⁴ Wayne F. Cascio, *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits. 5th Edition* (New York: Mc Graw-Hill Companies, 1998), 18.

⁵ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior 15th Edition* (New Jersey: Pearson Education, Inc., 2013), 74.

dan daya saing yang tinggi.⁶ Oleh sebab itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang mempuni serta mempunyai daya saing yang kuat dan berdaya guna tepat.

Perusahaan perlu mengawasi kepuasan kerja yang dapat dikelompokkan sesuai dengan focus karyawan. Pertama, manusia wajib dipandang sebanding serta segan, pandangan ini berdasarkan perspektif kemanusiaan. Kepuasan kerja adalah penambahan cerminan perlakuan baik. Kedua, sudut pandang kemanfaatan, kepuasan kerja dapat membina sikap yang berpengaruh pada peranan perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja antar bagian perusahaan dapat mentelaah kekuatan masalah.⁷ Hal tersebut menjadi salah satu alasan peneliti tertarik menggunakan judul ini.

Intinya kinerja karyawan ini adalah hasil proses yang kompleks, yang berasal dari pribadi karyawan (*Internal factor*) maupun usaha strategis perusahaan. Faktor-faktor internal yang berpengaruh terhadap kinerja misalnya motivasi, tujuan, harapan, sementara untuk faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja seperti lingkungan fisik maupun non fisik perusahaan.

Pentingnya *Quality of Work Life (QWL)* pada perusahaan harus diamati karena kualitas kehidupan kerja bertumpu pada tingkatan kepuasan, motivasi, keterlibatan, serta komitmen individu yang memiliki hubungan dengan kehidupan karyawan

⁶ Setia Tjahyanti, "Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Produktivitas Karyawan," *Media Bisnis*, (Maret, 2013): 9.

⁷ Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik Edisi 1* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), 480.

Bank Rakyat Indonesia (BRI) KC Jember merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa perbankan. Salah satu orientasi BRI KC Jember adalah memberikan pelayanan jasa untuk kepuasan pelanggan, misalnya seperti pembuatan rekening *digital saving*, *bill payment*, jasa penerimaan setoran, *BRIfast remittance*, dan sebagainya.⁸ Hal ini menuntut seluruh karyawan untuk senantiasa bekerja dengan lebih baik serta memiliki kualitas kerja yang baik. Untuk mencapai orientasi tersebut BRI KC Jember harus lebih memperhatikan hal yang membuat karyawan termotivasi untuk menghasilkan kinerja dan kepuasan kerja yang baik, salah satunya dengan melalui *Quality of Work Life (QWL)* BRI KC Jember dapat mengetahui kinerja dan kepuasan yang dirasakan karyawan. Kepuasan dapat dilihat sebagai hasil dari penilaian karyawan terhadap perusahaan pada karyawannya.⁹ Pemilihan BRI KC Jember sebagai objek penelitian karena BRI KC Jember sudah cukup mewakili kriteria untuk dilakukannya pengambilan sampel yaitu sebanyak 50 karyawan.

Berdasarkan uraian diatas kita dapat mengetahui bahwa *QWL* atau kualitas kehidupan kerja adalah salah satu faktor memperoleh kinerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap karyawan BRI KC Jember dengan populasi yang digunakan berjumlah 50 orang karyawan dengan judul ***“Pengaruh Quality***

⁸ Bank Rakyat Indonesia, “Layanan Perbankan,” bri.co.id, 25 Februari 2023, <https://bri.co.id/layanan-perbankan>.

⁹ Serin Latukau dkk, “Analisa *Quality Of Work Life (QWL)* dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Infomedia Solusi Humanika Jakarta” *Management Bisnis Journal* 3, no. 1 (Mei, 2020): 470.

of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan di BRI KC Jember”

B. Rumusan Masalah

Dapat disajikan rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kinerja karyawan BRI KC Jember secara parsial?
2. Apakah pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kepuasan kerja karyawan BRI KC Jember secara parsial?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kinerja karyawan BRI KC Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kepuasan kerja karyawan BRI KC Jember?

D. Manfaat Penelitian

Peneliti mengharapkan beberapa manfaat, diantaranya:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan yang berhubungan dengan pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan BRI KC Jember serta untuk memenuhi tugas akhir di UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi peneliti lain atau akademisi untuk mengembangkan penelitian lanjutan.

3. Bagi BRI KC Jember

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk BRI KC Jember dan dapat membantu dalam menyelesaikan kendala yang terjadi dalam memasarkan dan mengembangkan produknya.

E. Ruang Lingkup Penelitian

a. Variabel Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan dua macam variabel, yaitu variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat (variabel dependen). Variabel bebas (variabel independen) ialah variabel dimana memengaruhi atau menjadi penyebab berubah/munculnya variabel dependen, sedangkan variabel terikat (dependen) merupakan variabel yang dipengaruhi artinya yang membentuk dampak karena adanya variabel bebas.¹⁰

Variabel bebas dan variabel terikat digunakan pada penelitian ini. Variabel bebas adalah Variabel bebas (X) yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Quality of Work Life (QWL)*. Sedangkan untuk variabel terikat (Y) adalah kinerja (Y1) dan kepuasan kerja (Y2).

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 39.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini yaitu *Quality of Work Life (QWL)*.
2. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y1) dan Kepuasan kerja (Y2).

b. Indikator Variabel

Indikator penelitian ialah referensi empiris dari variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan indikator variabel antara lain:

1. *Quality of Work Life (QWL)*

Quality of Work Life (QWL) atau yang disebut juga kualitas kehidupan kerja adalah suatu konsep kualitas kehidupan kerja yang dapat dikatakan sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan. *Quality of Work Life (QWL)* ialah sebuah proses dimana perusahaan memberi tanggapan pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk memberi izin karyawan menyampaikan penyumbangan saran penuh dan keikutsertaan pengambilan keputusan serta mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan.¹¹ Kualitas kehidupan kerja data berarti dua pandangan, pandangan pertama disebutkan bahwa gabungan keadaan dan implementasi dari arah perusahaan, sedangkan pandangan berikutnya berarti sebagai tanggapan seperti rasa aman, rasa

¹¹ Stephen P. Robbins dan Timothy A., *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2007).

puas serta kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia pada umumnya.¹²

Dalam penelitian yang berjudul “*Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment*” yang dilakukan oleh Razali Mat Zin terdapat tujuh parameter pengukuran *Quality of Work Life (QWL)* yaitu:¹³

a. Pertumbuhan dan Pengembangan

Pemberian kesempatan unjuk dan meningkatkan keterampilan kerja.

b. Partisipasi

Kesempatan pengambilan keputusan maupun penyelesaian masalah.

c. Lingkungan Kerja

Mendapat lingkungan kerja yang nyaman.

d. Supervisi

Hubungan yang baik dan saling pengertian antar karyawan maupun atasan.

e. Gaji dan Tunjangan

Kepuasan kebutuhan dengan standar hidup dan pengupahan.

¹² Wayne F. Cascio, *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits. 5th Edition* (New York: Mc Graw-Hill Companies, 1998), 18.

¹³ Razali Mat Zin, “Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment,” *Gadjahmada International Journal of Business* 6, no. 3 (2004): 326.

f. Hubungan Sosial

g. Integrasi Kerja

Hubungan yang baik dan kekompakan dalam bekerja.

2. Kinerja

Kinerja merupakan taraf berhasil seorang selama kurun waktu tertentu saat bertugas, seperti standar keberhasilan karyawan, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati.¹⁴ Pengukuran kinerja dapat melalui indikator antara lain:¹⁵

a. Kualitas kerja

Pengukuran dari respon karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang didapatkan dan kesatuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Ketepatan waktu

Adaptasi masa kerja dan kebijakan yang diterapkan.

c. Komunikasi

Komunikasi menjadi kunci kelancaran pekerjaan.

d. Kemandirian

Komitmen harus dimiliki karyawan terhadap perusahaan.

¹⁴ Veithzal Rivai dan Ahmad Fauzi Mohammad Basri, *Performance Appraisal: Untuk Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), 50.

¹⁵ Robert L. Mathis dan John H. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen, Bisnis, Keuangan dan SDM) Edisi Sembilan* (Jakarta: SaIemba Empat, 2002), 78.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berarti hal emosional yang senang maupun sedih dimana karyawan menganggap pekerjaan mereka, kepuasan kerja menggambarkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya.¹⁶ Menurut pendapat Robbins dan Judge pengukuran kepuasan kerja sebagai berikut:¹⁷

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Gaji
- c. Promosi
- d. Pengawasan
- e. Rekan kerja

F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang dipergunakan sebagai pedoman penilaian secara real pada variabel penelitian berdasar pada indikator variabel.¹⁸

1. Pengaruh

Menurut Suharno dan Retnoningsih dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengaruh adalah suatu situasi dimana ada hubungan timbal balik atau hubungan sebab akibat antara apa yang mempengaruhi

¹⁶ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPF, 2014), 193.

¹⁷ Stephen P. Robbins dan Timothy Judge, *Organizational Behavior Edition 15* (US: Pearson, 2013), 50.

¹⁸ Miftah Arifin, *Pedoman Penelitian Karya Ilmiah Institut Agama Islam Negeri Jember* (Jember: IAIN Jember, 2019), 40.

dengan apa yang dipengaruhi.¹⁹ Pengaruh menurut peneliti adalah sesuatu yang dapat memberikan perubahan kepada hal yang lain. Menurut Surakhmad, pengaruh adalah kekuatan yang muncul dari sesuatu benda, orang dan juga gejala dalam yang dapat memberikan perubahan yang dapat mempengaruhi lingkungan yang dapat membentuk kepercayaan atau perubahan.²⁰

Jadi konklusinya bahwa pengaruh adalah suatu kekuatan atau daya yang dapat timbul dari sesuatu, baik watak, benda, orang, kepercayaan dan perbuatan seseorang.

2. *Quality of Work Life (QWL)*

Menurut Razali Mat Zin dalam *Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment, Quality of Work Life* adalah sebuah proses dimana perusahaan memberi tanggapan pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk memberi izin karyawan menyampaikan penyumbangan saran penuh dan keikutsertaan pengambilan keputusan serta mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan.²¹

Indikator *Quality of Work Life* antara lain sebagai berikut:²²

a. Pertumbuhan dan pengembangan

¹⁹ Suharno dan Retnoningsih, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Semarang: Widya Karya, 2006), 243.

²⁰ Surakhmad, *Inovasi Pembelajaran* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 1.

²¹ Stephen P. Robbins dan Timothy A., *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2007).

²² Razali Mat Zin, "Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment," *Gadjahmada International Journal of Business* 6, no. 3 (2004): 326.

- b. Partisipasi
- c. Lingkungan kerja
- d. Supervisi
- e. Gaji dan tunjangan
- f. Hubungan sosial
- g. Integrasi kerja

Quality of Work Life menurut peneliti adalah usaha organisasi dalam memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk melakukan kontribusi terhadap pekerjaannya dengan tujuan karyawan bisa menambah kinerja mereka pada perusahaan.

3. Kinerja

Kinerja merupakan taraf keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.²³ Kinerja dapat diukur melalui indikator-indikator berikut:²⁴

- a. Kualitas Kerja
- b. Ketepatan Waktu
- c. Komunikasi
- d. Kemandirian

²³ Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohammad Basri, *Performance Appraisal: Untuk Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), 50.

²⁴ Robert L. Mathis dan John H. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen, Bisnis, Keuangan dan SDM) Edisi Sembilan* (Jakarta: SaIemba Empat, 2002), 78.

Kinerja menurut peneliti adalah gambaran mengenai pencapaian seseorang dalam mewujudkan misi, visi, maupun tujuan pada organisasi.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berarti hal emosional yang senang maupun sedih dimana karyawan menganggap pekerjaan mereka, kepuasan kerja menggambarkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya.²⁵ Menurut pendapat Robbins dan Judge pengukuran dapat melalui indikator berikut:²⁶

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Gaji
- c. Promosi
- d. Pengawasan
- e. Rekan kerja

Kepuasan karyawan menurut peneliti adalah keadaan dimana karyawan merasa senang dengan pekerjaannya.

G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan yang belum bisa dibuktikan kebenarannya.²⁷ Berdasar dari asumsi tersebut, maka asumsi dalam

²⁵ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPF, 2014), 193.

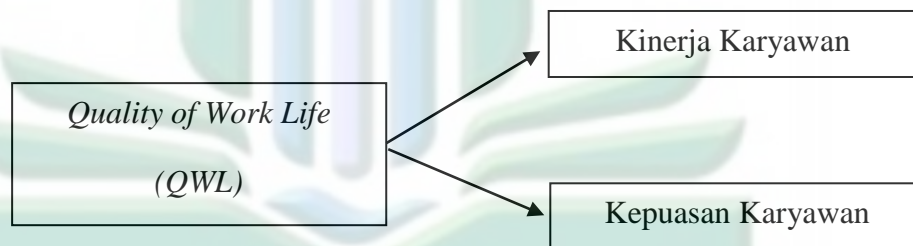
²⁶ Stephen P. Robbins dan Timothy Judge, *Organizational Behavior Edition 15* (US: Pearson, 2013), 50.

²⁷ Miftah Arifin, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Institut Agama Islam Negeri Jember* (Jember: IAIN Jember, 2019), 41.

penelitian ini adalah: kinerja dan kepuasan karyawan BRI KC Jember dipengaruhi oleh *QWL*.

Sebelum merumuskan hipotesis peneliti menyusun paradigma (kerangka berpikir) atau konseptual bagaimana teori ini dapat berhubungan dengan beragam faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Maka dapat dirumuskan kerangka berpikir seperti gambar dibawah ini:

Gambar 1.1
Kerangka Konseptual



Deskripsi:

X adalah *Quality of Work Life (QWL)*

Y1 adalah kinerja

Y2 adalah kepuasan kerja karyawan

H. Hipotesis

Asal dari kata hipotesis “*hypo*” yaitu “di bawah”. “*thesa*” yaitu “kebenaran”. Hipotesis berarti sebagai jawaban sementara yang kebenarannya harus diuji. Hipotesis berarti dugaan yang akan diuji atau jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.²⁸ Penelitian ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah mengenai apakah pengaruh *Quality of Work*

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

Life (QWL) terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan BRI KC Jember secara parsial. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Setiap perusahaan harus mempunyai kinerja yang paling baik dan mampu menciptakan rangkaian sistem yang berlaku dalam sebuah perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor penghasil kinerja terbaik. Selain menangani persoalan kinerja keterampilan serta keahlian, kinerja yang baik adalah harapan seluruh perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.²⁹

Quality of Work Life (QWL) adalah sebuah indikator yang dipergunakan manajemen dalam menyampaikan pemahaman yang membahas perihal manusia, pekerja dan organisasi, sehingga membuat sebuah aspek tentang *Quality of Work life (QWL)* antara lain kepedulian pengelolaan mengenai efek pekerjaan pada manusia, efektivitas, pentingnya peran karyawan dalam menyelesaikan masalah dalam bekerja dan pengambilan keputusan khususnya yang berkaitan pekerjaan, karier, gaji dan posisi karyawan. Banyak peneliti tentang dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Misalnya dampak kepuasan kerja pada produktivitas, ketidakhadiran dan *resign* nya karyawan. Apabila tidak produktivitas dalam bekerja sehingga beberapa karyawan akan mengambil keputusan untuk *resign*.³⁰

²⁹ Lismawati Lubis, "Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh" (Skripsi, UIN Ar-Raniry, 2020), 1.

