

BAB IV

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN

1.1. Gambaran Umum Perusahaan

1.1.1. Latar Belakang Instansi/Perusahaan

Bank BTN didirikan pada tanggal 9 februari 1950, sebagai Bank Tabungan Pos (BTP), berdasarkan Undang-undang darurat No. 9 tahun 1950, dan kemudian pada tahun 1963 berubah menjadi Bank Tabungan Negara (BTN). Berdasarkan Undang-undang No. 20 tahun 1968, tugas pokok Bank Tabungan Negara disempurnakan sebagai lembaga untuk perbaikan ekonomi rakyat dan pembanguna ekonomi nasional, dengan jalan menghimpun dana dari masyarakat, terutama dalam bentuk tabunagan.

Seiring dengan dimulainya rencana pembangunan perumahan oleh pemerintah, pada tahun 1974 Bank Tabungan Negara ditunjuk sebagai lembaga pembiayaan kredit Perumahan untuk masyarakat yang berpenghasilan menengah kebawah. Tahun 1989 sesuai surat Bank Indonesia No.22/9/Dir/UPG tanggal 29 april 1989 Bank Tabungan Negara berubah menjadi bank Umum.

Tanggal 1 Agustus 1992, status hukum Bank Tabungan Negara diubah menjadi perusahaan perseroan dengan pemilikan saham mayoritas oleh pemerintah cq Departeman keunagan RI. Bank BTN memperoleh status sebagai Bank Devisa mulai 23 Desember 1994. Pemerintah kemudian pada tanggal 21 Agustus 2002 memutuskan Bank BTN bertindak sebagai Bank umum dengan

fokus timbangan tanpa subsidi untuk perumahan. Tahun 2003, Bank BTN bersama-sama dengan konsultan Price Waterhouse Cooper kemudian menyusun Kerangka Kerja Restrukturisasi dan Rencana Bisnis periode 2003-2007 yang menandai dimulainya proses restrukturisasi secara menyeluruh.

Tahun 2008 Bank BTN melanjutkan langkahnya untuk berubah menjadi bank yang fokus pada pembiayaan perumahan sesuai Arsitektur Perbankan Indonesia. Bank BTN mulai kiprahnya menuju visi 2012 dengan menyusun serangkaian strategi baru dan paradigma baru. Bank BTN juga menjadi bank pertama di Indonesia yang melakukan pendaftaran (filling) dan listing transaksi Kontrak Investasi Kolektif Efek Beragunan Aset (KIK EBA).

Menghadapi kondisi persaingan yang meningkat semakin ketat dalam industri perbankan, Bank BTN telah mempersiapkan diri dengan menetapkan serangkaian langkah antisipatif. Salah satu langkah strategis yang ditempuh adalah melaksanakan re-positioning. Positioning Bank BTN dalam dunia perbankan tidak terlepas dari Arsitektur Perbankan Indonesia (API) yang menjadi blueprint tatanan Industri perbankan kedepan. Oleh karena itu Bank BTN berupaya keras untuk memenuhi dan mendukung semua ketentuan yang ditetapkan didalam API. Bank BTN telah menetapkan visi menjadi Bank yang terkemuka dalam pembiayaan perumahan.

Untuk mewujudkan visinya Bank BTN telah menyusun serangkaian strategi yang direncanakan untuk di implementasikan secara bertahap yaitu dalam jangka pendek, menengah dan jangka panjang. Strategi baru disusun secara

seksama dan telah memperhitungkan kondisi usaha yang sering mengalami perubahan. Secara keseluruhan, formulasi strategi baru tersebut mencakup pembenahan dan penetapan sasaran atas seluruh sendi-sendi operasional Bank BTN.

a. Sejarah Berdirinya PT. Bank Tabungan Negara (Persero) KCS

Malang

PT. BTN (Bank Tabunga Negara) pada RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham) tanggal 16 januari 2004 telah menetapkan membuka UUS (Unit Usaha Syari'ah). Tujuan pembentukan UUS tersebut yaitu : untuk memenuhi kebutuhan bank dalam memberikan pelayanan jasa keuangan syari'ah, mendukung pencapaian sasaran laba usaha bank, meningkatkan ketahanan bank dalam menghadapi perubahan lingkungan usaha. Disamping itu juga tujuan lainnya adalah memberikan ketentraman pada segenap nasabah dan pegawai dengan kegiatan berbasis syari'ah.

BTN Syari'ah yang mulai beroperasi sejak tanggal 14 february 2005 terus berkembang dari tahun-ketahun. Pada tahun 2005 dibuka 5 kantor cabang syariah (KCS) di kota-kota besar di Indonesia yaitu : Jakarta, Bandung, Surabaya, Yogyakarta, Makasar. Pada tahun 2006 dibuka 2 kantor Cabang Syariah di Malang dan di Solo, tahun 2007 dibuka 9 kantor Syariah Batam dan di Medan. Saat ini BTN Syariah memiliki kurang lebih 20 kantor cabang yang tersebar diberbagai kota di Indonesia dan ditambah dengan 38 kantor layanan Syariah di seluruh Indonesia. Hal tersebut di maksudkan untuk mempermudah nasabah dalam melakukan transaksi.

b. Lokasi Perusahaan

Lokasi sangat berpengaruh terhadap sukses atau tidaknya suatu usaha. Lokasi yang tepat akan berpengaruh pada efisiensi biasa yang digunakan dan terhadap perkembangan kelangsungan hidup perusahaan yang bersangkutan. Kantor pusat Bank Tabungan Negara (Persero) Syariah berkedudukan di Jakarta. Tepatnya di Jl. Gedung Menara Bank Tabungan Negara Lantai 2, Jl. Gajah Mada No. 1 Jakarta 10310, Telp. (021) 63870226 Fax.(021) 6336742. Kantor pusat akan memantau seluruh kegiatan yang terjadi di tiap-tiap daerah dimana masing-masing daerah memiliki tempat dan kedudukan yang berbeda.

Penulis melakukan Praktek Kerja Lapangan dan penelitian skripsi di Kantor Cabang Syariah Malang tepatnya di Jl. Ade Irma Suryani Nasution 2-4 Malang 65119. Telp (0341) 335620-335621. Fax (0341) 335622. Http : // www.btn.co.id.

c. Tujuan Pendirian Perusahaan (unit usaha syariah) :

1. Meningkatkan daya saing melalui penyediaan produk yang sesuai dengan kebutuhan nasabah.
2. Memperluas untuk menjangkau segmen masyarakat yang menghendaki produk perbankan syariah.
3. Mempertahankan loyalitas nasabah bank BTN yang menghendaki transaksi perbankan berdasarkan prinsip syariah.

Sumber : Dokumen Bank BTN

d. Budaya Kerja

1. Pelayanan Prima (Service Excellence)

- Memberikan pelayanan yang melebihi harapan pelanggan (Internal dan Eksternal) seperti : ramah, sopan, dan bersahabat, peduli, proaktif, cepat tanggap.