³⁰ Muhammad Arya Dwiguna, "Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Gowa" (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2021), 3.

1. Pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Arya Dwiguna (2021) dengan judul Pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Gowa ditemukan bahwa variabel *Quality of Work Life (QWL)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Quality of Work Life (QWL) merupakan pengelolaan SDM dengan memperhitungkan peraturan dan perlakuan terhadap karyawan dengan cara yang manusiawi. Indonesia yang sedang berkembang dan kehidupan karyawan yang masih minimum dan setiap tahun memperjuangkan nasibnya, perlu dibangun sistem *Quality of Work life (QWL)* di setiap perusahaan dan industry di Indonesia. Meningkatkan kinerja para pekerja merupakan salah satu tujuan *Quality of Work Life (QWL)* adalah meningkatkan kinerja para pekerja yang berimbas kepada kinerja organisasi. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kinerja karyawan.

Ho: Tidak terdapat pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Andi Mappatoba Tahun 2020 dengan judul “Pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar”.

Ditemukan bahwa variabel *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar.

Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan karyawan bahagia atau tidak atas pekerjaan yang dilakukan sesuai pada harapan dan gaji yang diperoleh. Kepuasan kerja sangat krusial bagi karyawan maupun perusahaan. Bagi pekerja kepuasan kerja dapat mencegah para pekerja menderita penyakit fisik dan psikologis, meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, semangat kerja yang akan memacu kinerjanya. Jika kinerja pekerja tinggi maka kinerja perusahaan juga akan tinggi. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Terdapat pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ho: Tidak terdapat pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kepuasan kerja karyawan.

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini menjelaskan deskripsi serta alur penelitian dalam Skripsi.

Bab I Pendahuluan menjelaskan mengenai bagian awal dari karya tulis yang berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup yang berisi variabel penelitian dan indikator variabel. Definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis penelitian serta sistematika pembahasan.

Bab II Kajian Kepustakaan berisi penelitian terdahulu dan kajian teori yang menjelaskan tentang penelitian yang berkaitan dengan pengaruh *Quality of Work Life (QWL)*, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan. Kajian teori yang menjelaskan tentang teori-teori yang relevan dengan topik penelitian yang digunakan.

Bab III Metode Penelitian berisi metode penelitian, pendekatan, jenis penelitian, populasi, sampel, teknik dan instrumen pengumpulan data, analisis data.

Bab IV Penyajian Data dan Analisis berisi gambaran umum objek penelitian dan menyajikan hasil analisis data yang telah dilakukan. Kemudian pengujian hipotesis, pembahasan, kesimpulan.

Bab V Penutup berisi kesimpulan dan saran.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

1. Annisa Mutmainah, Pardiman, dan Mohammad Rizal (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Annisa Mutmainah, Pardiman, dan Mohammad Rizal dalam e-Jurnal Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma dengan judul “Pengaruh *Quality of Work Life* Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Guru dan Karyawan Yayasan Insan Mulia Malang”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel berjumlah 51 guru dan karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Quality of Work Life*, Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen guru dan karyawan Yayasan Insan Mulia Malang. *Quality of Work Life* dan Motivasi memiliki pengaruh terhadap komitmen guru dan karyawan Yayasan Insan Mulia Malang, adapun Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen pada guru dan karyawan Yayasan Insan Mulia Malang.³¹

Persamaan adalah penggunaan variabel *Quality of Work Life* atau kualitas kehidupan kerja sebagai variabel independen (bebas). Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian dan penambahan variabel independen (bebas) yang digunakan oleh

³¹ Annisa Mutmainah dkk, “Pengaruh *Quality of Work Life* Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Guru dan Karyawan Yayasan Insan Mulia Malang,” *e-Jurnal Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma* (2022): 22.

peneliti terdahulu yaitu motivasi dan kepuasan kerja serta variabel dependen (terikat) yang digunakan oleh peneliti terdahulu yaitu komitmen organisasional.

2. I Ketut Krisna Pramana, Putu Wira Kusuma Putra, Ida Ayu Agung Laksmi

Penelitian yang dilakukan oleh I Ketut Kerisna Pramana, Putu Wira Kusuma Putra, Ida Ayu Agung Laksmi dalam *Journal Nursing Resarch Publication Media* Volume 1 Nomor 2 Tahun 2020 dengan judul "Hubungan *Quality of Work Life* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Kabupaten Klungkung". Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 308 populasi, dimana ini merupakan jumlah seluruh perawat RSUB Kabupaten Klungkung.

Hasil dari penelitian ini terdapat korelasi antara variabel *Quality of Work Life* dan kepuasan kerja prawat pada ruang inap RSUD Kabupaten Klungkung, nilai $p = 0,000$ dengan $\alpha < 0,05$ dan nilai *Correlation Coefficient* terdapat angka 0,629 (kekuatan hubungan kuat), artinya adanya hubungan signifikan antara *quality of work life* dan kepuasan kerja perawat pada ruang rawat inap RSUD Kabupaten Klungkung.³²

³² I Ketut Krisna Pramana dkk, "Hubungan *Quality of Work Life* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Kabupaten Klungkung," *Journal Nursing Resarch Publication Media* 1 no. 2 (2020): 77.

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel *Quality of Work Life* sebagai variabel independen (bebas) dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen (terikat). Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian terhadap perawat RSUD Kabupaten Klungkung, sedangkan penelitian yang akan dilakukan, meneliti karyawan BRI KC Jember. Perbedaan lainnya terletak pada variabel tambahan yang digunakan oleh peneliti yaitu kinerja karyawan.

3. Muhammad Arya Dwiguna (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Arya Dwiguna dengan judul “Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Gowa”. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 36 populasi, dimana ini merupakan jumlah keseluruhan karyawan pada KPU Kabupaten Gowa.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Quality of Work Life* memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai KPU Kabupaten Gowa.³³

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel *Quality of Work Life* sebagai variabel independen (bebas) dan kinerja sebagai variabel dependen (terikat). Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti

³³ Muhammad Arya Dwiguna, “Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Gowa” (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2021), 52.

melakukan penelitian terhadap karyawan KPU Kabupaten Gowa, sedangkan penelitian yang akan dilakukan, meneliti karyawan BRI KC Jember. Perbedaan lainnya terletak pada variabel tambahan yang digunakan oleh peneliti yaitu kepuasan kerja karyawan.

4. Rika Astika (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Rika Astika dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Maleo Makassar". Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah populasi dan sampel berjumlah 66 karyawan, dimana ini merupakan jumlah keseluruhan karyawan Hotel Grand Maleo

Hasil dari penelitian ini menunjukkan Kepuasan Kerja (X) memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 61%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 39%.³⁴

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel Kepuasan dan kinerja karyawan.

Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian. Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian terhadap karyawan Hotel Grand Maleo Makassar, sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti karyawan BRI KC Jember.

5. Margaretha Lisabella, Hasmawaty A.R. (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Margaretha Lisabella, Hasmawaty A.R. dalam Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM Volume 2

³⁴ Rika Astika, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Maleo Makassar" (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2021), 47.

Nomor 4 Tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) Terhadap Keterlibatan Pegawai (*Employee Engagement*) serta Implikasinya pada Kepuasan Kerja Pegawai”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 142 orang yang bekerja di Rumah Sakit Pertamina Prabumulih.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif semua variabel yang diuji pada pegawai Rumah Sakit Pertamina Prabumulih.³⁵

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel *Quality of Work Life* atau kualitas kehidupan kerja sebagai variabel independen (bebas) dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen (terikat). Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel tambahan yang digunakan oleh peneliti terdahulu yaitu Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan pegawai. Perbedaan lainnya terletak pada variabel dependen (terikat) tambahan yang digunakan oleh peneliti yang akan melakukan penelitian yaitu kinerja karyawan.

³⁵ Margaretha Lisabella, Hasmawaty, A.R, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) Terhadap Keterlibatan Pegawai (*Employee Engagement*) serta Implikasinya pada Kepuasan Kerja Pegawai,” *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 2 no. 4 (Desember, 2021): 223-224.

6. Serin Latukau, Novita Wahyu Setyawati, Dewi Sri Woelandari P.G, Tyna Yunita (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Serin Latukau, Novita Wahyu Setyawati, Dewi Sri Woelandari P.G, Tyna Yunita dalam *Cakrawala Management Business Journal* Volume 3 Nomor 1 Mei Tahun 2020 dengan judul “Analisa *Quality of Work Life (QWL)* dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Infomedia Solusi Humanika, Jakarta)”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan 331 karyawan.

Hasil penelitian adalah *Quality of work life (QWL)* dan motivasi secara simultan berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Infomedia Solusi Humanika Jakarta.³⁶

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel *Quality of Work Life* atau kualitas kehidupan kerja sebagai variabel independen (bebas) dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen (terikat). Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian, dimana dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian terhadap PT. Infomedia Solusi Humanika Jakarta, sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti karyawan BRI KC Jember. Perbedaan lainnya terletak pada variabel independen (bebas) tambahan yang digunakan oleh peneliti terdahulu yaitu motivasi dan variabel

³⁶ Serin Latukau dkk, “Analisa *Quality of Work Life (QWL)* dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Infomedia Solusi Humanika, Jakarta),” *Management Business Journal* 3 no. 1 (Mei, 2020): 487.

dependen (terikat) tambahan yang digunakan oleh peneliti yang akan melakukan penelitian yaitu kinerja karyawan.

7. Andi Mappatoba (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Andi Mappatoba Tahun 2020 dengan judul “Pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 130 karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar.

Hasil penelitian variabel *Quality of Work Life* berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar.³⁷

Persamannya adalah pada variabel penelitian, sedangkan perbedaannya pada objek penelitian.

8. Lismawati Lubis (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Lismawati Lubis dengan judul “Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh”. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 73 orang karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.

Hasil dari penelitian terdapat imbas signifikan antara variabel restrukturisasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Sistem

³⁷ Andi Mappatoba “Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar,” *Jurnal Penelitian* (2020): 11.

imbangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Partisipasi memiliki imbas pada kinerja karyawan, variabel system imbalan dengan memperoleh nilai signifikan artinya variabel partisipasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja (X4) terhadap kinerja karyawan (Y).³⁸

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel *Quality of Work Life* atau kualitas kehidupan kerja sebagai variabel independen (bebas) serta kinerja dan sebagai variabel dependen (terikat). Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian, dimana dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di PT Bank Aceh Syariah cabang Banda Aceh, sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti karyawan yang bekerja di BRI KC Jember.

9. Siti Rahmah (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Rahmah dengan judul “Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi”. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah sebanyak 20 orang.

³⁸ Lismawati Lubis, “Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh” (Skripsi, UIN Ar-Raniry, 2020), 75-79.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.³⁹

Persamaan dengan penelitian yang akan diteliti adalah penggunaan variabel *Quality of Work Life* atau kualitas kehidupan kerja sebagai variabel independen (bebas) dan kinerja sebagai variabel dependen (terikat). Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian, dimana dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian terhadap karyawan bank Syariah mandiri cabang Bukit Tinggi, sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti karyawan BRI KC Jember. Perbedaan lainnya terletak pada variabel tambahan yang digunakan oleh peneliti yaitu kepuasan kerja karyawan.

10. Arlin Andriani NST (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Arlin Andriani NST Tahun 2020 dengan judul “Pengaruh *Quality of Work Life* dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas Perkebunan Libo Kandis”. Pendekatan yang adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sinar Mas sebanyak 838 karyawan. Jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 271 karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antar *Quality of Work Life* dan komunikasi artinya *Quality of Work Life* dan komunikasi dapat memengaruhi kinerja. Sisanya

³⁹ Siti Rahmah, “Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi” (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2019), 65-66.

0,381 atau 38,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.⁴⁰

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel *Quality of Work Life* atau kualitas kehidupan kerja sebagai variabel independen (bebas) dan kinerja sebagai variabel dependen (terikat). Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian, dimana dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian terhadap Karyawan PT. Sinar Mas Perkebunan Libo Kandis, sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti karyawan BRI KC Jember. Perbedaan lainnya terletak pada variabel independen (bebas) tambahan yang digunakan oleh peneliti terdahulu yaitu komunikasi dan variabel dependen (terikat) tambahan yang digunakan oleh peneliti yang akan melakukan penelitian yaitu kepuasan kerja.

Dari beberapa penelitian di atas, dapat disimpulkan letak persamaan dan perbedaan terdapat pada tabel 2.1 antara lain:

Tabel 2.1
Mapping Penelitian Terdahulu

| No. | Nama | Judul | Variabel | Persamaan | Perbedaan |
|-----|---|--|---|---|---|
| 1. | Annisa Mutmainah, Pardiman, Mohammad Rizal (Jurnal) | Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Guru | <i>Quality of Work Life</i> , Motivasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional | <i>Quality of Work Life</i> sebagai variabel independen (bebas) | 1. Variabel independen (bebas) tambahan yang digunakan oleh peneliti terdahulu yaitu motivasi dan |

⁴⁰ Arlin Andriani NST, "Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi" (Skripsi, UIN Sultan Syarif Kasim Riau), 84-85.

| | | | | | |
|----|---|---|--|--|--|
| | | dan Karyawan Yayasan Insan Mulia Malang | | | kepuasan kerja. 2. Variabel dependen (terikat) yang digunakan oleh peneliti terdahulu yaitu komitmen |
| 2. | I Ketut Kerisna Pramana, Putu Wira Kusuma Putra, dan Ida Agung Ayu Laksmi | Hubungan <i>Quality of Work Life</i> dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Kabupaten Klungkung | <i>Quality of Work Life</i> , Motivasi kerja, Kepuasan kerja | 1. Variabel <i>Quality of Work Life</i> atau kualitas kehidupan kerja 2. Kepuasan kerja sebagai variabel dependen (terikat) | Variabel tambahan yang digunakan oleh peneliti terdahulu yaitu motivasi kerja |
| 3. | Muhammad Arya Dwiguna (Skripsi) | Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Gowa | <i>Quality of Work Life</i> , dan Kinerja. | 1. <i>Quality of Work Life</i> atau kualitas kehidupan kerja sebagai variabel independen (bebas). 2. Kinerja sebagai variabel dependen (terikat). | 1. Variabel tambahan yang digunakan oleh peneliti yaitu kepuasan kerja karyawan 2. Variabel independen (bebas) yang digunakan oleh peneliti terdahulu yaitu kepuasan kerja. |
| 4. | Rika Astika (Skripsi) | Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja | Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan | Variabel kinerja karyawan sebagai variabel | Variabel independen (bebas) yang digunakan oleh peneliti |

| | | | | | |
|----|--|---|---|--|--|
| | | Karyawan pada Hotel Grand Maleo Makassar | | dependen (terikat). | terdahulu yaitu kepuasan kerja karyawan |
| 5. | Margaretha Lisabella, Hasmawati, A.R. (Jurnal) | Pengaruh Kepeimpinan Trans formasional dan Kuitas Kehidupan Kerja (<i>Quality of Work Life</i>) Terhadap Keterlibatan Pegawai (<i>Employee Engagement</i>) serta Implikasinya pada Kepuasan Kerja | Kepeimpinan Trans formasional, <i>Quality of Work Life</i> , keterlibatan karyaw pegawai dan Kepuasan kerja pegawai | 1. Variabel <i>Quality of Work Life</i> atau kualitas kehidupan kerja sebagai variabel independen (bebas). 2. Kepuasan kerja sebagai variabel dependen (terikat). | 1. Variabel Kepeimpinan Trans formasional dan Keterlibatan pegawai. 2. Variabel tambahan yang digunakan oleh peneliti yaitu Kinerja karyawan |
| 6. | Serin Latukau, Novita Wahyu Setyawati, Dewi Sri Woelandari P.G, Tyna Yunita (Jurnal) | Analisis <i>Quality of Work Life (QWL)</i> dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Infomedia SoIusi Humanika Jakarta) | <i>Quality of Work Life (WQL)</i> , Motivasi, Kepuasan Kerja | 1. Variabel <i>Quality of Work Life</i> atau kualitas kehidupan kerja sebagai variabel independen (bebas). 2. Kepuasan kerja sebagai variabel dependen (terikat). | 1. Variabel independen (bebas) tambahan yang digunakan oleh peneliti terdahulu yaitu motivasi dan variabel dependen (terikat) tambahan yang digunakan oleh peneliti yang akan melakukan penelitian yaitu |

| | | | | | |
|----|------------------------------|---|---|--|--|
| | | | | | kinerja karyawan 2. Variabel tambahan yang digunakan oleh peneliti yaitu Kinerja karyawan. |
| 7. | Andi Mappatoba (Jurnal) | Pengaruh <i>Quality of Work Life (QWL)</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar | <i>Quality of Work Life (QWL)</i> , Kepuasan Kerja Karyawan | 1. <i>Quality of Work Life</i> atau kualitas kehidupan kerja sebagai variabel independen (bebas). 2. Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen (terikat). | Variabel dependen (terikat) tambahan yang digunakan oleh peneliti yang akan melakukan penelitian yaitu kinerja karyawan. |
| 8. | Lismawati Lubis (Skripsi) | Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh | <i>Quality of Work Life</i> , dan kinerja karyawan | 1. Variabel <i>Quality of Work Life</i> atau kualitas kehidupan kerja sebagai variabel independen (bebas). 2. Kinerja karyawan sebagai variabel dependen (terikat). | Variabel tambahan yang digunakan oleh peneliti yaitu variabel kepuasan kerja. |
| 9. | Arlin Andriani NST (Skripsi) | Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> dan | <i>Quality of Work Life</i> , Komunikasi, Kinerja | 1. variabel <i>Quality of Work Life</i> atau kualitas | Variabel independen (bebas) tambahan yang |

| | | | | | |
|-----|-----------------------|--|--|--|---|
| | | Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas Perkebunan Libo Kandis | Karyawan | kehidupan kerja sebagai variabel independen (bebas). 2. Kinerja karyawan sebagai variabel dependen (terikat). | digunakan oleh peneliti terdahulu yaitu komunikasi dan variabel dependen (terikat) tambahan yang digunakan oleh peneliti yang akan melakukan penelitian yaitu kepuasan kerja. |
| 10. | Siti Rahmah (Skripsi) | Pengaruh <i>Quality of Work Life (WQL)</i> Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi | <i>Quality of Work Life (WQL)</i> , Kinerja Karyawan | 1. Variabel <i>Quality of Work Life</i> atau kualitas kehidupan kerja sebagai variabel independen (bebas). 2. Kinerja sebagai variabel dependen | Variabel tambahan yaitu kepuasan kerja karyawan. |

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Persamaan dan perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian-penelitian terdahulu adalah terletak pada variabel-variabel yang digunakan, misalnya seperti variabel *Quality of Work Life*, Kinerja, Kepuasan Kerja, Motivasi kerja, Komunikasi, dan Komitmen Organisasional.

B. Kajian Teori

1. *Quality of Work Life*

Quality of Work Life (QWL) menurut Siagian adalah suatu konsep kualitas kehidupan kerja yang dapat dikatakan sebagai upaya

yang sistematis dalam kehidupan. *Quality of Work Life* ialah sebuah proses dimana organisasi memberi tanggapan pada keperluan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengizinkan karyawan menyampaikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan sera mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan.⁴¹

Definisi *Quality of Work Life* ialah bentuk fiIsafat yang diterapkan dalammemanae perusahaan pada umumnya dan khususnya SDM. Sebagai fiIsafat, kualitas kehidupan kerja artinya cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja, dan organsasi. Unsur pokok didalamnya: perhatian management mengenaik efek pekerjaan pada karyawan, kesuksesan perusahaan serta pemecahan keputusan oleh karyawan yang sangat krusial utamanya yang bersangkutan dengan pekerjaan, penghasilan dan pekerjaan mereka.⁴²

Kualitas kehidupan kerja dapat berarti 2 pemikiran, pandangan pertama disebutkan bahwa gabungan keadaan dan implementasi dari arah perusahaan, sedangkan pandangan berikutnya berarti sebagai tanggapan Kualitas kehidupan kerja dapat berarti 2 pemikiran, pandangan pertama disebutkan bahwa gabungan keadaan dan implementasi dari arah perusahaan, sedangkan pandangan berikutnya berarti sebagai tanggapan seperti rasa aman, rasa puas serta

⁴¹ Robbins Stephen dan Timothy A., *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2007).

⁴² Noor Arifin, "Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja pada CV Duta Senaran Jepara," *Jurna Econoia* 8, no. 1 (April, 2012): 12.

kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia umumnya.⁴³

Jadi dapat disimpulkan bahwa *Quality of Work Life* adalah pengelolaan SDM dengan memperhitungkan peraturan dan perlakuan terhadap karyawan dengan cara yang manusiawi.

Hanefah e. Al berpendapat yang di kutip Andri Hadi menyatakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Quality of Work Life* ialah sebagai berikut:

a. Rekruturisasi kerja

Pengukurannya menggunakan schedule kerja, penerapan dan peningkatan keterampilan, bersedia mentaati SOP/peraturan.

b. Partisipasi kerja

Pengukurannya menggunakan komunikasi pribadi an sesama rekan kerja, peningkatan struktur, kapabiilitas dan kemampuan pelibatan pada pengambilam keputusan.

c. Sistem Imbalan

Pengukurannya menggunakan kebutuhan hidup, jaminan kelangsungan bekerja, kesesuain imbalan, kebutuhan pekerja dan peranan penghasilan diperoleh bagi ekonomi keluarga pekerja.

⁴³ Wayne F. Cascio, *Managing Human Resoureses : Productivity, Quality of Work Life, Profits. 5th Edition* (New York: Mc Graw-Hill Companies, 1998), 18.

d. Lingkungan Kerja

Pengukurannya menggunakan kondisi aman dan nyaman lingkungan kerja, jaminan kebersihan dan Kesehatan, jaminan keselamatan kerja, serta jaminan terhadap keberhasilan kerja.

Aktivitas *Quality of Work Life* mencakup beberapa hal antara lain:⁴⁴

- a. Pemberian ide *problem solving* secara bersama dengan keterlibatan anggota berbagai tingkatan. Dalam pengidentifikasian masalah, pengambilan keputusan, peluang organisasi, *Quality of Work Life* berusaha membuat kerja sama manajemen karyawan dan manajemen.
- b. Merestrukturisasi sifat dasar pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja dan system kerja yang melingkupinya, sehingga pengaturan kerja dan rangkaian kerja lebih konsisten dengan kebutuhan pekerja di tempat kerja.
- c. Menciptakan system penghargaan inovatif yang akan menghasilkan suasana berbeda pada organisasi. Hal ini karena faktor utama motivasi kerja karyawan adalah system imbalan dan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan itu sendiri.
- d. Perbaikan lingkungan kerja yang mencakup pekerja, termasuk lingkungan fisik, jam kerja dan peraturan yang berlaku.

⁴⁴ Lina Anatan dan Ellitan, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Baniis* (Bandung: Alfabeta, 2007), 68.

Organisasi yang mempraktikkan program *Quality of Work Life* atau kualitas kehidupan kerja dengan efektif akan memperoleh beberapa manfaat atau keunggulan, diantaranya:⁴⁵

- a. Meningkatkan moral kerja, mengurangi stress, dan *turn over* moral kerja.
- b. Meningkatkan motivasi, faktor yang cukup berpengaruh pada penciptaan prestasi kerja, kesempatan pemberian sumbang saran oleh karyawan dalam proses peningkatan motivasi pada perusahaan.
- c. Meningkatkan kebanggan bekerja, berbagai praktek pengelolaan SDM yang memberiiikan kesempatan keikutsertaan terhadap program seperti system benefit, penilaian prestasi kerja, kebijakan shift pekerja.
- d. Meningkatkan kompetensi, peningkatan kompetensi karyawam secara berkelanjutan dapat diwujudkan dalam organisasi dan dapat menghilangkan kelemahan pegembangan karir. Oleh karena itu organisasi memerlukan suatu program yang mendukung tujuan tersebut.
- e. Meningkatkan kepuasan, karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan menunjukkan perilaku baik dan arahnya kepada peningkatan kimerja. Pengembangan praktik sumber daya yang mencerminkan kualitas kehidupan kerja seperti, menciptakan

⁴⁵ Harsono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Bumi Aksara, 2005), 154-155.

situasi kerja yang mendukung, kebijakan kompensasi, desain pekerjaan, kesempatan partisipasi, dan kesempatan karir yang mendukung terciptanya kepuasan yang tinggi.

- f. Meningkatkan komitmen, karena karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, hal ini akan menimbulkan rasa bahwa pekerjaannya itu akan dilakukan dengan sebaik-baiknya.
- g. Meningkatkan produktivitas, kesempatan pengembangan diri dan keikutsertaan yang diberikan akan mendorong produktivitas yang lebih tinggi. Sehingga dapat dipaparkan bahwa kualitas kehidupan memiliki pengaruh pada meningkatnya kemampuan perusahaan dalam merekrut dan mempertahankan karyawan yang memiliki mutu, akibatnya akan mengurangi tingkat rotasi pekerja yang berdampak pada peningkatan produktivitas.

Tujuan program *Quality of Work Life* adalah mengubah dan meningkatkan iklim kerja sehingga hubungan efektivitas sesama manusia, teknologi, dan organisasi membuat pengalaman kerja menjadi lebih menarik dan hasil akhirnya sesuai dengan yang diharapkan.⁴⁶ Indonesia sebagai negara yang sedang berkembang dan kehidupan para tenaga kerjanya masih minimal dan setiap tahun berdemostrasi untuk memperjuangkan nasibnya, perlu dibangun system *Quality of Work Life* di setiap perusahaan dan industrinya.

⁴⁶ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2006), 569.

Tujuan dari Pembangunan system *Quality of Work Life* adalah sebagai berikut:⁴⁷

- a. Memperbaiki kepuasankerja karyawan. Kepuasan kerja sangat krusial bagi setiap pekerja dan perusahaan dimana karyawan bertugas. Bagi karyawan kepuasan kerja dapat dapat mencegah para pekerja menderita penyakit fisik dan psikoIogi, mningkatkan motivasi kerja, Ioyalitas, semangat kerja yang akan memacu kinerjanya. Jika kinerja pekerja tinggi maka kinerja perusahaan juga akan tinggi.
- b. Perbaiki keselamatan kerja dan Kesehatan kerja. *Quality of Work Life* dapat menembangkan lingkungan kerja yang aman bebas dari kecelakaan kera dan Kesehatan pribadi individu pekerja.
- c. Peningkatan kinerja para karyawan. Tujuan akhir dari *Quality of Work Life* adalah meningkatkan kinerja para pekerja yang berimbans kepada kinerja perusahaan.
- d. Mendukung manajemen perubahan. Perubahan yang dilakukan oleh karyawan dan akan memengaruhi kehidupan mereka.

Usaha dalam meningkatkan *Quality of Work Life* dapat dilakukan dengan banyak cara, antara lain:⁴⁸

- a. Manajer harus menjadi pemimpin dan pelatih bukan ebagai atasan atau dictator.

⁴⁷ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2006), 104.

⁴⁸ Wayne F. Cascio, *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits. 5th Edition* (New York: Mc Graw-Hill Companies, 1998), 19.

- b. Dibutuhkannya keterbukaan dan kepercayaan. Kualitas kehidupan kerja tidak dapat digunakan sebagai alat dalam meretakkan serikat buruh dan untuk menjauhkan mereka. Mereka harus tetap terpisah dari kontrak penawaran kolektif dan tidak dapat digunakan oleh serikat buruh sebagai alat untuk melawan perusahaan.
- c. Secara tipikal informasi yang dipegang oleh manajemen harus dibagikan, dan saran yang dibuat oleh bukan manager harus diperhatikan secara serius.
- d. *Quality of Work Life* harus berubah secara berkelanjutan dan bergerak maju mulai dari pemecahan masalah hingga hubungan antar manajemen dan karyawan
- e. *Quality of Work Life* tidak hanya menjadi sesuatu yang mempengaruhi satu pihak saja.

2. Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performances* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh karyawan). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴⁹

Menurut Simamora kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan karyawan dan merefleksikan

⁴⁹ Anwar P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Rosda, 2007), 67.

seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan Menurut Simamora kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan pegawai dan merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas disbanding dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.⁵⁰ Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Melayu Hasibuaan (2007) kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan pada karyawan yang didasari atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Kinerja pegawai merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang menjadi harapan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:⁵¹

- a. Iklim organisasi adalah iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami situasi perusahaan, karena mereka harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan individu dan tujuan organisasi.

⁵⁰ Veithzal Rivai dan Ahmad Fauzi Mohammad Basri, *Performances Appraisal: Untuk Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), 50.

⁵¹ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh* (Jakarta: Erlangga, 2006), 121.

Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

- b. Kepemimpinan adalah peran pimpinan harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu perusahaan, pimpinan harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam bagian organisasi.
- c. Kualitas pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolak ukur minimum kualitas kinerja pastilah dicapai.
- d. Kemampuan kerja adalah kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang pegawai.
- e. Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para pegawai dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.
- f. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

- g. Daya tahan / kehandalan apakai pegawai mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi keteptan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai.
- h. Kuantitas pekerjaan yang dilakukan pegawai harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan demikian kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja pegawai dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.
- i. Disiplin kerja adalah peranan manusia dalam perusahaan, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai suatu hasil yang maksimal.

3. Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah hal emosional yang senang maupun sedih dimana karyawan menganggap pekerjaan mereka, kepuasan kerja menggambarkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya.⁵² Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja.⁵³

Kepuasan kerja ialah suatu bentuk perasaan karyawan baik puas atau tidaknya atas pekerjaan yang ditekuni menyesuaikan dengan

⁵² T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2014), 193.