2. Inovasi (Inovation)

- Senantiasa mengembangkan gagasan baru dan menyempurnakan berkelanjutan yang member nilai tambah bagi perusahaan seperti : berinisiatif melakukan penyempurnaan, berorientasi menciptakan nilai tambah

3. Keteladanan (Role Model)

- Mulai dari diri sendiri menjadi suritauladan dalam berperilaku yang mencerminkan nilai-nilai budaya kerja bank BTN bagi insan Bank BTN dan pihak-pihak yang terkait seperti : menjadi contoh berperilaku baik dan benar, memotivasi penerapan nilai-nilai budaya kerja

4. Profesionalisme (Professionalism)

- Kompeten di bidangnya dan senantiasa mengembangkan diri sehingga menghasilkan kinerja terbaik serta memberikan nilai tambah bagi perusahaan dan seluruh insan Bank BTN seperti : kompeten dan bertanggung jawab, bekerja cerdas dan tuntas.

5. Integritas (Integrity)

- Konsisten antara pikiran, perkataan, dan tindakan sesuai dengan ketentuan perusahaan, kode etik profesi dan prinsi-prinsip kebenaran yang teruji seperti : konsisten dan disiplin, jujur dan berdedikasi.

6. Kerjasama (Teamwork)

- Membangun hubungan yang tulus dan terbuka dengan sesama insan Bank BTN dan pihak lain dilandasi sikap saling percaya dan menghargai untuk mencapai tujuan bersama seperti : tulus dan terbuka, saling percaya dan menghargai.

e. Fungsi dan Peran Bank Syariah

Ada beberapa fungsi dan peran BTN Syariah diuraikan sebagai berikut :

• Penyaluran Dana

Dalam menyalurkan dananya pada nasabah, secara garis besar produk pembiayaan syariah terbagi kedalam empat kategori yang dibedakan berdasarkan tujuan penggunaanya, yaitu:

1. Pembiayaan dengan prinsip jual beli

Prinsip jual beli dilaksanakan sehubungan dengan adanya perpindahan kepemilikan barang atau benda. Tingkat keuntungan bank ditentukan didepan dan menjadi bagian harga atas barang yang dijual.

2. Pembiayaan dengan prinsip sewa (ijarah)

Transaksi ijarah dilandasi adanya perpindahan manfaat. Jadi pada dasarnya prinsip ijarah sama saja dengan prinsip jual beli, tetapi perbedaannya terletak pada objek transaksinya adalah barang, pada ijarah objek transaksinya adalah jasa.

3. Pembiayaan dengan prinsip bagi hasil (srikh)

Produk pembiayaan syariah yang didasarkan atas prinsip bagi hasil adalah sebagai berikut :

a) Pembiayaan Musyarakah

Transaksi musyarakah dilandasi adanya keinginan para pihak yang bekerjasama untuk meningkatkan nilai asset yang mereka miliki secara bersama-sama. Semua bentuk usaha yang melibatkan dua pihak atau lebih dimana mereka secara bersama-sama memadukan seluruh sumber daya baik yang berwujud maupun yang tidak berwujud.

b) Pembiayaan Mudharabah

Mudharabah adalah bentuk kerjasama antara dua orang atau lebih dimana pemilik modal mempercayakan sejumlah modal kepada pengelola dengan suatu perjanjian pembagian untung.

c) Pembiayaan dengan akad pelengkap

Untuk mempermudah pelaksanaan pembiayaan, biasanya diperlukan juga akad pelengkap. Akad pelengkap ini tidak ditujukan untuk mencari keuntungan, tapi mempermudah pelaksanaan pembiayaan.

- **Penghimpun Dana**

Penghimpun dana di BTN Syariah dapat berbentuk giro, tabungan dan deposito. Prinsip operasional syariah yang diterapkan dalam penghimpunan dana masyarakat adalah prinsip wadi'ah dan mudharabah.

- 1) Prinsip Wadi'ah

Prinsip Wadi'ah yang diterapkan adalah wadi'ah yad dhamanah yang diterapkan pada produk rekening giro. Wadi'ah dhamanah berbeda dengan wadi'ah amanah. Dalam wadi'ah amanah, pada prinsipnya harta titipan tidak boleh dimanfaatkan oleh yang dititipi (bank) bertanggung jawab atas keutuhan harta titipan sehingga ia boleh memanfaatkan harta titipan tersebut.

- 2) Prinsip Mudharabah

Dalam Mengaplikasikan prinsip mudharabah, penyimpan atau deposan bertindak sebagai pemilik modal dan bank sebagai pengelola. Dana tersebut digunakan bank untuk melakukan mudharabah atau ijarah

NB : Hasil usaha ini akan dibagi hasilkan berdasarkan nisbah yang disepakati.

Sumber : Dokumen Bank BTN Syariah

f. Visi dan Misi

Visi :

Menjadi Strategic Business unit dalam BTN yang sehat dan terkemuka dalam jasa keuangan syariah dan mengutamakan kemaslahatan bersama.

Misi :

- Memberikan pelayanan unggul dalam pembiayaan perumahan dan industri terkait, pembiayaan konsumsi dan usaha kecil menengah
- Meningkatkan keunggulan kompetitif melalui inovasi pengembangan produk, jasa dan jaringan strategi berbasis teknologi terkini
- Menyiapkan dan mengembangkan human capital yang berkualitas, profesional dan memiliki integritas tinggi
- Melaksanakan manajemen perbankan yang sesuai dengan prinsip kehati-hatian dan good corporate governance untuk meningkatkan shareholder value
- Mempedulikan kepentingan masyarakat dan lingkungannya.