⁵³ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), 117.

harapan karyawan dan imbalan yang diperoleh. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Robbins yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya yaitu kondisi kerja yang mendukung, pekerjaan yang secara mental penuh tantangan.⁵⁴

Faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja, antara lain:⁵⁵

a. Gaji/Imbalan

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji disampaikan. Dengan menggunakan teori keadilan, gaji yang dipersepsikan sebagai terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami distress (ketidakpuasan). Akan tetapi, yang penting adalah sejauh mana gaji yang diterima terasa adil.

b. Kondisi kerja yang menunjang

Ruangan kerja yang kurang luas, gerah, yang lampuya menghasilkan Cahaya yang menyilaukan mata, dan menimbulkan keenganan untuk bertugas. Orang akan mencari alasan untuk sering meninggalkan ruang kerjanya.

c. Hubungan kerja (rekan kerja dan atasan)

⁵⁴ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi Edisi 16* (Jakarta: Salemba Empat, 2015), 181-182.

⁵⁵ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Pusaka Setia, 2016), 194.

1) Hubungan kerja dengan rekan kerja

Kepuasan kerja antara para karyawan bisa muncul karena mereka dalam jumlah tertentu, berada dalam satu ruangan, sehingga mereka dapat satu sama lain berbicara (kebutuhan sosial terpenuhi).

2) Hubungan kerja dengan atasan dan pimpinan yang terus menerus berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tanggung rasa.

3) Hubungan kerja dengan bawahan

Atasan yang memiliki ciri pimpinan yang transformasional, dapat mendukung karyawan untuk meningkatkan motivasinya dan sekaligus merasa puas dengan pekerja.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan tersebut ialah metode yang dipergunakan untuk pengujian teori-teori dengan cara meneliti korelasi antar variabel penelitian.⁵⁶ Penelitian ini bersifat statistik yaitu mengukur instrumen penelitian sesuai angka-angka yang bisa dianalisis. Sedangkan jenis penelitian yang dipergunakan ialah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif ialah penelitian yang dipergunakan untuk menganalisis data menggunakan cara mendeskripsikan atau penggambaran data yang sudah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud menghasilkan kesimpulan generalisasi.⁵⁷

B. Populasi dan Sampel

Populasi artinya totalitas, melihat pada semua kelompok yaitu orang, insiden, atau hal menarik yang ingin diteliti peneliti maupun dipahami, dimana peneliti menginginkan hasil konklusi sesuai hasil statistik.⁵⁸ Populasi artinya area penyamarataan yang didalamnya terdapat objek/subjek yang memiliki mutu dan ciri khusus yang dipakai oleh peneliti untuk didalami dan selanjutnya pengambilan kesimpulan.⁵⁹

⁵⁶ Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), 98.

⁵⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 147.

⁵⁸ Uma Sekaran dan Roger Bougie, *Research Methods for Business: A Skill Building Approach 6th Edition* (USA: John Wiley & Sons, Inc, 2013), 240.

⁵⁹ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis Cetakan ke-18* (Bandung: CV Alfabeta, 2014), 115.

Populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini berjumlah 150 orang karyawan BRI KC Jember.

Sampel artinya bagian kelompok atau bagian populasi, sampel terdiri dari beberapa anggota yang terpilih dari populasi yang diteliti.⁶⁰ Sampel ialah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi pada penelitian.⁶¹ Peneliti memakai metode teknik *simple random sampling* yaitu teknik yang menghendaki bahwa setiap elemen dalam populasi diketahui dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. pengambilan sampel dan populasinya berjumlah sama.⁶²

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah langkah pertama yang dilakukan pada penelitian, dengan tujuan penelitian yaitu memperoleh data. Penelitian ini memakai data primer.

Tumpuan data primer ialah keterangan yang didapat dari pemberi informasi langsung kepada peneliti yang berkaitan menggunakan variabel minat dengan tujuan khusus.⁶³ Data primer yaitu sumber data yang diberikan langsung kepada peneliti.⁶⁴ Dalam penelitian ini, data primer yang dipergunakan bersumber dari responden karyawan BRI KC Jember. Pengumpulan data memakai angket. Kuesioner (angket) adalah metode penghimpunan data yang dilakukan dengan memberi beberapa

⁶⁰ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis Cetakan ke-18* (Bandung: CV Alfabeta, 2014), 115.

⁶¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 147.

⁶² Imam Ghozali, *Desain Penelitian Kuantitatif, Kualitatif* (Semarang: Yoga Pratama, 2018), 137.

⁶³ Uma Sekaran dan Roger Bougie, *Research Methods for Business: A Skill Building Approach 6th Edition* (USA: John Wiley & Sons, Inc, 2013), 113.

⁶⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis Cetakan ke-18* (Bandung: CV Alfabeta, 2014), 402.

pertanyaan tertulis kepada informan untuk dijawab.⁶⁵ Hal tersebut bermaksud agar peneliti mendapat data lapangan maupun realitas untuk pemecakan permasalahan penelitian dan menguji hipotesis yang sebelumnya sudah ditentukan. Responden di penelitian ini merupakan karyawan BRI KC Jember.

D. Analisis Data

Agar suatu data dapat bermanfaat, maka diperlukan pengolahan dan analisis data terlebih dahulu. Analisis ini bertujuan untuk menampilkan dan penarikan konklusi dari jumlah data yang telah dikumpulkan.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk pengujian instrument atau alat ukur dari suatu variabel penelitian untuk mengkonfirmasi kebenaran dari variabel tersebut. Suatu variabel dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi (r) positif atau signifikan. Apabila tidak valid maka nilai koefisien korelasi (r) adalah negatif, atau nilai koefisien korelasi (r) adalah positif, tetapi tidak signifikan.⁶⁶

⁶⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi* (Bandung: Alfabeta, 2017), 142.

⁶⁶ Azwar Juliandi, et.al, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Medan : Umsu Press, 2014)

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama, atau untuk pengukuran yang lebih subjektif, apakah dua orang penilai memberikan skor yang mirip (reliabilitas antar penilai). Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat.⁶⁷

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik biasanya dipergunakan untuk mengetahui terdapatnya atau tidaknya normalitas residual, multikolinearitas, serta heteroskedastis di model regresi. Model regresi linier bisa diklaim sebagai model yang baik apabila model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Terpenuhinya asumsi klasik harus terjadi karena bertujuan memperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan dapat dipercayanya pengujian. Jika satu syarat ada yang tidak terwujud, hasil analisis regresi tidak dapat dikatakan bersifat BLUE (*Best Linear Unbiased*

⁶⁷ Azwar Juliandi, et.al, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Medan : Umsu Press, 2014)

Estimator).⁶⁸ Rumusan masalah dan hipotesis menjadi patokan digunakannya formula atau rumus statistik, peneliti menggunakan lenih dari satu variabel oleh sebab itu formula yang dipergunakan adalah formula statistik parametrik dan nonparametrik, dengan demikian uji asumsi klasik adalah uji yang menjadi persyaratan untuk penggunaan statistik parametrik atau non parametrik.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui taraf kernormalan data yang dipergunakan. Pendistribusian data apakah bersifat normal atau tidak. Normalitas data artinya suatu yang krusial dikarenakan dengan data bisa menjadi perwakilan populasi apabila data terdistribusi normal.⁶⁹ Cara mendeteksinya apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dikerjakan melalui beberapa cara yaitu histogram, *Normal Probability Plot* dan *Kolmogrov-Smirnov Test* yang ada pada SPSS. Apabila nilai signifikan $> 0,05$ hasil tersebut bisa dikatakan normal. Jika tingkat signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut bisa dikatakan tidak normal.⁷⁰

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ialah situasi dimana terjadi korelasi linear yang tepat atau hampir sempurna setiap variabel

⁶⁸ Rochmat AIdy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS* (Ponorogo: CV. Wade Group, 2016), 107.

⁶⁹ Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS* (Yogyakarta: Mediakom, 2013), 34.

⁷⁰ Imam Ghozali, *Desain Penelitian Kuantitatif, Kualitatif* (Semarang: Yoga Pratama, 2018), 161-167.

independen pada model regresi.⁷¹ Multikolinearitas bisa dipandang dari nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Dua pengukuran tersebut menggambarkan setiap variabel bebas yang dipenjelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai *Tolerance* yang kecil sama dengan nilai *Varian Inflasi Factor (VIF)* yang besar menyatakan bahwa ada multikolinearitas. Pemakaian nilai untuk menjelaskan adanya gejala multikolinearitas yaitu adalah nilai $VIF < 10,00$ dan nilai $tolerance > 0,10$.⁷²

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan pengujian apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain.⁷³

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda merupakan hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel X dengan variabel Y. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel X dengan variabel Y apakah masing-masing berhubungan positif maupun negative.

Rumus:
$$y = a + b_1 x_1$$

⁷¹ Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS* (Yogyakarta: Mediakom, 2013), 56.

⁷² Imam Ghozali, *Desain Penelitian Kuantitatif, Kualitatif* (Semarang: Yoga Pratama, 2018), 107.

⁷³ Imam Ghozali, *Desain Penelitian Kuantitatif, Kualitatif* (Semarang: Yoga Pratama, 2018), 120.

Keterangan:

y = Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan

α = Koefisien Konstanta

b_1 = Koefisien Kinerja dan Kepuasan Kerja

x_1 = Koefisien *Quality of Work Life*

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial atau uji t merupakan koefisien regresi parsial individual yang dipergunakan untuk mengetahui variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk menjawab rumusan masalah apakah *Quality of Work Life* dapat berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan BRI KC Jember.

b. Koefisien Determinan (Uji R)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Untuk melihat besar pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = \text{Zero Order} \times \beta \times 100\%$$

Keterangan:

Kd : Koefisien determinasi

Zero Order : Koefisien kolerasi

B : Koefisien β

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan *Quality of Work Life* dalam menjelaskan variabel sangat terbatas karena R^2 memiliki kelemahan, yaitu terdapat bias terhadap jumlah *Quality of Work Life* yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambah satu variabel R^2 akan meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, maka dalam penelitian ini menggunakan *adjusted R²*. Jika nilai *adjusted R²* semakin mendekati satu maka semakin baik kemampuan model tersebut dalam menjelaskan Kinerja dan kepuasan kerja karyawan.⁷⁴

Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien Kolerasi

⁷⁴ Imam Ghozali, *Desain Penelitian Kuantitatif, Kualitatif* (Semarang: Yoga Pratama, 2018), 286.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

Penelitian ini berlokasi di BRI KC Jember yang beralamat di Jl. Jendral Ahmad Yani No. 1, Patrang, Jember, Jawa Timur 68311.

1. Sejarah BRI

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk adalah kepunyaan pemerintahan dimana bergerak aktif di Indonesia untuk pertama kali. Deretan berkembangnya telah menghadapi lebih dari satu perubahan nama status yang memiliki hubungan sesuai sejarah bangsa Indonesia. Beberapa hal yang dirubah BRI pastinya memiliki sebuah makna yang krusial untuk perkembangan pertumbuhan BRI. BRI sendiri sampai hari ini adalah Bank milik pemerintah yang masuk dalam Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Pada asalnya, BRI didirikan di Purwokerta Jawa Tengah menggunakan penamaan *de purwokertosche hulp en Sparbank der Inlandsche Hooden* atau Bank bantuan dan simpanan milik kaum Priyayi Purwokerto, pendirinya sendiri yaitu Raden Bei Aria Wirjatmadja. Badan tersebut selanjutnya Wirjatmadja. Badan tersebut selanjutnya berdiri tanggal 16 Desember 1895, dan pada akhirnya menjadi hari lahir BRI.

Peraturan pemerintah selepas Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia tanggal 17 Agustus 1945 dengan keputusan pemerintah no. 1 tahun 1946, peresmian Bank BRI berdiri sebagai bank pemerintah

pertama di Indonesia. Pada masa memegang teguh kemerdekaan Republik Indonesia aktivitas Bank BRI pernah diberhentikan sejenak waktu, selepas adanya perjanjian Renville yang terjadi tahun 1949 aktivitas BRI Kembali aktif dengan normal, yang setelahnya beralih nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat. Pertandanya yaitu PERPU no. 41 tahun 1960 membangun Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) yang merupakan peleburan dari Bank BRI, Bank Tani Nelayan dan Netherlandische Maatschaappij (NHM). Setelahnya digabungkan ke dalam Bank Indonesia dengan penetapan presiden (Perpres) No. 9 Tahun 1965 dengan nama Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani dan Nelayan. Selepas aktivitasnya terlaksana kurang lebih sebulan, pemerintah mengumumkan Perpres No. 17 tahun 1965 mengenai terbentuknya Bank Tunggal bernama Bank Negara Indonesia yang dahulunya terbentuk dengan nama Bank Indonesia Urusan Koperasi, Petani dan Nelayan disatukan dengan nama Bank Negara Indonesia bagian dua bidang rural dan NHM menjadi Bank Negara Indonesia Bagian Ekspor Impor.

Menurut undang-undang No. 14 tahun 1967 mengenai undang-undang utama perbankan dan undang-undang No. 13 tahun 1968 mengenai undang-undang Bank Sentral dan Bank Negara Indonesia bagian dua Bidang Rular dan Ekspor Impor dipisahkan masing-masing jadi dua bank yaitu Bank Rakyat Indonesia dan Bank Ekspor Impor Indonesia. Kemudian menurut undang-undang No. 21 tahun

1968 dilakukan penetapan kembali tugas-tugas utama BRI sebagai bank umum. Sejak 1 Agustus 1992 sesuai undang-undang Perbankan No. 7 tahun 1992 dan peraturan pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI terjadi perubahan menjadi perseroan terbatas. Kepemilikan BRI Pada masa itu 100% berada pada pemerintah Indonesia. Pada tahun 2003, pemerintah Indonesia memutuskan menjual 30% saham bank ini, yang pada akhirnya menjadikan perusahaan public dengan resmi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. dan sampai sekarang yang masih digunakan⁷⁵

2. Visi dan Misi BRI

a. Visi BRI

*The Most Valuable Banking Group In Southeast Asia dan
Champion of Financial Inclusion.*

b. Misi BRI

- 1) Melakukan kegiatan perbankan dan pelayanan utama untuk pengusaha mikro, kecil, menengah untuk mendukung meningkatnya perekonomian bangsa Indonesia.
- 2) Pemberian pelayanan maksimum terhadap pelanggan melewati jaringan pekerja yang tersebar meluas dan ditunjang oleh sumber daya manusia yang profesional yang melakukan pelaksanaan *good corporate governance*.

⁷⁵ Dokumentasi BRI Kantor Cabang Jember diakses 2023.

3) Bekerja dengan Optimal dan Baik. Pemberikan profit dan laba yang maksimum terhadap golongan yang bersangkutan (*stakeholders*).⁷⁶

3. Struktur Organisasi

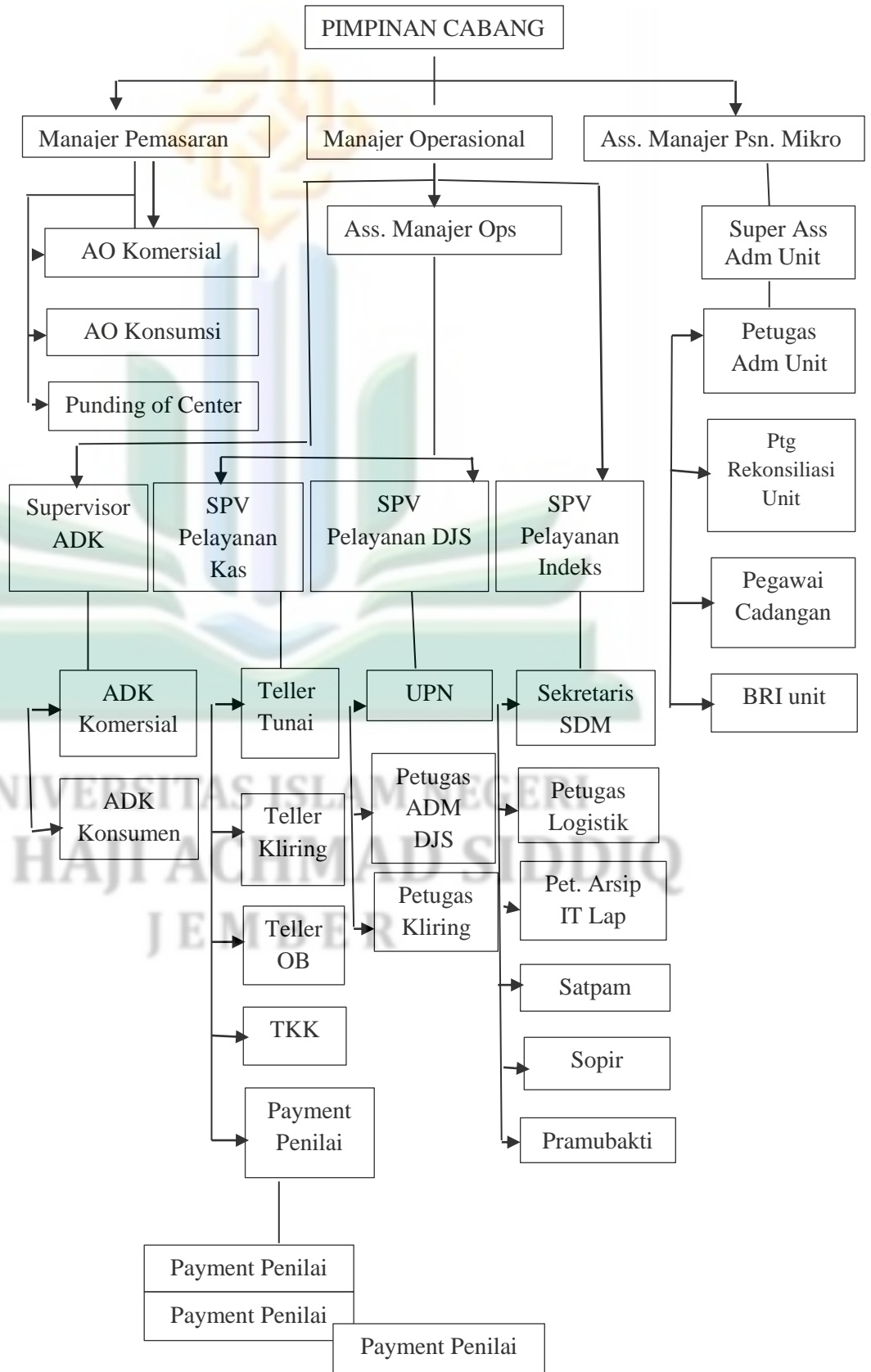
Struktur organisasi adalah bagaimana pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikordinasikan secara formal. Struktur organisasi BRI KC Jember



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

⁷⁶ Dokumentasi BRI Kantor Cabang Jember, diakses pada tanggal 23 September 2023.

Gambar 4.1



4. Tugas dan Tanggung Jawab

a. Pimpinan Cabang

- 1) Mengelola aktifitas KC Bank Rakyat Indonesia dan bagian di daerahnya.
- 2) Mengikuti perubahan yang terlaksana di bagian perkonomian dan keadaan pekerjaan yang mempengaruhi aktivitas di KC.
- 3) Memeriksa kegiatan finansial dan onderdil secara rutin untuk memantau diperlukan atau tidaknya perbaikan dan pencegahan.

b. Manajer Pemasaran

Manajer pemasaran adalah pemimpin semua peranan AO (Account Officer)

- 1) Menetapkan angsuran sesuai otoritasnya.
- 2) Memilih kemampuan ekonomi bagian pekerja agar bisa dimanfaatkan untuk menawarkan pasar target.
- 3) Dari angsuran diberikam hingga dikembalikan, ia berkewajiban atas pengembangan angsuran.

Funding Officer (FO)

- 1) Pengidentifikasian asal anggaran kemampuan atau kandidat penyimpan potensial baik individu juga perusahaan bertujuan menfokuskan target yang akan dituju.

- 2) Pelaksanaan kegiatan pemasaran, melalui komunikasi, bertemu serta menjual pada pelanggan potensial untuk memikat pelanggan sebanyak mungkin.
- 3) Melaksanakan aktivitas pemasaran produk anggaran, pelayanan dengan *cross selling* untuk memaksimalkan usaha BRI.

c. Manajer Operasional

Memiliki tanggung jawab mengkoordinir semua aktivitas. mencakup:

1) Asisten Manajer Operasional

Supervisor Kasir melaksanakan peran pada peran administrasi operasional, data yang berkaitan pada tunjangan pelanggan di unit ini, antara lain:

a) Fungsi Teller

- Pengambilan, penyetoran modal, pelayanan transaksi pelanggan.
- Pencocokan paraf pelanggan untuk transaksi penarikan.
- Pencetakan transaksi yang sudah dilakukan pelanggan dan pencocokkan dengan catatan mutasi.
- Pembuatan perincian dana yang terdapat dalam kas besar setelahnya menyampaikan pada sie front office.

b) Fungsi Teller OB (*Over Booking*)

Pembukuan kas interen (pembukuan tidak tunai) seperti honor, dana pengobatan pegawai, dsb.

c) Fungsi TKK (Tim Kurir Kas)

Pengurusan kas ke bagian-bagian dan pemrosesan *incoming* transfer.

d) Fungsi PP (*Payment Point*)

e) Supervisor Pelayanan DJS (Dana Jasa)

f) Fungsi Unit Pelayanan Nasabah (UPN)

- Pelayanan pelanggan yang perlu informasi tentang produk bank yang bersangkutan.
- Pengusahaan kelengkap, pemeliharaan berkas pelanggan serta pelayanan pembukaan rekening baru, depositomaupun simpanan.
- Pengadministrasian berkas sesuai aturan dan pengajuan permintaan ATM (Anjungan Tunai Mandiri).

B. Penyajian Data

Penyajian data ini berisi tentang temuan-temuan penting dari setiap variabel yang dituangkan secara singkat namun bermakna seperti bentuk-bentuk tabulasi data, angka statistic, tabel, maupun grafik.⁷⁷

⁷⁷ Zainal Abidin dkk, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Institut Agama Islam Negeri Jember* (Jember: Institut Agama Islam Negeri Jember, 2019), 82-83.

Penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan BRI KC Jember dengan total 50 responden.

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

| No | Jenis Kelamin | Responden | |
|-------|---------------|-----------|------|
| | | F | % |
| 1. | Laki-Laki | 20 | 40% |
| 2. | Perempuan | 30 | 60% |
| Total | | 50 | 100% |

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Data jenis kelamin karyawan BRI KC Jember menunjukkan 20 responden laki-laki dengan persentase 40% dan responden perempuan 30 atau 60%. Oleh karenanya, sebagian besar karyawan BRI KC Jember adalah perempuan dengan jumlah 30 dari 50 responden.

2. Usia

Tabel 4.2
Usia Responden

| No. | Usia | Responden | |
|-------|---------|-----------|------|
| | | F | % |
| 1. | 18 – 29 | 35 | 70% |
| 2. | 30 – 40 | 10 | 20% |
| 3. | 41 – 50 | 5 | 10% |
| Total | | 50 | 100% |

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Data di atas menunjukkan 35 responden berumur 18-29 tahun dengan persentase 70%, responden berumur 30-40 tahun berjumlah 10 dengan persentase 20%, responden berumur 41-50 tahun berjumlah 5

orang dengan persentase 10%. Dengan demikian responden BRI KC Jember kebanyakan berusia 18- 29 tahun dengan jumlah responden sebanyak 35 dari 50 responden.

3. Masa Kerja

Tabel 4.3
Masa Kerja Responden

| No. | Lama Bekerja | Responden | |
|-------|--------------|-----------|------|
| | | F | % |
| 1. | < 3 Tahun | 20 | 40% |
| 2. | 3 -7 Tahun | 25 | 50% |
| 3. | 7 – 10 Tahun | 5 | 10% |
| Total | | 50 | 100% |

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Data di atas menunjukkan masa kerja 20 responden < 3 tahun dengan presentase 40%. Responden dengan masa kerja 3-7 tahun sebanyak 25 responden dengan presentase 50%. Responden dengan masa kerja 7-10 tahun berjumlah 5 orang dengan presentase 10%.

Dengan demikian masa kerja responden BRI KC Jember berkisar 3-7 tahun dengan jumlah responden sebanyak 25 dari 50 responden.

1. *Quality of Work Life (QWL)*

Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data dipenelitian ini menggunakan kuesioner yaitu melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan BRI KC Jember. Dari kuesioner tersebut peneliti mendapatkan data statistic sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Kuesioner Variabel *Quality of Work Life (QWL)*

| Pertanyaan | Skala Pengukuran | Frekuensi | Presentase |
|-------------|------------------|-----------|------------|
| X1.1 | STS | 0 | 0% |
| | TS | 2 | 4% |
| | N | 0 | 0% |
| | S | 23 | 46% |
| | SS | 20 | 40% |
| | Total | 50 | 100% |
| X1.2 | STS | 0 | 0% |
| | TS | 1 | 2% |
| | N | 0 | 0% |
| | S | 27 | 54% |
| | SS | 20 | 44% |
| | Total | 50 | 100% |
| X1.3 | STS | 0 | 0% |
| | TS | 4 | 8% |
| | N | 3 | 6% |
| | S | 23 | 44% |
| | SS | 4 | 40% |
| | Total | 50 | 100% |
| X1.4 | STS | 0 | 0% |
| | TS | 0 | 0% |
| | N | 0 | 7% |
| | S | 22 | 44% |
| | SS | 28 | 56% |
| | Total | 50 | 100% |
| X1.5 | STS | 0 | 0% |
| | TS | 5 | 10% |
| | N | 0 | 0% |
| | S | 28 | 56% |
| | SS | 17 | 34% |
| | Total | 50 | 100% |
| | STS | 0 | 0% |

| | | | |
|------|-------|----|------|
| X1.6 | TS | 1 | 2% |
| | N | 0 | 0% |
| | S | 27 | 54% |
| | SS | 22 | 44% |
| | Total | 50 | 100% |
| X1.7 | STS | 0 | 0% |
| | TS | 5 | 10% |
| | N | 0 | 0% |
| | S | 28 | 56% |
| | SS | 17 | 34% |
| | Total | 50 | 100% |
| X1.8 | STS | 0 | 0% |
| | TS | 0 | 0% |
| | N | 0 | 0% |
| | S | 22 | 44% |
| | SS | 28 | 56% |
| | Total | 50 | 100% |
| X1.9 | STS | 0 | 0% |
| | TS | 1 | 2% |
| | N | 0 | 0% |
| | S | 27 | 54% |
| | SS | 22 | 44% |
| | Total | 50 | 100% |

Sumber: Data dioIah oleh peneliti

Berdasarkan hasil data di atas dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan BRI KC Jember mampu bekerjasama dalam kelompok kerja dan saling mendukung satu sama lain. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil kuesioner yang menunjukkan skor 4 yang berarti setuju. Selain

itu, data lain juga menyebutkan bahwa perusahaan menjamin keamanan dan kenyamanan karyawan serta upah yang sesuai dengan beban kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil kuesioner yang menunjukkan skor 4 dan 5 yang berarti setuju dan sangat setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan BRI KC Jember mayoritas setuju terhadap *Quality of Work Life (QWL)* yang diterapkan, sehingga dapat memberikan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja.

2. Kinerja karyawan

Kinerja merupakan taraf keberhasilan seseorang secara keseluruhan pada periode tertentu dalam melaksanakan tugas diperbandingkan dengan berbagai asumsi, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Tabel 4.5

Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

| Pertanyaan | Skala Pengukuran | Frekuensi | Presentase |
|------------|------------------|-----------|------------|
| Y1.1 | STS | 0 | 0% |
| | TS | 0 | 0% |
| | N | 0 | 0% |
| | S | 26 | 52% |
| | SS | 24 | 48% |
| | Total | 50 | 100% |
| Y1.2 | STS | 0 | 0% |
| | TS | 0 | 0% |
| | N | 0 | 0% |
| | S | 29 | 58% |
| | SS | 21 | 42% |
| | Total | 50 | 100% |
| | STS | 0 | 0% |
| | TS | 0 | 0% |

| | | | |
|-------------|-------|----|------|
| Y1.3 | N | 0 | 0% |
| | S | 26 | 52% |
| | SS | 24 | 48% |
| | Total | 50 | 100% |
| Y1.4 | STS | 0 | 0% |
| | TS | 0 | 0% |
| | N | 0 | 0% |
| | S | 25 | 50% |
| | SS | 25 | 50% |
| | Total | 50 | 100% |
| Y1.5 | STS | 0 | 0% |
| | TS | 0 | 0% |
| | N | 0 | 0% |
| | S | 25 | 50% |
| | SS | 25 | 50% |
| | Total | 50 | 100% |

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa data menyebutkan bahwa karyawan BRI KC Jember mampu bekerja dengan teliti dan tepat waktu sesuai dengan yang ditargetkan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil kuesioner yang menunjukkan skor 4 dan 5 yang berarti setuju dan sangat setuju. Jadi kinerja karyawan BRI KC Jember dapat dikatakan cukup baik berdasarkan data diatas.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan hal emosional yang senang maupun tidak dimana karyawan menganggap pekerjaan mereka, kepuasan kerja menggambarkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya.