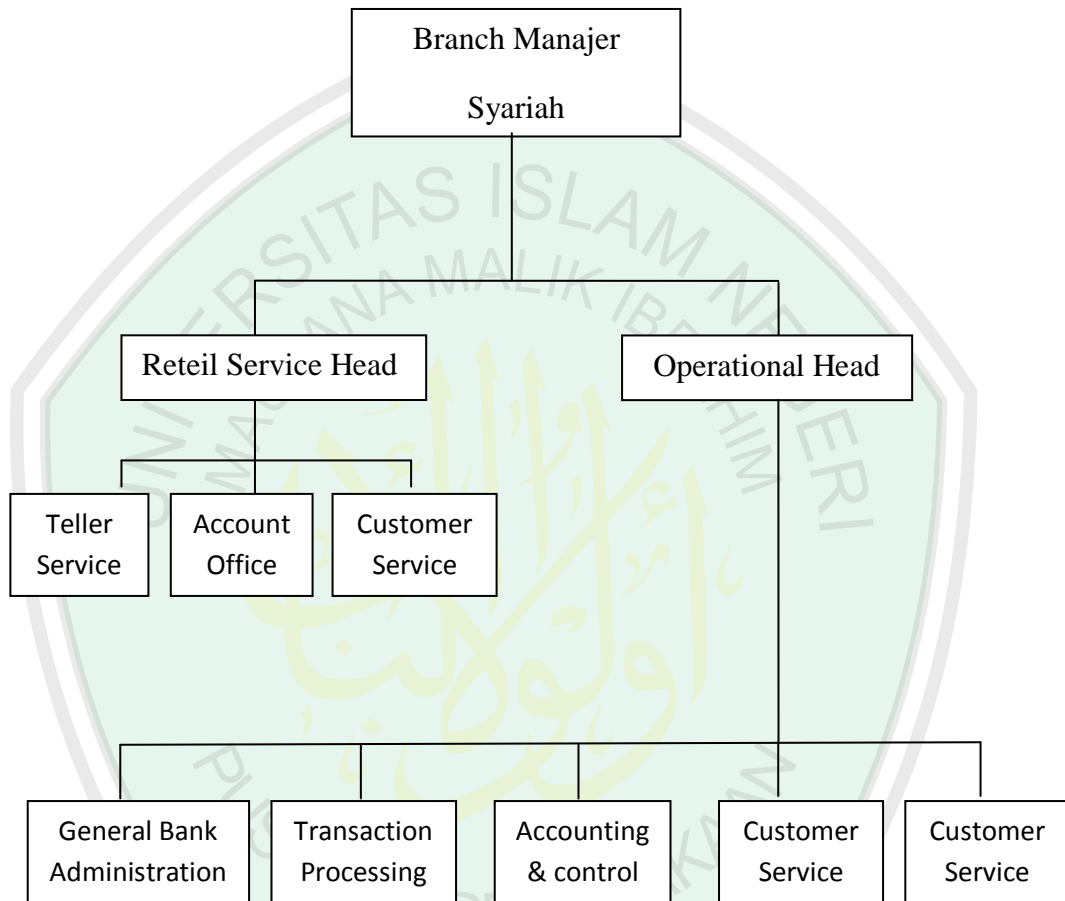
Sumber : Dokumen Bank BTN Syariah

g. Struktur Perusahaan

Struktur organisasi PT Bank Tabungan Negara (Persero) Syariah Malang adalah berbentuk lini dan staf. Dalam bentuk ini pimpinan memberikan wewenang kepada beberapa pegawainya masing – masing membawahi staf sendiri – sendiri sesuai dengan pekerjaannya, dan setiap staf yang diberi tugas bertanggung jawab kepada atasannya secara langsung.

Dengan struktur organisasi yang baik akan dicapai koordinasi yang baik pula sekaligus akan memudahkan control intern bagi bank sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah direncanakan untuk mendapat gambaran lebih jelas mengenai struktur PT Bank Tabungan Negara (Persero) Syariah Malang dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4.1
STRUKTUR PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO)
KANTOR CABANG SYARIAH MALANG



Sumber : Dokumen Bank Tabungan Negara KCS Malang

NB : Struktur Organisasi secara lengkap pada lampiran 9.

➤ **Job Deskripsi**

1. Kepala Cabang

Adalah seorang pejabat pimpinan yang diberi tanggung jawab untuk memimpin kantor cabang, bertanggung jawab langsung kepada direksi dan mempunyai bawahan langsung yaitu kepala seksi dan kepala kantor kas.

Tugas dan wewenang :

- Memimpin Kantor Cabang
- Melaksanakan pengawasan akan tugas-tugas yang diberikan kepada bawahan dan mengadakan evaluasi terhadap tugas-tugas tersebut.
- Mengelola keuangan harta kekayaan bank dan seluruh kegiatan usaha kantor cabang.
- Mendayagunakan tenaga kerja dengan peralatan guna peningkatan kemauan serta kemampuan kerja dan pengetahuan serta hubungan kerja sama yang baik diantara pegawai untuk mencapai hasil yang maksimal.
- Mengkoordinasikan pembuatan rencana kerja, anggaran cabang dan melakukan evaluasinya serta memenuhi target yang telah ditentukan.
- Menjamin kualitas pelayanan nasabah dan kualitas sumber daya manusia di cabang.
- Membina dan memberikan pengarahan kepada kepala Teller service, Kepala Customer Service dan Kepala Loan Service.
- Menjamin kecepatan dan pelayanan tinggi dalam bidang Loan Service, Customer service, Teller Service dan Kantor Kas.

- Menciptakan suasana kerja yang ramah, bersahabat, dapat dipercaya, disiplin dan dinamis demi pelayanan yang baik.
- Merencanakan, mengorganisasikan, mendelegasikan dan mengontrol semua aktifitas bidang retail demi tercapainya target bidang pelayanan retail yang efisien dan efektif sehingga terwujud pertumbuhan asset dan keuntungan yang tinggi.

2. Kepala Seksi Retail

- Bertanggung jawab atas penerapan prinsip nasabah
- Bertanggung jawab atas perencanaan dan penetapan strategi bisnis diunit keraj yang menjadi tanggung jawabnya sesuai kebijakan bank.
- Bertanggung jawab atas pelaksanaan sesuai batas kewenang
- Bertanggung jawab atas hasil paket analisa pembiayaan
- Bertanggung jawab atas pengelolaan resiko yang ada pada unit kerja yang dibawah
- Bertanggung jawab atas berjalannya fungsi selling service dikantor cabang dengan baik
- Bertanggung jawab atas perbuatan target dana, pembiayaan, dan peningkatan penggunaan fitur produk

3. Kepala Seksi Operasional

- Bertanggung jawab atas penerapan prinsip mengenal nasabah
- Bertanggung jawab atas perencanaan dan penetapan strategi bisnis diunit kerja yang menjadi tanggung jawabnya sesuai kebijakan bank
- Bertanggung jawab atas pelaksanaan sesuai batas kewenangan

- Bertanggung jawab atas pengelolaan resiko yang ada pada unit kerja yang dibawah
- Bertanggung jawab atas berjalannya fungsi Transaction Processing, Accounting Control, financing Administration, dan General Branch Administration

4. Teller Service

- Memastikan efektivitas dan efisiensi proses dan transaksi di teller service
- Memastikan persetujuan transaksi sesuai batas wewenangnya
- Memastikan bahwa semua teller melakukan transaksi dengan benar
- Memastikan bahwa pelayanan teller dapat memuaskan nasabah
- Memastikan bahwa jumlah kas selalu memadai untuk operasional dan sesuai dengan ketentuan yang ada.

5. Customer Service

- Melakukan pemasaran produk dana, pembiayaan dan jasa
- Memberikan informasi kepada nasabah
- Memberikan pelayanan pembukuan / penutupan rekening
- Melakukan pengolahan dana statis nasabah dan CIF
- Melakukan administrasi kartu ATM
- Melayani klaim nasabah

6. Financing Service atau Account Office

- Melayani permohonan pembiayaan
- Melakukan analisa pembiayaan

- Melayani pelunasan pembiayaan
- Melayani klaim nasabah pembiayaan

7. Transaction Processing

- Menindak lanjuti transaksi
- Melakukan entri data, kliring
- Melakukan proses khusus (pajak, ATM, cek)
- Pemeliharaan Hardware dan Software

8. Financing Administration

- Melakukan administrasi pembiayaan
- Melakukan dokumentasi pembiayaan
- Memberikan dukungan administrasi terhadap financing service

9. General Branch Administration

- Melakukan manajemen kepegawian
- Melakukan pengolahan anggaran/ Kartu Pengawas Anggaran
- Melakukan aktiva tetap cabang
- Menyediakan logistic
- Melakukan manajemen surat/ arsip/ surat menyurat
- Melakukan protokoler dan kesekretariatan

10. Accounting dan control

- Melakukan internal control cabang
- Melakukan rekonsiliasi SL - GL
- Mengelola bukti-bukti transaksi
- Melakukan penyediaan suspense