Tabel 4.6
Hasil Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja

| Pertanyaan | Skala Pengukuran | Frekuensi | Presentase |
|-------------------|-------------------------|------------------|-------------------|
| Y2.1 | STS | 0 | 0% |
| | TS | 0 | 0% |
| | N | 0 | 0% |
| | S | 25 | 50% |
| | SS | 25 | 50% |
| | Total | 50 | 100% |
| Y2.2 | STS | 0 | 0% |
| | TS | 0 | 0% |
| | N | 0 | 0% |
| | S | 25 | 50% |
| | SS | 25 | 50% |
| | Total | 50 | 100% |
| Y2.3 | STS | 0 | 0% |
| | TS | 4 | 8% |
| | N | 3 | 6% |
| | S | 23 | 46% |
| | SS | 20 | 40% |
| | Total | 50 | 100% |
| Y2.4 | STS | 0 | 0% |
| | TS | 0 | 0% |
| | N | 0 | 0% |
| | S | 25 | 50% |
| | SS | 25 | 50% |
| | Total | 50 | 100% |
| Y2.5 | STS | 0 | 0% |
| | TS | 4 | 8% |
| | N | 3 | 6% |
| | S | 23 | 46% |
| | SS | 20 | 40% |
| | Total | 50 | 100% |

| | | | |
|-------------|-------|----|------|
| Y2.6 | STS | 0 | 0% |
| | TS | 5 | 10% |
| | N | 0 | 0% |
| | S | 28 | 56% |
| | SS | 17 | 34% |
| | Total | 50 | 100% |
| Y2.7 | STS | 0 | 0% |
| | TS | 0 | 0% |
| | N | 0 | 0% |
| | S | 25 | 50% |
| | SS | 25 | 50% |
| | Total | 50 | 100% |
| Y2.8 | STS | 0 | 0% |
| | TS | 0 | 0% |
| | N | 0 | 0% |
| | S | 25 | 50% |
| | SS | 25 | 50% |
| | Total | 50 | 100% |

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil data diatas dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan BRI KC Jember merasa puas dengan bonus yang diberikan dan berkesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan gagasan sendiri. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil kuesioner yang menunjukkan skor 4 dan 5 yang berarti setuju dan sangat setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan BRI KC

Jember mayoritas merasa puas dengan kesempatan yang diberikan oleh perusahaan.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Asumsi Klasik dan Analisis Regresi Linier Sederhana. Uji asumsi klasik dipergunakan untuk mengetahui ada atau tidak normalitas residual, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastis pada model regresi. Model regresi linier bisa dikatakan sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Sedangkan Regresi linier sederhana merupakan suatu model persamaan yang menggambarkan hubungan satu variabel bebas/*predictor* (X) dengan satu variabel terikat/*response* (Y).

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Penelitian dengan metode kuesioner memerlukan uji validitas untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian data dari responden atau sampel penelitian.

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel *Quality of Work Life*

| No. | Keterangan | <i>Pearson Correlation</i> (r hitung) | r tabel ($\alpha = 0,05$) | Hasil Uji Validitas |
|-----|------------|--|--------------------------------|---------------------|
| 1. | X1.1 | 0,687 | 0,2787 | Valid |
| 2. | X1.2 | 0,443 | 0,2787 | Valid |
| 3. | X1.3 | 0,689 | 0,2787 | Valid |
| 4. | X1.4 | 0,468 | 0,2787 | Valid |
| 5. | X1.5 | 0,540 | 0,2787 | Valid |
| 6. | X1.6 | 0,443 | 0,2787 | Valid |
| 7. | X1.7 | 0,540 | 0,2787 | Valid |
| 8. | X1.8 | 0,468 | 0,2787 | Valid |
| 9. | X1.9 | 0,443 | 0,2787 | Valid |

Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai seluruh *Pearson Correlation* atau r hitung > r tabel artinya seluruh pertanyaan yang diajukan bersifat valid.

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Kinerja

| No. | Keterangan | <i>Pearson Correlation</i> (r hitung) | r tabel ($\alpha = 0,05$) | Hasil Uji Validitas |
|-----|------------|--|--------------------------------|---------------------|
| 1. | Y1.1 | 0,581 | 0,2787 | Valid |
| 2. | Y1.2 | 0,283 | 0,2787 | Valid |
| 3. | Y1.3 | 0,581 | 0,2787 | Valid |
| 4. | Y1.4 | 0,493 | 0,2787 | Valid |
| 5. | Y1.5 | 0,387 | 0,2787 | Valid |

Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai seluruh *Pearson Correlation* atau r hitung > r tabel artinya seluruh pertanyaan yang diajukan bersifat valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

| No. | Keterangan | <i>Pearson Correlation</i> (r hitung) | r tabel ($\alpha = 0,05$) | Hasil Uji Validitas |
|-----|------------|--|--------------------------------|---------------------|
| 1. | Y2.1 | 0,782 | 0,2787 | Valid |
| 2. | Y2.2 | 0,782 | 0,2787 | Valid |
| 3. | Y2.3 | 0,516 | 0,2787 | Valid |
| 4. | Y2.4 | 0,782 | 0,2787 | Valid |
| 5. | Y2.5 | 0,516 | 0,2787 | Valid |
| 6. | Y2.6 | 0,504 | 0,2787 | Valid |
| 7. | Y2.7 | 0,782 | 0,2787 | Valid |
| 8. | Y2.8 | 0,782 | 0,2787 | Valid |

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai seluruh *Pearson Correlation* atau r hitung > r tabel artinya seluruh pertanyaan yang diajukan bersifat valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

| No. | Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Nilai Alpha | Hasil Uji Reliabilitas |
|-----|---------------------------------|-------------------------|-------------|------------------------|
| 1. | <i>Quality of Work Life (X)</i> | 0,687 | 0,2787 | Reliabel |
| 2. | Kinerja Karyawan (Y1) | 0,443 | 0,2787 | Reliabel |
| 3. | Kepuasan Kerja (Y2) | 0,689 | 0,2787 | Reliabel |

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh nilai *Cronbach's Alpha* > nilai *Alpha*. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji dan mengetahui apakah dalam model analisis regresi linier sederhana terdapat variabel pengganggu atau apakah terdapat residual yang memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov untuk menguji normalitas data. Dengan melihat hasil dari nilai signifikan > 0,05. Jika tingkat signifikan lebih < dari 0,05 maka data tersebut dikatakan tidak normal. Berikut hasil uji normalitas:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 50 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.27940157 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .073 |
| | Positive | .073 |
| | Negative | -.073 |
| Test Statistic | | .073 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 50 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.17067007 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .147 |
| | Positive | .147 |
| | Negative | -.089 |
| Test Statistic | | .147 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .097 ^c |

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

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan uji normalitas diatas dapat diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ dan sebesar $0,097 > 0,05$. Oleh karena itu, variabel *Quality of Work Life (QWL)*, Kinerja karyawan, dan Kepuasan kerja karyawan dapat dikatakan terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah situasi di mana terjadi korelasi linear yang sempurna atau hampir sempurna antar variabel independen dalam model regresi.⁷⁸ Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*.

Berikut adalah hasil uji multikolinieritas

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 23.992 | 2.833 | | 8.468 | .000 | | |
| <i>Quality of Work Life</i> | .069 | .139 | .094 | .499 | .622 | 1.000 | 1.000 |

a. Dependen Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti

⁷⁸ Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS* (Yogyakarta: Mediakom, 2013), 56.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas

| | | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 14.996 | 2.754 | | 5.446 | .000 | | |
| | Quality of Work Life | .035 | .135 | .048 | .256 | .799 | 1.000 | 1.000 |

a. Dependen Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa *Variance Inflation Factor (VIF)* dari variabel *Quality of Work Life* dan kinerja karyawan sebesar $1,0 < 10$. *VIF* variabel *Quality of Work Life* dan kepuasan kerja sebesar $1,0 < 10$. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada data tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan pengujian dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain.⁷⁹ Dilakukannya uji ini dengan meregresikan nilai residual semua variabel independen, setelahnya bisa dilihat *Sig. (2-tailed) > 0.05* diklaim tidak terjadi heterokedastisitas sedangkan *Sig. (2-tailed) < 0.05* berarti terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak

⁷⁹ Imam Ghozali, *Desain Penelitian Kuantitatif, Kualitatif* (Semarang: Yoga Pratama, 2018), 120.

mengalami heterokedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas pada gambar berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas

| | | Correlations | | |
|----------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|----------------------|
| | | | Unstandardized Residual | Quality of Work Life |
| Spearman's rho | Unstandardized Residual | Correlation Coefficient | 1.000 | -.220 |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .244 |
| | | N | 50 | 50 |
| | Quality of Work Life | Correlation Coefficient | -.220 | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | .244 | . |
| | | N | 50 | 50 |

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Tabel 4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas

| | | Correlations | | |
|----------------|-------------------------|-------------------------|----------------------|-------------------------|
| | | | Quality of Work Life | Unstandardized Residual |
| Spearman's rho | Quality of Work Life | Correlation Coefficient | 1.000 | -.320 |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .085 |
| | | N | 50 | 50 |
| | Unstandardized Residual | Correlation Coefficient | -.320 | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | .085 | . |
| | | N | 50 | 50 |

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil uji analisis heteroskedastisitas dengan metode Rank Spearman, hasil Sig. (2-tailed) data diatas adalah

0,244 > 0,05 dan 0,085 > 0,05 jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Kinerja

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 22.346 | 1.902 | | 11.750 | .000 |
| | <i>Quality of Work Life</i> | .003 | .049 | .010 | .071 | .084 |

a. Dependen Variable: Kinerja
 Sumber: Data diolah oleh peneliti

Pada tabel koefisien pada kolom B atau constant adalah 22,346 sedangkan nilai *Quality of Work Life (QWL)* adalah 0,003 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + b1X1 \text{ atau } 22,346 + 0,003$$

Sehingga dari persamaan tersebut dapat disimpulkan:

Konstanta sebesar 22,346 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai *Quality of Work Life (QWL)* maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 22,346.

Koefisien regresi *Quality of Work Life (QWL)* sebesar 0,003 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai *Quality of Work Life (QWL)*, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,003.

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Kepuasan Kerja
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | T | Sig. |
|-------|-----------------------------|-----------------------------|------------|----------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | 20.731 | 5.079 | | 4.082 | .000 |
| | <i>Quality of Work Life</i> | .366 | .130 | .377 | 2.820 | .007 |

a. Dependen Variable: Kepuasan Kerja
 Sumber: Data diolah oleh peneliti

Pada *table coefficients* pada kolom B atau constant adalah 20,731 sedangkan nilai *Quality of Work Life (QWL)* adalah 0,366 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + b_1X_1 \text{ atau } 20,731 + 0,366$$

Sehingga dari persamaan tersebut dapat disimpulkan:

Konstanta sebesar 20,731 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai *Quality of Work Life (QWL)* maka nilai Kepuasan kerja sebesar 20,731.

Koefisien regresi *Quality of Work Life (QWL)* sebesar 0,366 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai *Quality of Work Life (QWL)*, maka nilai Kepuasan kerja bertambah sebesar 0,366.

4. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji T digunakan untuk menjawab rumusan masalah apakah QWL mempengaruhi Kinerja dan Kepuasan kerja karyawan BRI

KC Jember secara parsial. Penelitian menggunakan uji T dalam program SPSS sebagai alat untuk memecahkan hipotesis, seperti pada kegunaannya, uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen secara individual. Uji T dapat dilakukan dengan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dengan rumus dan penjelasan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} T_{tabel} &= t(\alpha/2 ; n-k-1) \\ &= t(0,05/2 ; 50-1-1) \\ &= t(0,025 ; 48) \\ &= 2,011 \end{aligned}$$

Hal yang dilakukan setelah itu yaitu analisis menggunakan SPSS yang menghasilkan data signifikan sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji T Variabel Kinerja Karyawan
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 22.346 | 1.902 | | 11.750 | .000 |
| | Quality of Work Life | .003 | .049 | .010 | .071 | .084 |

a. Dependen Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Tabel 4.20
Hasil Uji T Variabel Kepuasan Kerja

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 20.731 | 5.079 | | 4.082 | .000 |
| | <i>Quality of Work Life</i> | .366 | .130 | .377 | 2.820 | .007 |

a. Dependen Variable: Kepuasan Kerja
 Sumber: Data diolah oleh peneliti

Analisis diatas menunjukkan hasil sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kinerja karyawan BRI KC Jember

Ditemukan nilai signifikan dari variabel *Quality of Work Life (QWL)* sebesar $0,084 > 0,05$ dengan nilai t tabel sebesar $0,071 < 2,011$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 ditolak atau *Quality of Work Life (QWL)* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- 2) Pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kepuasan kerja karyawan BRI KC Jember

Ditemukan nilai signifikan dari variabel *Quality of Work Life (QWL)* sebesar $0,007 > 0,05$ dengan nilai t tabel sebesar $2,820 > 2,011$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima atau *Quality of Work Life (QWL)* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Uji R

Tabel 4.21
Hasil Uji R Variabel Kinerja Karyawan

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted Square | R | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-----------------|---|----------------------------|
| 1 | .010 ^a | .000 | -.021 | | 1.159 |

a. Predictors: (Constant), *Quality of Work Life*

b. Dependen Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel diatas “Model Summary” di atas, diketahui nilai koefisien deerminasi atau R square adalah sebesar 0,000. Nilai R Square 0,000 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau R. Besarnya angka koefisien determinasi adalah $0,000 = 0\%$ angka tersebut mengandung arti bahwa varabel *Quality of Work Life* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0%.

Tabel 4.22

Hasil Uji R Variabel Kepuasan Kerja**Model Summary^b**

| Model | R | R Square | Adjusted Square | R | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-----------------|---|----------------------------|
| 1 | .377 ^a | .142 | .124 | | 3.095 |

a. Predictors: (Constant), *Quality of Work Life*

b. Dependen Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel diatas “Model Summary” di atas, diketahui nilai koefisien deerminasi atau R square adalah sebesar 0,142. Nilai R Square 0,142 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau R. Besarnya angka koefisie determinasi adalah $0,142 = 14,2\%$ angka tersebut mengandung arti bahwa

varabel *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan sebesar 14,2%. Sedangkan sisanya ($100\% - 14,2\% = 85,8\%$) sebanyak 85,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

D. Pembahasan

Penelitian ini membahas tentang pengaruh *Quality of Work Life* (*QWL*) terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan BRI KC Jember. Berikut pembahasan mengenai hasil yang ditemukan oleh peneliti:

1. Pengaruh *Quality of Work Life* (*QWL*) terhadap Kinerja karyawan BRI KC Jember

Berdasarkan tabel 4.21 ditemukan nilai signifikan dari variabel *Quality of Work Life* (*QWL*) sebesar $0,084 > 0,05$ dengan nilai t tabel sebesar $0,071 > 2,011$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 ditolak atau *Quality of Work Life* (*QWL*) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian Nurma Asri Asharini, Suhatmini Hardyastuti, dan Irham (2018) yang berjudul "*The Impact of Quality of Work Life on Employee Performance of PT Madubaru PG-PS Madukismo*". Dari penelitian tersebut dapat diketahui bahwa *Quality of Work Life* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0.294.⁸⁰ Hal ini terjadi karena ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan BRI KC Jember. Stephen P. Robbins dalam bukunya yang berjudul

⁸⁰ Nurma Asri Asharini dkk, "*The Impact of Quality of Work Life and Job Satisfaction on Employee Performance of PT, Madubaru PG-PS Madukismo*," *Agro Ekonomi Journal* 29 no. 1 (Juni, 2018): 153.

Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya seperti kepemimpinan, motivasi, kuantitas kerja, kemampuan kerja, dan sebagainya.⁸¹ Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan BRI KC Jember tidak dipengaruhi oleh *Quality of Work Life (QWL)*.

2. Pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* terhadap Kepuasan kerja karyawan BRI KC Jember

Berdasarkan tabel 4.22 ditemukan bahwa nilai signifikan dari variabel *Quality of Work Life (QWL)* sebesar $0,007 > 0,05$ dengan nilai t tabel sebesar $2,820 > 2,011$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima atau *Quality of Work Life (QWL)* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian Serin Latukau, Novita Wahyu Setyawati, Dewi Sri Woelandari P.G, Tyna Yunita dalam *Cakrawala Management Business Journal* Volume 3 Nomor 1 Mei Tahun 2020 dengan judul “Analisa *Quality of Work Life (QWL)* dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Infomedia Solusi Humanika, Jakarta)”. Hasil penelitian menunjukkan *Quality of work life (QWL)* secara simultan berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Infomedia SoIusi Humaniaka Jakarta.⁸²

⁸¹ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh* (Jakarta: Erlangga, 2006), 121.

⁸² Serin Latukau dkk, “Analisa *Quality of Work Life (QWL)* dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Infomedia Solusi Humanika, Jakarta),” *Management Business Journal* 3 no. 1 (Mei, 2020): 487.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kinerja karyawan. *Quality of Work Life (QWL)* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya hipotesis 1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Quality of Work Life (QWL)* yang diterapkan BRI KC Jember tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.
2. Pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kepuasan kerja karyawan. *Quality of Work Life (QWL)* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan artinya hipotesis 2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Quality of Work Life (QWL)* yang diterapkan BRI KC Jember berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawannya.

B. Saran

1. Diharapkan untuk PT. BRI KC Jember dapat meningkatkan dan mempertahankan *Quality of Work Life* agar dapat tercipta kinerja dan kepuasan kerja yang lebih baik dari karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambah wilayah penelitian sehingga dapat memperoleh gambaran penelitian yang lebih luas untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal maka disarankan bagi

peneliti selanjutnya untuk menambah jumlah responden dan menambahkan jumlah variabel bebas.



DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Zainal dkk. Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Institut Agama Islam Negeri Jember. Jember: Institut Agama Islam Negeri Jember, 2019.
- Anatan, Lina dan Ellitan. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bianis. Bandung: Alfabeta, 2007.
- Arifin, Miftah. Pedoman Penelitian Karya Ilmiah Institut Agama Islam Negeri Jember. Jember: IAIN Jember, 2019.
- Arifin, Noor. "Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja pada CV Duta Senaran Jepara." *Jurnal Econoia* 8, no. 1 (April, 2012): 12.
- Asharini, Nurma Asri dkk. "The Impact of Quality of Work Life and Job Satisfaction on Employee Performance of PT, Madubaru PG-PS Madukismo." *Agro Ekonomi Journal* 29 no. 1 (Juni, 2018): 153.
- Astika, Rika. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Maleo Makassar." Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2021.
- Astuti, Widya. "Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan PT BNI Syariah Palembang." Skripsi, UIN Raden Fatah Palembang, 2017.
- Bank Rakyat Indonesia, "Layanan Perbankan." bri.co.id, 25 Februari 2023. <https://bri.co.id/layanan-perbankan>.
- Cascio, Wayne F. *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits*. 5th Edition. New York: Mc Graw-Hill Companies, 1998).
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Nasional, op.cit, 758.
- Dwiguna, Muhammad Arya. "Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Gowa." Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2021.
- Ghozali, Imam. *Desain Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Semarang: Yoga Pratama, 2018.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF, 2014.
- Harsono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Irfan Naufal Hilmy Dzakwan. "Penerapan Regresi Linier Sederhana Untuk Mengetahui Pengaruh Jumlah Kalori Per Hari Terhadap Berat Badan." Amazonaws, Mei 2022. <https://rstudio-pubs->

static.s3.amazonaws.com/904875_e0b9e37b74bd47d9a81728b29cf31078.html.

- Latukau, Serin dkk, "Analisa *Quality of Work Life* (QWL) dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Infomedia Solusi Humanika, Jakarta)." *Management Business Journal* 3 no. 1 (Mei, 2020): 470-487.
- Lisabella, Margaretha. Hasmawaty, A.R. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) Terhadap Keterlibatan Pegawai (*Employee Engagement*) serta Implikasinya pada Kepuasan Kerja Pegawai," *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 2 no. 4 (Desember, 2021): 223-224.
- Lokanadha, Reddy M & Mohan Reddy P. "*Quality of Work Life of Employees: Emerging Dimensions.*" *Asian Journal of Management Research* pp. (2010): 827.
- Lubis, Lismawati. "Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh." Skripsi, UIN Ar-Raniry, 2020.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung: Remaja Rosdakarya*, 2007.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset Cetakan 11*, 2011.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya*, 2017.
- Mappatoba, Andi. "Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar." *Jurnal Penelitian* (2020): 11.
- Martono, Nanang. *Metode Penelitian Kuantitatif, Cet. 1. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*, 2010.
- Mathis, Robert L. dan John H. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen, Bisnis, Keuangan dan SDM) Edisi Sembilan. Jakarta: Salemba Empat*, 2002.
- Muhammad. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*, 2013.
- Mutmainah, Annisa dkk. "Pengaruh *Quality of Work Life* Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Guru dan Karyawan Yayasan Insan Mulia Malang." *e-Jurnal Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma* (2022): 22.

- NST, Arlin Andriani. "Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi" (Skripsi, UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2019).
- Permana, I Ketut Krisna, dkk. "Hubungan *Quality of Work Life* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Kabupaten Klungkung." *Journal Nursing Resarch Publication Media* 1 no. 2 (2020): 77.
- Purnomo, Rochmat Aldy. Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS. Ponorogo: CV. Wade Group, 2016.
- Rahmah, Siti. "Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi." Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2019.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohammad Basri. Performance Appraisal: Untuk Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.
- Rivai, Veithzal. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik Edisi 1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. Organizational Behavior 15th Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc., 2013.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- Robbins, Stephen P. Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh. Jakarta: Erlangga, 2006.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. Research Methods for Business: A Skill Building Approach 6th Edition. USA: John Wiley & Sons, Inc, 2013.
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sugiyono. Metode Penelitian Bisnis Cetakan ke-18. (Bandung: CV Alfabeta, 2014.
- Sugiyono. Metode Penelitian Kombinasi. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Suharno dan Retnoningsih, Kamus Besar Bahasa Indonesia Semarang: Widya Karya, 2006.

Sujarweni, V. Wiratna. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka baru press, 2015.

Surakhmad. *Inovasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.

Tjahyanti, Setia. "Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Produktivitas Karyawan." *Media Bisnis*, (2013): 9.

Umam, Khaerul. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pusaka Setia, 2016.

Wijaya, Hendra Adi. "Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Person Organization dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* 14, no. 4 (2016): 447-448.

Zin, Razali Mat. "Perception of Professional Engineers Toward *Quality of Work Life* and Organizational Commitment." *Gadjahmada International Journal of Business* 6, no. 3 (2004): 326.



1. Pernyataan Keaslian Tulisan

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sheila Nurika Febianty
NIM : E20191082
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq
Jember

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penelitian yang berjudul “**Pengaruh Quality of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan BRI KC Jember**” adalah hasil penelitian atau karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Jember, 25 November 2023
Penyusun



Sheila Nurika Febianty
NIM. E20191082

2. Matrik Penelitian

MATRIK PENELITIAN

| Judul | Variabel | Indikator | Sumber Data | Metodologi Penelitian | Rumusan Masalah |
|---|--|---|--------------------------------|---|--|
| Pengaruh <i>Quality of Work Life (QWL)</i> Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan BRI KC Jember | <i>Quality of Work Life (QWL)</i> Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja Karyawan | 1. Pertumbuhan dan Perkembangan 2. Partisipasi 3. Lingkungan Kerja 4. Supervisi 5. Gaji dan Tunjangan 6. Hubungan Sosial 7. Integrasi Kerja 1. Kualitas Kerja 2. Ketepatan Waktu 3. Komunikasi 4. Kemandirian 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan Kerja | Seluruh Karyawan BRI KC Jember | 1. Pendekatan penelitian adalah kuantitatif, penelitian ini bersifat statistik, dan jenis penelitian adalah penelitian deskriptif. 2. Populasi sebanyak 150 karyawan BRI KC Jember dan jumlah sampel sebanyak 50. 3. Teknik Pengumpulan Data menggunakan kuesioner. 4. Analisis data a. Uji Instrumen 1) Uji Validitas 2) Uji Reliabilitas b. Uji Asumsi Klasik 1) Uji Normalitas 2) Uji Multikolinearitas 3) Uji Heteroskedastis | 1. Apakah pengaruh <i>Quality of Work Life (QWL)</i> terhadap kinerja kryawan BRI KC Jember secara parsial? 2. Apakah pengaruh <i>Quality of Work Life (QWL)</i> terhadap kepuasan kerja karyawan BRI KC Jember secara parsial? |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|
| | | | | <p>as</p> <p>c. Uji Analisis Regresi Linear Berganda</p> <p>d. Uji Hipotesis</p> <p>1) Uji Parsial (Uji t)</p> <p>2) Uji Koefisien Determinan (Uji R)</p> | |
|--|--|--|--|---|--|



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

3. Jurnal Kegiatan

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Lokasi penelitian berada di Jl. Jendral Ahmad Yani No. 1 Kp. Using, Jemberlor, Kec. Patrang, Kab. Jember, Jawa Timur 68131

| No | Tanggal Penelitian | Jadwal Kegiatan | Ttd |
|----|--------------------|---|---|
| 1. | 01 Februari 2023 | Permohonan Surat Izin Penelitian pada BRI KC Jember |  |
| 2. | 01 Maret 2023 | Surat Permohonan Izin Penelitian di ACC pihak BRI KC Jember |  |
| 3. | 06 September 2023 | Menunjukkan kuesioner kepada pihak BRI KC Jember |  |
| 4. | 07 September 2023 | Penyebaran Kuesioner kepada karyawan BRI KC Jember |  |
| 5. | 14 September 2023 | Pengambilan kuesioner yang telah diisi |  |
| 6. | 08 November 2023 | Meminta Surat Selesai Penelitian |  |

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

4. Kuesioner Penelitian

Assalamuala'alaikum Wr. Wb.

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara Responden

Perihal: Kuesioner Penelitian

Dalam rangka untuk melakukan penelitian guna memenuhi tugas akhir Strata-1 (S1) di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Perbankan Syariah. Bersama ini penulis memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden penelitian dengan judul "**Pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan BRI KC Jember**". Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara berikan adalah untuk kepentingan penelitian penulis dan akan dijaga kerahasiaannya.

Akhir kata penulisan saya ucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan waktunya mengisi kuesioner ini.

A. Petunjuk Pengisian

1. Baca dan jawablah pernyataan secara teliti.
2. Berikan tanda *checklist* (√) pada pilihan yang telah disediakan sesuai dengan pendapat anda dalam pertanyaan daftar kuesioner.
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Netral (N)
 - d. Tidak Setuju (TS)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
3. Pilihan hendaknya seobjektif mungkin.
4. Kuesioner ini digunakan secara optimal bila seluruh pernyataan terjawab, karena itu mohon diteliti kembali apakah semua pernyataan sudah terjawab.

Atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,

Sheila Nurika Febrianty

B. Deskripsi Responden

1. Nama :

2. Jenis Kelamin :

 Laki – Laki Perempuan

3. Usia :

 18 – 29 30 – 40 41 – 50 > 50

4. Masa Kerja :

 < 3 thn 3 – 7 thn 7 – 10 thn > 10 thn**C. Daftar Pertanyaan Variabel *Quality of Work Life* (X)**

| No | Pertanyaan | SS | S | N | TS | STS |
|-------------------------------------|--|----|---|---|----|-----|
| Pertumbuhan dan Pengembangan | | | | | | |
| 1 | Perusahaan memberi kesempatan kepada karyawan untuk menunjukkan dan meningkatkan keterampilan | | | | | |
| Partisipasi | | | | | | |
| 2 | Perusahaan memberi kesempatan kepada karyawan dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah | | | | | |
| Lingkungan Kerja | | | | | | |
| 3 | Perusahaan menjamin keamanan dan keselamatan saya selama saya bekerja | | | | | |
| 4 | Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena tempat kerja saya nyaman | | | | | |
| Supervisi | | | | | | |
| 5 | Saya merasa hubungan dengan supervisor mempengaruhi kinerja saya dalam bekerja | | | | | |
| Gaji dan Tunjangan | | | | | | |
| 6 | Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja | | | | | |
| 7 | Saya menerima tunjangan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan | | | | | |
| Hubungan Sosial | | | | | | |
| 8 | Saya merasa menjalin hubungan baik dengan rekan kerja maupun atasan | | | | | |
| Integrasi Kerja | | | | | | |
| 9 | Saya dapat membangun kerja sama yang baik dengan rekan kerja saya | | | | | |

D. Daftar Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No | Pertanyaan | SS | S | N | TS | STS |
|-----------------------|--|----|---|---|----|-----|
| Kualitas Kerja | | | | | | |
| 1 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik | | | | | |

| | | | | | | |
|------------------------|---|--|--|--|--|--|
| | meskipun volume pekerjaan banyak | | | | | |
| Ketepatan Waktu | | | | | | |
| 2 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu | | | | | |
| 3 | Saya selalu mengutamakan pekerjaan | | | | | |
| Komunikasi | | | | | | |
| 4 | Saya mampu berkomunikasi dengan baik | | | | | |
| Kemandirian | | | | | | |
| 5 | Saya memiliki komitmen yang baik terhadap perusahaan | | | | | |

E. Daftar Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y₂)

| No | Pertanyaan | SS | S | N | TS | STS |
|------------------------------|--|----|---|---|----|-----|
| Pekerjaan itu sendiri | | | | | | |
| 1 | Saya merasa senang dengan pekerjaan saya saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya | | | | | |
| 2 | Saya merasa senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang | | | | | |
| Gaji | | | | | | |
| 3 | Saya merasa gaji yang diterima sudah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada saya | | | | | |
| Promosi | | | | | | |
| 4 | Perusahaan menjanjikan promosi jabatan kepada karyawan | | | | | |
| 5 | Perusahaan memberikan promosi jabatan atas dasar prestasi karyawan | | | | | |
| Pengawasan | | | | | | |
| 6 | Saya senang dengan atasan yang mendengarkan saran, kritik, dan pendapat karyawan. | | | | | |
| Rekan Kerja | | | | | | |
| 7 | Saya merasa menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja | | | | | |
| 8 | Saya merasa menjalin hubungan kerja yang baik dengan atasan | | | | | |