- Menyiapkan laporan untuk pihak eksternal/ intern
- Sebagai koordinator RKAP (Rencana Kinerja dan Anggaran Perusahaan)
- Sebagai coordinator dalam pemeriksaan auditor eksternal/ intern

11. Collecting dan work out

- Melakukan pembinaan dan penagihan dari semua debitur baik melalui kunjungan ke lokasi maupun tidak, agar debitur dapat memenuhi kewajibannya
- Menekan kredit yang bermasalah menjadi sekecil mungkin
- Memastikan pembayaran kembali dari semua kredit yang bermasalah
- Mengelola semua debitur yang pasif, rumah kosong dan lelang
- Melakukan penyelamatan kredit dan menurunkan kredit yang bermasalah
- Memastikan bahwa semua langkah yang ditempuh cabang syariah adalah bebas dari permasalahan hukum yang merugikan bank.

h. Waktu Kerja

Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sumber daya alam yang ada di BTN.KCS Malang, maka perlu adanya peraturan mengenai absensi karyawan yang dilakukan sebanyak 2x yaitu saat karyawan datang dan pulang. Pencatatan daftar absensi dilakukan dengan menggunakan mesin absensi (MARUZEN).

Adapun jadwal jam kerja karyawan PT.BTN KCS Malang.

Tabel 4.1

Senin-Kamis	07.00-12.00 12.00-13.00 (Istirahat) 13.00-16.30
Jum'at	07.00-12.00 11.30-13.00(Istirahat) 13.00-16.30

Sumber : Dokumentasi BTN KCS Malang

1.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Diskripsi Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 50 orang responden karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang melalui penyebaran kuisioner maka dapat ditarik gambaran tentang responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja, sebagai berikut :

a) Diskripsi Jenis Kelamin

Berdasarkan angket yang telah disebarakan oleh peneliti didapatkan responden sesuai jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 4.2
Diskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Prosentase
Laki – laki	34	68%
Perempuan	16	32%
Jumlah	50	100%

Sumber : Lampiran 1

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa 34 responden adalah laki-laki (64%), dan 16 responden adalah perempuan (32%).

b) Diskripsi Usia

Gambaran mengenai tingkat usia responden pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang, terbagi menjadi empat kelompok dan jumlah responden pada masing – masing kelompok dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Prosentase
Di bawah 21 Tahun	11	22%
21-24 Tahun	6	12%
25 – 30 Tahun	29	58%
Di atas 30 Tahun	4	8%
Jumlah	50	100%

Sumber : Lampiran 1

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa usia responden di bawah 21 tahun sebesar 11 responden (22%) Selain itu tabel tersebut menunjukkan bahwa untuk responden yang berusia 21-24 tahun sebanyak 6 responden (12%), umur 25-30 tahun menunjukkan untuk responden yang berusia 25-30 tahun sebanyak 29 responden (58%) dan merupakan usia yang mendominasi karyawan PT. Bank

Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang, serta usia responden yang diatas 30 tahun sebanyak 4 responden (8%).

c) Diskripsi Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden yaitu para karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang, pada masing – masing tingkat pendidikan dapat dilihat pada table 4.4 berikut :

Tabel 4.4
Diskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Responden	Prosentase
S2	2	4%
S1	22	44%
D3	10	20%
SMU/SMK sederajat	16	32%
Jumlah	50	100%

Sumber : Lampiran 1

Pada tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa 16 responden (32%) berpendidikan lulus SMU/SMK sederajat, 10 responden (20%) berpendidikan D3, 22 responden berpendidikan lulus S1 (44%). Dan 2 responden berpendidikan S2 (4%)

d) Distribusi Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran responden berdasarkan lama kerja pada perusahaan dapat dikelompokkan menjadi tiga kelompok, untuk masing – masing kelompok dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 4.5
Diskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Responden	Prosentase
< 1 Tahun	29	58%
1 Tahun – 5Tahun	16	32%
>5Tahun	5	10%
Jumlah	50	100%

Sumber : Lampiran 1

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa masa kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Malang. Masa kerja kurang dari 1 tahun 29 responden (58%), masa kerja 1-5 tahun 16 responden (32%), masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 5 responden (10%).

1.3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian melalui interpretasi distribusi frekuensi jawaban responden secara keseluruhan, maupun dalam angka presentase terhadap item-item variabel penelitian.

a. Variabel Kepuasan Finansial (X1)

Tabel 4.6
Distribusi responden atas jawaban variabel kepuasan finansial

Jawaban Responden										
Item	1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (S)		5 (SS)	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X1.1	0	0%	9	18%	16	32%	16	32%	9	18%
X1.2	1	2%	9	18%	12	24%	19	38%	9	18%
X1.3	0	0%	8	16%	16	32%	15	30%	11	22%

Sumber : Lampiran 2

Dari tabel 4.6 menyajikan bahwa apakah item yang menyatakan gaji yang diterima sudah sesuai dengan yang diharapkan (X1.1), dimana responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 9 responden (18%), menjawab setuju 16 responden (32%), 16 responden (32%) menjawab netral, menjawab tidak setuju 8 responden (16%), dan menjawab sangat tidak setuju 0 responden (0%). Dengan 25 responden atau 50% menjawab sangat setuju dan setuju. Data ini menunjukkan bahwa gaji yang diberikan pada karyawan telah sesuai yang diharapkan oleh karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang.

Pada item (X1.2) yaitu jaminan sosial yang diterapkan perusahaan diketahui sebanyak 9 responden (18%) menjawab sangat setuju, sebanyak 19 responden (38%) menjawab setuju, 12 responden (24%) menjawab netral, sebanyak 9 responden (18%) menjawab tidak setuju dan 1 responden (2%) menjawab sangat tidak setuju. Dengan 28 responden atau 56% menjawab sangat setuju dan setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa kepuasan finansial yang berupa jaminan sosial yang diberikan perusahaan telah sesuai yang diharapkan oleh karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang

Pada item (X1.3) yaitu kepuasan finansial berupa tunjangan yang diberikan perusahaan diketahui sebanyak 11 responden (22%) menjawab sangat setuju, sebanyak 15 responden (30%) menjawab setuju, 16 responden (32%) menjawab netral sebanyak 8 responden (16%) menjawab tidak setuju, dan sebanyak 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Dengan 26 responden atau 52% menjawab sangat setuju dan setuju, Pada item ini menunjukkan bahwa

kepuasan finansial yang berupa tunjangan yang diberikan perusahaan telah sesuai yang telah diharapkan oleh karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang.

b. Variabel Kepuasan Fisik (X2)

Tabel 4.7
Distribusi responden atas jawaban variabel kepuasan fisik

Jawaban Responden										
Item	1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (S)		5 (SS)	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X2.1	0	0%	2	4%	24	48%	13	26%	11	22%
X2.2	1	2%	4	8%	19	38%	21	42%	5	10%
X2.3	0	0%	2	4%	22	44%	22	44%	4	8%

Sumber : Lampiran 2

Dari tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa item (X2.1) yang menyatakan pengaturan waktu kerja dan istirahat yang diterapkan dalam perusahaan, dimana sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju yaitu sebanyak 24 atau 48%, dengan rincian menjawab sangat setuju 11 responden (22%), menjawab setuju 13 responden (26%), 24 responden (48%) menjawab netral, menjawab tidak setuju 2 responden (4%), menjawab sangat tidak setuju 0 responden (0%). Data ini menunjukkan bahwa pengaturan waktu kerja dan istirahat yang diberikan pada karyawan telah sesuai dengan diharapkan karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang. tetapi sebagian responden juga banyak yang menjawab netral.

Pada item (X2.2) yaitu perlengkapan kerja yang ada dalam perusahaan diketahui sebanyak 5 responden (10%) menjawab sangat setuju, sebanyak 21 responden (42%) menjawab setuju, 19 responden (38%) menjawab netral, sebanyak 4 responden (8%) menjawab tidak setuju dan sebanyak 1 responden (2%) menjawab sangat tidak setuju. Dengan 26 responden atau 52% menjawab sangat setuju dan setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa perlengkapan kerja yang terdapat di perusahaan telah sesuai dengan yang diharapkan karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang.

Pada item (X2.3) yaitu ruangan tempat bekerja yang terdapat di perusahaan apakah telah sesuai dengan yang diharapkan karyawan, diketahui sebanyak 4 responden (8%) menjawab sangat setuju, sebanyak 22 responden (44%) menjawab setuju, 22 responden (44%) menjawab netral, sebanyak 2 responden (4%) menjawab tidak setuju, dan sebanyak 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Dalam item ini menunjukkan bahwa sebagian besar yaitu 26 responden (52%) menyatakan setuju dan sangat setuju, jadi ruangan tempat bekerja sebagian besar telah sesuai yang diharapkan karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang.

c. Variabel Kepuasan Sosial (X3)

Tabel 4.8

Distribusi responden atas jawaban variabel kepuasan sosial

Jawaban Responden										
Item	1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (S)		5 (SS)	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X3.1	0	0%	11	22%	18	36%	12	24%	9	18%
X3.2	0	0%	5	10%	24	48%	18	36%	3	6%
X3.3	1	2%	5	10%	16	32%	21	42%	7	14%

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.8 item (X3.1) yaitu hubungan yang baik sesama karyawan sesuai yang diharapkan, yang ada pada perusahaan diketahui sebanyak 9 responden (18%) menjawab sangat setuju, sebanyak 12 responden (24%) menjawab setuju, 18 responden (36%) menjawab netral, sebanyak 11 responden (22%) menjawab tidak setuju 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Dalam item ini menunjukkan bahwa sebagian besar yaitu 21 responden (42%) menyatakan setuju dan sangat setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa kepuasan sosial yang berupa hubungan yang baik sesama karyawan yang ada perusahaan sesuai yang diharapkan dengan karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang.

Pada item (X3.2) hubungan baik karyawan dengan lingkungan sekitar telah sesuai yang diharapkan yang menentukan kepuasan kerja karyawan, dapat dilihat bahwa sebanyak 3 (6%) menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 18 responden (36%), 24 responden (48%) menjawab netral, sedangkan 5 responden (10%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Hal ini

menunjukkan bahwa hubungan baik antara karyawan dengan lingkungan sekitar banyak karyawan yang menjawab netral.

Berdasarkan tabel 4.8 item (X3.3) yaitu hubungan yang baik dengan atasan sesuai yang diharapkan, diketahui sebanyak 7 responden (14%) menjawab sangat setuju, sebanyak 21 responden (42%) menjawab setuju, 16 responden (32%) menjawab netral, sebanyak 5 responden (10%) menjawab tidak setuju dan 1 responden (2%) menjawab sangat tidak setuju. Dalam item ini menunjukkan bahwa sebagian besar yaitu 28 responden (56%) menyatakan setuju dan sangat setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa kepuasan sosial yang berupa hubungan yang baik dengan lingkungan sekitar sesuai yang diharapkan oleh karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang.

d. Variabel Kepuasan Psikologi (X4)

Tabel 4.9

Distribusi responden atas jawaban variabel kepuasan psikologi

Jawaban Responden										
Item	1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (S)		5 (SS)	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X4.1	1	2%	11	22%	17	34%	14	28%	7	14%
X4.2	2	4%	8	16%	21	42%	14	28%	5	10%
X4.3	2	4%	11	22%	13	26%	17	34%	7	14%

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, item (X4.1) yaitu minat saya dalam pekerjaan sesuai yang diharapkan yang diketahui sebanyak 7 responden (14%) menjawab sangat setuju, sebanyak 14 responden (28%) menjawab setuju, 17 responden

(34%), sebanyak 11 responden (22%) menjawab tidak setuju dan sebanyak 1 responden (2%) menjawab sangat tidak setuju. Dalam item ini menunjukkan bahwa sebagian besar yaitu 21 responden (42%) menyatakan setuju dan sangat setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa kepuasan psikologi yang berupa minat saya dalam pekerjaan, banyak yang sesuai dengan yang diharapkan karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang.

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, item (X4.2) yaitu ketentraman dalam pekerjaan sesuai yang saya harapkan yang, diketahui sebanyak 5 responden (10%) menjawab sangat setuju, sebanyak 14 responden (28%) menjawab setuju, 21 responden (42%) menjawab netral, sebanyak 8 responden (16%) menjawab tidak setuju dan sebanyak 2 responden (4%) menjawab sangat tidak setuju. Pada item ini sebagian besar 21 responden (42%) menjawab netral.

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, item (X4.3) yaitu bakat yang saya miliki dalam pekerjaan telah sesuai yang saya harapkan diketahui sebanyak 7 responden (14%) menjawab sangat setuju, sebanyak 17 responden (34%) menjawab setuju, sebanyak 11 responden (22%) menjawab tidak setuju dan sebanyak 2 responden (4%) menjawab sangat tidak setuju. Dalam item ini menunjukkan bahwa sebagian besar yaitu 24 responden (48%) menyatakan setuju dan sangat setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa kepuasan psikologi yang berupa bakat yang saya miliki dalam pekerjaan, banyak yang sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang.

e. Variabel Disiplin Kerja (Y)

Tabel 4.10

Distribusi responden atas jawaban variabel disiplin kerja

Jawaban Responden										
Item	1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (S)		5 (SS)	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Y1	2	4%	4	8%	20	40%	15	30%	9	18%
Y2	1	2%	6	12%	17	34%	16	32%	10	20%
Y3	2	4%	4	8%	22	44%	18	36%	4	8%
Y4	2	4%	5	10%	17	34%	15	30%	11	22%

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, item (Y1) tidak masuk tanpa ijin yang mencerminkan rendahnya kedisiplinan kerja, diketahui menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (18%) dan setuju dengan 15 responden (30%), 20 responden (40%) menjawab netral, sedangkan tidak setuju 4 responden (8%), dan sangat tidak setuju 2 reponden (4%) hal ini dapat diasumsikan bahwa sebagian besar karyawan sangat setuju dan setuju bahwa tidak masuk kerja tanpa ijin mencerminkan rendahnya disiplin kerja karyawan.