5. Tabulasi Data Kuesioner

| NO | QUALITY OF WORK LIFE | | | | | | | | | | KINERJA KARYAWAN | | | | | | KEPUASAN KERJA KARYAWAN | | | | | | | | |
|----|----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|------------------|------|------|------|------|-------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | Total | Y1.1 | Y1.2 | Y1.3 | Y1.4 | Y1.5 | Total | Y2.1 | Y2.2 | Y2.3 | Y2.4 | Y2.5 | Y2.6 | Y2.7 | Y2.8 | Total |
| 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 5 | 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 30 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 38 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 40 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 5 | 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 26 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 42 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 6 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 41 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 7 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 43 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 35 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 11 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 33 |
| 12 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 42 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 13 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 39 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 34 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 30 |
| 15 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 33 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 40 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 5 | 37 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 37 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 20 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 40 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 |
| 21 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 41 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 33 |



| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 22 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 |
| 23 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 29 |
| 24 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 41 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 43 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 26 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 41 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 27 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 2 | 34 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 28 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 41 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 29 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 40 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 31 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 41 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 32 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 42 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 33 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 40 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 34 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 40 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 38 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 40 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 42 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 41 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 43 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| 42 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 36 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| 43 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 41 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 38 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 45 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 41 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 46 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 40 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 43 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 40 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

6. Data Hasil SPSS

a. Uji Validitas

| | | Correlations | | | | | | | | | |
|------|------------------------|--------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|
| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | Total |
| X1.1 | Pearson | 1 | .054 | 1.000** | .231 | .156 | .054 | .156 | .231 | .054 | .689** |
| | Correlation | | | | | | | | | | |
| | <i>Sig. (2-tailed)</i> | | .710 | .000 | .106 | .278 | .710 | .278 | .106 | .710 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1.2 | Pearson | .054 | 1 | .054 | -.081 | -.189 | 1.000** | -.189 | -.081 | 1.000** | .443** |
| | Correlation | | | | | | | | | | |
| | <i>Sig. (2-tailed)</i> | .710 | | .710 | .578 | .190 | .000 | .190 | .578 | .000 | .001 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1.3 | Pearson | 1.000** | .054 | 1 | .231 | .156 | .054 | .156 | .231 | .054 | .689** |
| | Correlation | | | | | | | | | | |
| | <i>Sig. (2-tailed)</i> | .000 | .710 | | .106 | .278 | .710 | .278 | .106 | .710 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1.4 | Pearson | .231 | -.081 | .231 | 1 | .194 | -.081 | .194 | 1.000** | -.081 | .468** |
| | Correlation | | | | | | | | | | |
| | <i>Sig. (2-tailed)</i> | .106 | .578 | .106 | | .178 | .578 | .178 | .000 | .578 | .001 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1.5 | Pearson | .156 | -.189 | .156 | .194 | 1 | -.189 | 1.000** | .194 | -.189 | .540** |
| | Correlation | | | | | | | | | | |
| | <i>Sig. (2-tailed)</i> | .278 | .190 | .278 | .178 | .190 | .000 | .178 | .190 | .000 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1.6 | Pearson | .054 | 1.000** | .054 | -.081 | -.189 | 1 | -.189 | -.081 | 1.000** | .443** |
| | Correlation | | | | | | | | | | |
| | <i>Sig. (2-tailed)</i> | .710 | .000 | .710 | .578 | .190 | | .190 | .578 | .000 | .001 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1.7 | Pearson | .156 | -.189 | .156 | .194 | 1.000** | -.189 | 1 | .194 | -.189 | .540** |
| | Correlation | | | | | | | | | | |
| | <i>Sig. (2-tailed)</i> | .278 | .190 | .278 | .178 | .000 | .190 | | .178 | .190 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1.8 | Pearson | .231 | -.081 | .231 | 1.000** | .194 | -.081 | .194 | 1 | -.081 | .468** |
| | Correlation | | | | | | | | | | |
| | <i>Sig. (2-tailed)</i> | .106 | .578 | .106 | .000 | .178 | .578 | .178 | | .578 | .001 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1.9 | Pearson | .054 | 1.000** | .054 | -.081 | -.189 | 1.000** | -.189 | -.081 | 1 | .443** |
| | Correlation | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | |
|-------|------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|
| | <i>Sig. (2-tailed)</i> | .710 | .000 | .710 | .578 | .190 | .000 | .190 | .578 | | .001 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Total | Pearson Correlation | .689** | .443** | .689** | .468** | .540** | .443** | .540** | .468** | .443** | 1 |
| | <i>Sig. (2-tailed)</i> | .000 | .001 | .000 | .001 | .000 | .001 | .000 | .001 | .001 | |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |

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

Sumber: Data diolah oleh Peneliti

| | | Y1.1 | Y1.2 | Y1.3 | Y1.4 | Y1.5 | Total |
|-------|------------------------|---------|-------|---------|--------|--------|--------|
| Y1.1 | Pearson Correlation | 1 | -.088 | 1.000** | .000 | -.160 | .581** |
| | <i>Sig. (2-tailed)</i> | | .545 | .000 | 1.000 | .267 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y1.2 | Pearson Correlation | -.088 | 1 | -.088 | .122 | .122 | .283* |
| | <i>Sig. (2-tailed)</i> | .545 | | .545 | .400 | .400 | .047 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y1.3 | Pearson Correlation | 1.000** | -.088 | 1 | .000 | -.160 | .581** |
| | <i>Sig. (2-tailed)</i> | .000 | .545 | | 1.000 | .267 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y1.4 | Pearson Correlation | .000 | .122 | .000 | 1 | .040 | .493** |
| | <i>Sig. (2-tailed)</i> | 1.000 | .400 | 1.000 | | .783 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y1.5 | Pearson Correlation | -.160 | .122 | -.160 | .040 | 1 | .387** |
| | <i>Sig. (2-tailed)</i> | .267 | .400 | .267 | .783 | | .005 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Total | Pearson Correlation | .581** | .283* | .581** | .493** | .387** | 1 |
| | <i>Sig. (2-tailed)</i> | .000 | .047 | .000 | .000 | .005 | |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |

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

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

Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Correlations

| | | Y2.1 | Y2.2 | Y2.3 | Y2.4 | Y2.5 | Y2.6 | Y2.7 | Y2.8 | Total |
|-------|------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|---------|---------|--------|
| Y2.1 | Pearson Correlation | 1 | 1.000** | -.069 | 1.000** | -.069 | .212 | 1.000** | 1.000** | .782** |
| | <i>Sig. (2-tailed)</i> | | .000 | .632 | .000 | .632 | .139 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y2.2 | Pearson Correlation | 1.000** | 1 | -.069 | 1.000** | -.069 | .212 | 1.000** | 1.000** | .782** |
| | <i>Sig. (2-tailed)</i> | .000 | | .632 | .000 | .632 | .139 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y2.3 | Pearson Correlation | -.069 | -.069 | 1 | -.069 | 1.000** | .156 | -.069 | -.069 | .516** |
| | <i>Sig. (2-tailed)</i> | .632 | .632 | | .632 | .000 | .278 | .632 | .632 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y2.4 | Pearson Correlation | 1.000** | 1.000** | -.069 | 1 | -.069 | .212 | 1.000** | 1.000** | .782** |
| | <i>Sig. (2-tailed)</i> | .000 | .000 | .632 | | .632 | .139 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y2.5 | Pearson Correlation | -.069 | -.069 | 1.000** | -.069 | 1 | .156 | -.069 | -.069 | .516** |
| | <i>Sig. (2-tailed)</i> | .632 | .632 | .000 | .632 | | .278 | .632 | .632 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y2.6 | Pearson Correlation | .212 | .212 | .156 | .212 | .156 | 1 | .212 | .212 | .504** |
| | <i>Sig. (2-tailed)</i> | .139 | .139 | .278 | .139 | .278 | | .139 | .139 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y2.7 | Pearson Correlation | 1.000** | 1.000** | -.069 | 1.000** | -.069 | .212 | 1 | 1.000** | .782** |
| | <i>Sig. (2-tailed)</i> | .000 | .000 | .632 | .000 | .632 | .139 | | .000 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y2.8 | Pearson Correlation | 1.000** | 1.000** | -.069 | 1.000** | -.069 | .212 | 1.000** | 1 | .782** |
| | <i>Sig. (2-tailed)</i> | .000 | .000 | .632 | .000 | .632 | .139 | .000 | | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Total | Pearson Correlation | .782** | .782** | .516** | .782** | .516** | .504** | .782** | .782** | 1 |
| | <i>Sig. (2-tailed)</i> | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |

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

Sumber: Data diolah oleh peneliti

b. Uji Reliabilitas

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| X1.1 | 73.74 | 38.931 | .612 | . | .679 |
| X1.2 | 73.52 | 43.071 | .367 | . | .712 |
| X1.3 | 73.74 | 38.931 | .612 | . | .679 |
| X1.4 | 73.36 | 43.419 | .407 | . | .712 |
| X1.5 | 73.78 | 40.787 | .442 | . | .699 |
| X1.6 | 73.52 | 43.071 | .367 | . | .712 |
| X1.7 | 73.78 | 40.787 | .442 | . | .699 |
| X1.8 | 73.36 | 43.419 | .407 | . | .712 |
| X1.9 | 73.52 | 43.071 | .367 | . | .712 |
| Total | 38.96 | 11.590 | 1.000 | . | .678 |

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| Y1.1 | 40.38 | 4.363 | .501 | . | .583 |
| Y1.2 | 40.44 | 5.068 | .159 | . | .674 |
| Y1.3 | 40.38 | 4.363 | .501 | . | .583 |
| Y1.4 | 40.36 | 4.766 | .296 | . | .639 |
| Y1.5 | 40.36 | 5.051 | .162 | . | .674 |
| Total | 22.38 | 1.669 | .907 | . | .300 |

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| Y2.1 | 65.50 | 38.786 | .749 | . | .724 |

| | | | | | |
|-------|-------|--------|-------|---|------|
| Y2.2 | 65.50 | 38.786 | .749 | . | .724 |
| Y2.3 | 65.82 | 38.559 | .409 | . | .736 |
| Y2.4 | 65.50 | 38.786 | .749 | . | .724 |
| Y2.5 | 65.82 | 38.559 | .409 | . | .736 |
| Y2.6 | 65.86 | 38.776 | .397 | . | .738 |
| Y2.7 | 65.50 | 38.786 | .749 | . | .724 |
| Y2.8 | 65.50 | 38.786 | .749 | . | .724 |
| Total | 35.00 | 10.939 | 1.000 | . | .773 |

Sumber: Data diolah oleh peneliti

c. Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 50 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.27940157 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .073 |
| | Positive | .073 |
| | Negative | -.073 |
| Test Statistic | | .073 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah oleh peneliti

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|----------------------------|
| N | | 50 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.17067007 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .147 |
| | Positive | .147 |
| | Negative | -.089 |
| Test Statistic | | .147 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .097 ^c |

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

Sumber: Data diolah oleh peneliti

d. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 23.992 | 2.833 | | 8.468 | .000 | | |
| Quality of Work Life | .069 | .139 | .094 | .499 | .622 | 1.000 | 1.000 |

a. Dependen Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 14.996 | 2.754 | | 5.446 | .000 | | |
| | Quality of Work Life | .035 | .135 | .048 | .256 | .799 | 1.000 | 1.000 |

a. Dependen Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti

e. Uji Heteroskedastisitas

| Correlations | | | |
|----------------------|-------------------------|-------------------------|----------------------|
| | | Unstandardized Residual | Quality of Work Life |
| Spearman's rho | Unstandardized Residual | Correlation Coefficient | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | . |
| | N | 50 | 50 |
| Quality of Work Life | Quality of Work Life | Correlation Coefficient | -.220 |
| | | Sig. (2-tailed) | .244 |
| | N | 50 | 50 |

Sumber: Data diolah oleh peneliti

| Correlations | | | |
|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| | | Quality of Work Life | Unstandardized Residual |
| Spearman's rho | Quality of Work Life | Correlation Coefficient | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | . |
| | N | 50 | 50 |
| Unstandardized Residual | Unstandardized Residual | Correlation Coefficient | -.320 |
| | | Sig. (2-tailed) | .085 |
| | N | 50 | 50 |

Sumber: Data diolah oleh peneliti

f. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 22.346 | 1.902 | | 11.750 | .000 |
| | Quality of Work Life | .003 | .049 | .010 | .071 | .084 |

a. Dependen Variable: Kinerja
Sumber: Data diolah oleh peneliti

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 20.731 | 5.079 | | 4.082 | .000 |
| | Quality of Work Life | .366 | .130 | .377 | 2.820 | .007 |

a. Dependen Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Data diolah oleh peneliti

g. Uji T (Uji Parsial)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 22.346 | 1.902 | | 11.750 | .000 |
| | Quality of Work Life | .003 | .049 | .010 | .071 | .084 |

a. Dependen Variable: Kinerja
Sumber: Data diolah oleh peneliti

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 20.731 | 5.079 | | 4.082 | .000 |

| | | | | | |
|----------------------|------|------|------|-------|------|
| Quality of Work Life | .366 | .130 | .377 | 2.820 | .007 |
|----------------------|------|------|------|-------|------|

a. Dependen Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Data diolah oleh peneliti

h. Uji R

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted Square | R | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-----------------|---|----------------------------|
| 1 | .010 ^a | .000 | -.021 | | 1.159 |

a. Predictors: (Constant), *Quality of Work Life*

b. Dependen Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted Square | R | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-----------------|---|----------------------------|
| 1 | .377 ^a | .142 | .124 | | 3.095 |

a. Predictors: (Constant), *Quality of Work Life*

b. Dependen Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 JEMBER

7. Dokumentasi



Penyebaran Kuesioner Penelitian



Pengambilan Hasil Kuesioner Penelitian

9. Surat Keterangan Selesai Penelitian



Model 54

PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk
KANTOR CABANG JEMBER
Jalan A. Yani No. 1 Jember ☎ (0331) 483258 Facs. 486484

Nomor : ~~BK/~~ /KC-XVI/SDM/11/2024
Lamp. : -
Perihal : *Keterangan selesai penelitian*

Jember, 10 November 2023

Kepada Yth :
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN KH ACHMAD SIDDIQ
Jember
Di
Jember

Sehubungan dengan telah selesainya Penelitian di Kanca BRI Jember, maka dengan ini kami menerangkan bahwa:

Nama / NIM : Sheila Nurika Febrianty / E20191082
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Perbankan Syariah
Judul Penelitian : "PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE (QWL)*
TERHADAP KINERJA DAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN BRI KC JEMBER".
Lokasi : PT.BRI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember
Lama Penelitian : 30 HARI

Bahwasanya yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di Perusahaan Kami dengan baik.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan atas perhatiannya disampaikan terima kasih

PT.BANK RAKYAT INDONESIA (Persero)
KANTOR CABANG JEMBER



11. Biodata Penulis

BIODATA PENULIS



A. Biodata Penulis

1. Nama : Sheila Nurika Febrianty
2. NIM : E20191082
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Tempat, Tanggal Lahir : Jember, 01 Februari 2001
5. Agama : Islam
6. Alamat : Dusun Krajan RT. 004 RW. 001 Desa
Tamansari, Kecamatan Mumbulsari,
Jember
7. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
8. Program Studi : Perbankan Syariah
9. Email : sheilanurikaf@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. RA : RA Al-Muhlisiin
2. SD : SD Negeri Tamansari 3
3. SMP : SMPN 1 Mumbulsari
4. SMA : SMAN Mumbulsari
5. Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji
Achmad Siddiq Jember