Pada item (Y2) kehadiran tepat waktu mencerminkan sikap disiplin, diketahui bahwa menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden (20%), dan setuju dengan 16 responden (32%), 17 responden (34%) menjawab netral, sedangkan tidak setuju 6 responden, dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (2%). Hal ini menunjukkan bahwa, karyawan sangat setuju dan sangat setuju kehadiran tepat waktu mencerminkan suatu sikap disiplin karyawan.

Pada item (Y3) mentaati peraturan perusahaan menentukan disiplin kerja diketahui sebanyak 4 (8%) responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 18 (36%), 22 responden (44%) menjawab netral dan ada 4 responden (8%) yang menjawab tidak setuju dan 2 responden (4%) sangat tidak setuju. Dengan sebanyak 22 responden (44%) yang menjawab setuju dan sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa, para karyawan setuju dan sangat setuju mentaati peraturan merupakan sikap disiplin kerja karyawan.

Pada item (Y4) Merencanakan sesuatu dengan matang akan mewujudkan kedisiplinan dalam bekerja, diketahui sebanyak responden 11 (22%) menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 15 responden (30%), 17 responden (34%) menjawab netral, 5 responden (10%) yang menjawab tidak setuju dan 2 responden (4%) sangat tidak setuju, dalam item ini sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan 26 responden (52%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju dan sangat setuju, bahwa merencanakan sesuatu dengan matang akan mewujudkan kedisiplinan dalam bekerja

1.4. Analisis Data

1.4.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument Penelitian

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuesioner dalam data pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyangkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dengan kenyataan empiris. Ancok yang dikutip oleh Singarimbun (1995:122) menyatakan bahwa uji validitas adalah pengujian sejauh mana suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel yang ada. Sebuah instrumen

dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan oleh peneliti, serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Cara pengujian validitas dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing pertanyaan dan skor total dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment. Sugiyono (2005:233), sebuah data dapat dikatakan valid, apabila validitas tersebut harus $\geq 0,30$, maka data tersebut dapat dikatakan valid.

Berikut ini akan disajikan hasil uji validitas dan hasil uji reliabilitas instrumen masing-masing variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yang terdiri dari Kepuasan Finansial (X1), Kepuasan Fisik (X2), Kepuasan Sosial (X3), Kepuasan Psikologi (X4). Dan untuk variabel terikat (Y) yaitu Disiplin Kerja Karyawan. Untuk perhitungan validitas dan reliabilitas instrumen item masing-masing variabel pada penelitian yang dilakukan menggunakan program SPSS 16 for Windows

Kriteria dari uji alpha menurut Suharsimi Arikunto (1998) adalah :

0,00-0,20 = sangat kurang

0,21-0,40 = kurang reliabel

0,41-0,60 = cukup reliabel

0,61-0,80 = reliabel

0,81-1,00 = sangat reliabel

Hasil uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.11
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	R	Keterangan	A	Keterangan
X1	X1.1	0,883	Valid	0,865	Reliabel
	X1.2	0,886	Valid		
	X1.3	0,895	Valid		
X2	X2.1	0,750	Valid	0,593	Reliabel
	X2.2	0,741	Valid		
	X2.3	0,746	Valid		
X3	X3.1	0,875	Valid	0,728	Reliabel
	X3.2	0,776	Valid		
	X3.3	0,769	Valid		
X4	X4.1	0,895	Valid	0,850	Reliabel
	X4.2	0,881	Valid		
	X4.3	0,860	Valid		
Y	Y1	0,874	Valid	0,898	Reliabel
	Y2	0,899	Valid		
	Y3	0,864	Valid		
	Y4	0,871	Valid		

Sumber : Lampiran 3 dan 4

1.4.2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Macam-macam uji asumsi klasik ada berbagai macam yaitu:

1. Uji Multikolinearitas
2. Uji Heterokedastisitas
3. Uji Auto korelasi
4. Uji Normalitas.

Akan tetapi yang yang saya gunakan dalam penelitian skripsi ini dalam uji asumsi klasik adalah uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian ekonometrika yang digunakan untuk menguji suatu model apakah terjadi hubungan yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel bebas, sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh antara variabel-variabel itu secara individu terhadap variabel terikat. Pengujian ini untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut tidak saling berkorelasi (Sumarsono, 2004:224).

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dideteksi dari besarnya nilai VIF (Variance Inflation Factor). Bila mempunyai nilai VIF disekitar 1 dan lebih kecil dari 10 dan mempunyai angka Tolerance mendekati angka 1 maka terjadi bebas multikolinearitas atau Non multikolinearitas. Dari hasil analisis diperoleh nilai VIF masing-masing variabel bebas seperti yang tercantum pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas

Variabel bebas	VIF	Tolerance	Keterangan
Kepuasan Finansial	1,719	0,582	Non Multikolinearitas
Kepuasan Fisik	1,645	0,608	Non Multikolinearitas
Kepuasan Sosial	2,221	0,450	Non Multikolinearitas
Kepuasan Psikologi	1,320	0,757	Non Multikolinearitas

Sumber : Lampiran 5

Dari tabel 4.12 dapat diketahui variabel bebas dalam penelitian ini memiliki Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian ekonometrika yang digunakan untuk menguji suatu model apakah antara variabel bebas dan variabel terikat saling mempengaruhi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain.

Untuk mengetahui dilakukan uji Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolute residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Apabila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. (Santoso, 2002:208)

Tabel 4.13

Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Variabel bebas	Sig	Keterangan
Kepuasan financial	0,301	Homoskedastisitas
Kepuasan fisik	0,944	Homoskedastisitas
Kepuasan sosial	0,938	Homoskedastisitas
Kepuasan psikologi	0,976	Homoskedastisitas

Sumber : Lampiran 6

Dari table 4.13 dapat diketahui bahwa signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengecek apakah data penelitian kita berasal dari populasi yang sebarannya normal. Uji ini perlu dilakukan karena semua perhitungan statistik parametrik memiliki asumsi

normalitas sebaran. Formula/rumus yang digunakan untuk melakukan suatu uji (t-test misalnya) dibuat dengan mengasumsikan bahwa data yang akan dianalisis berasal dari populasi yang sebarannya normal. Bisa ditebak bahwa data yang normal memiliki kekhasan seperti mean, median dan modusnya memiliki nilai yang sama. Selain itu juga data normal memiliki bentuk kurva yang sama, bell curve. Untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji kolmogorov-Smirnov, jika signifikansi dari hasil uji kolmogorov-Smirnov > 0.05 maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal.

Tabel 4.14

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.31263826
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.117
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.827
Asymp. Sig. (2-tailed)		.502

a. Test distribution is Normal.

Lampiran 7

Dari hasil pengujian normalitas dengan menggunakan uji kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,827 > 0,05$ maka asumsi normalitas tersebut terpenuhi.

1.4.3. Hasil Regresi Linear Berganda

Dalam pengolahan data dengan menggunakan regresi linear berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, melalui hubungan kepuasan finansial (X1), kepuasan fisik (X2), kepuasan sosial (X3), dan kepuasan psikologi (X4) terhadap disiplin kerja karyawan (Y). Hasil regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15

Rekapitulasi Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Beta	T	Sig t	Keterangan
Konstanta	1,622		0,712		
X1	0,618	0,479	3,716	0,001	Signifikan
X2	-0,246	-0,128	-1,013	0,316	Tidak signifikan
X3	0,482	0,302	2,061	0,045	Signifikan
X4	0,353	0,275	2,434	0,019	Signifikan
t tabel	= 2,014				
R	= 0,752				
R Square	= 0,565				
Adjust R Square	= 0,527				
F hitung	= 14,635				
Sig F	= 0,000 ^a				
F tabel	= 2,579				
N	= 50				

Sumber : Lampiran 8

Variabel terikat pada regresi ini adalah disiplin kerja (Y), sedangkan Variabel bebasnya adalah Variabel kepuasan finansial (X1), kepuasan fisik (X2), variabel kepuasan sosial (X3), Variabel kepuasan psikologi (X4).

Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,622 + 0,618X1 - 0,246 X2 + 0,482X3 + 0,353X4$$

Nilai t hitung untuk X2 sebesar -1,013, sedangkan untuk penolakan daerah $H_0 \geq t$ tabel 2,014 dan $\leq -2,014$. Berarti untuk nilai t hitung yang -1,013 berada di daerah terima H_0 . Ini menunjukkan bahwa koefisien regresi tidak berbeda dengan nol, atau variabel (kepuasan fisik) X2 tidak berpengaruh nyata terhadap disiplin kerja (Y). Tampak juga pada persamaan tersebut menunjukkan bahwa terdapat 1 variabel yang tidak signifikan yaitu pada variabel kepuasan fisik (X2) yaitu sebesar -0,246 dengan tingkat signifikansi 31,6%. Nilai terbesar dimiliki oleh variabel kepuasan finansial (X1) dengan nilai sebesar 0,618 dan tingkat signifikansi 0,05

1) $a = 1,622$

Adalah nilai ketika belum ada variabel lain yang mempengaruhi jadi jumlah disiplin kerja karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syari'ah Malang 1,622

2) $b_1 = 0,618$

Nilai konstan dari koefisien regresi (b_1) sebesar 0,618 dengan tanda positif, dapat dikatakan bahwa dengan peningkatan variabel kepuasan finansial, maka secara langsung akan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syari'ah Malang

3) $b_2 = -0,246$

Nilai konstan dari koefisien regresi (b_2) sebesar -0,246 dengan tanda negatif, dapat dikatakan bahwa dengan peningkatan variabel kepuasan fisik, maka secara langsung tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syari'ah Malang.

4) $b_3 = 0,482$

Nilai konstan dari koefisien regresi (b_3) sebesar 0,482 dengan tanda positif, dapat dikatakan bahwa dengan peningkatan variabel kepuasan sosial, maka secara langsung akan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syari'ah Malang.

5) $b_4 = 0,353$

Nilai konstan dari koefisien regresi (b_4) sebesar 0,353 dengan tanda positif, dapat dikatakan bahwa dengan peningkatan variabel kepuasan psikologi, maka secara langsung akan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan .

a. Uji F (Simultan)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa F_{hitung} dengan nilai sebesar 14,635. Pengujian hipotesis dengan membandingkan F_{hitung} 14,635 lebih besar dari pada F_{tabel} 2,579 maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya variabel independent dari kepuasan finansial (X_1), kepuasan fisik (X_2), kepuasan sosial (X_3), kepuasan psikologi (X_4) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja karyawan (Y). Dengan kata lain bahwa disiplin kerja karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syari'ah Malang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Hasil analisis diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,752 (75,2%) menunjukkan variabel kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial, kepuasan psikologi secara bersama-sama memiliki hubungan yang kuat dengan disiplin kerja karyawan. Hubungan ini dapat dikategorikan kuat,

sebagaimana diketahui bahwa hubungan dikatakan sempurna apabila mendekati 100%.

Sedangkan nilai koefisien determinan (Adjusted R Square) sebesar 0,527 atau 52,7%, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat. Artinya pelaksanaan kepuasan kerja dalam penelitian ini cukup mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena sebesar 52,7% dan selebihnya 47,3% disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain selain kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial, kepuasan psikologi.

b. Uji T (Parsial)

Dapat dilihat pada tabel bahwa t_{hitung} dari tiap variabel dengan nilai $p \leq 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, pengujian hipotesis terhadap X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , apakah berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan nilai Y (variabel dependen) berdasarkan individu. Pengujian hipotesis dengan membandingkan t tabel 2,014, maka diperoleh:

a. Variabel kepuasan finansial (X_1)

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan finansial terhadap disiplin kerja karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syari'ah Malang, hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 3,716 \geq t_{tabel} 2,014$ dan nilai $p 0,01 \leq 0,05$, sehingga H_a yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan finansial dengan disiplin kerja karyawan diterima. Sedangkan H_o yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan ditolak,

berarti secara parsial variabel kepuasan finansial (X1) berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja karyawan (Y). Dengan kata lain bahwa salah satu faktor pendorong karyawan dalam meningkatkan disiplin kerjanya adalah dengan kepuasan finansial dapat disimpulkan kepuasan finansial berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syari'ah Malang (Y).

b. Variabel kepuasan fisik (X2)

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan fisik terhadap disiplin kerja karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syari'ah Malang, hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} - 1,013 \leq t_{tabel} 2,014$ dan nilai $p 0,316 \geq 0,05$, sehingga H_a yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan fisik dengan disiplin kerja karyawan ditolak. Sedangkan H_o yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan diterima, berarti secara parsial variabel kepuasan fisik (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja karyawan (Y). Dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepuasan fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syari'ah Malang (Y).

c. Variabel kepuasan sosial (X3)

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan sosial terhadap disiplin kerja karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syari'ah Malang, hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 2,061 \geq t_{tabel} 2,014$ dan nilai $p 0,045 \leq 0,05$, sehingga H_a yang berbunyi

ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan sosial dengan disiplin kerja karyawan diterima. Sedangkan H_0 yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan ditolak, berarti secara parsial variabel kepuasan sosial (X3) berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja karyawan (Y). Dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepuasan sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syari'ah Malang (Y).

d. Variabel kepuasan psikologi (X4)

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan psikologi terhadap disiplin kerja karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syari'ah Malang, hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 2,434 \geq t_{tabel} 2,014$ dan nilai $p 0,019 \leq 0,05$, sehingga H_a yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan psikologi dengan disiplin kerja karyawan diterima. Sedangkan H_0 yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan ditolak, berarti secara parsial variabel kepuasan psikologi (X4) berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja karyawan (Y). Dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepuasan psikologi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syari'ah Malang (Y).

1.5. Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang

1. Analisis dan Interpretasi Regresi Secara Simultan (Hasil uji F)

Menurut As'ad (2001:115) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kepuasan finansial (X1), kepuasan fisik (X2), kepuasan sosial (X3), kepuasan psikologi(X4).

Selain itu kepuasan kerja berperan penting dalam kemampuan perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas. Kepuasan kerja juga berfungsi untuk meningkatkan kedisiplinan kerja, meningkatkan semangat kerja, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan terutama karyawan professional yang sangat berperan dalam perusahaan.

Dari hasil analisis mengenai peningkatan disiplin kerja dengan indikator atau item kepuasan finansial (X1), kepuasan fisik (X2), kepuasan sosial (X3), kepuasan psikologi (X4) dapat dilihat hasil persamaan berikut:

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurrohman (2009), yang membahas tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Lembaga Keuangan Syari'ah BMT Perdana Surya Utama Malang”, di dapat dengan hasil uji F dengan F hitung $(2,803) \geq F$ tabel $(2,557)$, berarti hasil tersebut menunjukkan ada pengaruh yang positif ataupun signifikan secara simultan.

Hal ini sesuai dengan yang saya teliti bahwasanya :

$$Y = 1,622 + 0,618X_1 - 0,246 X_2 + 0,482X_3 + 0,353X_4$$

Hasil tersebut mengindikasikan tentang pengaruh secara simultan antara variabel bebas dan variabel terikat. Pada analisis tersebut koefisien determinasi atau R² menunjukkan nilai 0,752 sehingga variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

Hasil dari analisis ini berfungsi sebagai indikator untuk mengetahui prosentase pengaruh variabel independen kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial, kepuasan psikologi dengan variabel disiplin kerja karyawan. Sedangkan besaran dari nilai R² menunjukkan sebesar 0,752 yang artinya bahwa seluruh variabel bebas kepuasan kerja mempengaruhi variabel terikat sebesar 0.752.

Dari tabel 4.15, dapat diketahui bahwa nilai F hitung \geq dari F tabel ($14,635 \geq 2,579$) dengan tingkat signifikansi F hitung $\leq 0,05$ yaitu ($0,000 \leq 0,05$). maka dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja yang terdiri dari kepuasan finansial (X1), kepuasan fisik (X2), kepuasan sosial (X3), kepuasan psikologi (x4) secara bersama-sama mempunyai hubungan dan pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang.

Berdasarkan hasil analisis dan intepretasi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang terdiri dari kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial, dan kepuasan psikologi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan penting dalam kemampuan perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas. Kepuasan kerja juga berfungsi untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi,

meningkatkan produktifitas, meningkatkan loyalitas karyawan ahli/ profesional yang sangat besar peranannya dalam pengoperasian perusahaan.

2. Analisis dan Intepretasi Secara Parsial (Hasil uji t)

Untuk mengetahui keterkaitan antara variabel independent terhadap variabel dependent secara masing-masing maka digunakan uji t. Menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel babas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. (Sugiyono, 2005:223)

Dari hasil analisa secara simultan kepuasan kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang, akan tetapi secara parsial apakah variabel X1, X2, X3 dan X4 (variabel independen) berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan nilai Y (variabel dependen). Hal ini dapat dilihat pada tabel Coefficient melalui pengujian hipotesis dan kemudian dibandingkan dengan t tabel yaitu $N = \text{jumlah sampel} - 1 = 50 - 1 = 49$ dengan $\alpha = 0,05$ (5%) serta derajat bebas $df = n - k - 1$ adalah 45 maka ditemukan t tabel sebesar 2,014 Maka dari hasil analisis SPSS diperoleh hasil dari tiap-tiap variabel, dan dapat diketahui manakah yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, sehingga dapat dibuktikan pada hasil dibawah ini:

a) Pengaruh Kepuasan Finansial (X1) Terhadap Disiplin Kerja Karyawan(Y)

Variabel kepuasan finansial merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang, dengan t hitung $3,716 \geq t \text{ tabel } 2,014$ dan nilai $p = 0,001 \leq 0,05$, sehingga H_a yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan finansial dengan disiplin kerja karyawan diterima. Sedangkan

Ho yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan ditolak, berarti secara parsial variabel kepuasan finansial (X1) berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja karyawan (Y).

Berarti secara parsial variabel kepuasan finansial (X1) berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja karyawan (Y). Dan hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor pendukung disiplin kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang adalah kepuasan sosial.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Nurrohman (2009) pada kepuasan finansial dengan uji t, t hitung $(3,050) \geq t$ tabel $(2,008)$ dan signifikannya $0,039 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan Nurrohman, pada variabel kepuasan finansial berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan Lembaga Keuangan Syari'ah BMT Perdana Surya Utama Malang.

Hal tersebut sesuai dengan teori Robbins (1996:180) yang menyatakan: “ bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkatan keterampilan individu, dan standar komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan”.

b) Pengaruh Kepuasan Fisik (X2) Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y)

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurrohman (2009) menunjukkan bahwa kepuasan fisik berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan hal ini dibuktikan dengan t hitung $(3,672) \geq t$ tabel $(2,008)$ dan signifikannya $0,037 \leq 0,05$.

Hal ini tidak sesuai dengan yang saya teliti, variabel kepuasan fisik merupakan variabel yang tidak berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang, dengan t hitung $-1,013 \leq t$ tabel 2.014 dan nilai $p= 0,316 \geq 0,05$, sehingga H_a yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan fisik dengan disiplin kerja karyawan ditolak. Sedangkan H_o yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan diterima, berarti secara parsial variabel kepuasan fisik (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja karyawan (Y).

Seperti diketahui, bahwasanya kepuasan fisik pada tabel 4.7 yang diantaranya berupa pengaturan waktu kerja dan istirahat (X2.1), perlengkapan kerja (X2.2), dan ruangan tempat kerja (X2.3) telah sesuai dengan yang diharapkan, tetapi banyak juga karyawan yang menjawab netral. Dari hasil analisis regresi linear berganda yang tidak signifikan, maka peneliti melakukan wawancara diantaranya :

1. Karyawan Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang (BTN KCS Malang) yang bekerja dibagian Funding Officer mengatakan, bahwasanya pengaturan waktu kerja dan istirahat (X2.1) yang dilaksanakan Bank Tabungan Negara (Pesero) Kantor Cabang Syari'ah Malang masih kurang sesuai, karena banyaknya pekerjaan yang dapat mengurangi waktu istirahat, misalnya saja terkadang banyak karyawan yang harus kerja melebihi waktu yang ditentukan sebelumnya atau yang disebut

dengan istilah lembur dalam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya.

2. Dan untuk perlengkapan kerja yang menurut karyawan masih belum sesuai yang diharapkan (X2.2) adalah, di antaranya karyawan mengatakan bahwasanya perlengkapan yang ada di Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang masih kurang memadai, misalnya belum adanya layanan-layanan yang dapat lebih membantu dan mempermudah para nasabah, dan dapat lebih meringankan pekerjaan-pekerjaan karyawan diantaranya belum adanya SMS Banking, Internet Banking, dll.
3. Karyawan bagian Data Entri Staff yang bekerja didalam kantor, mengatakan bahwasanya ruangan tempat bekerja (X2.3) masih kurang memadai dan kurang sesuai dengan yang diharapkan, karena ruangnya yang terlalu sempit, kurangnya ventilasi yang cukup, dan banyaknya jumlah karyawan dengan ruangan sempit, maka hal ini yang membuat karyawan merasa cepat jenuh dalam bekerja. Hal ini juga saya perkuat dengan hasil pengamatan dan penelitian yang saya lakukan, selama praktek kerja lapangan (PKL) serta penelitian skripsi. Dimana menurut saya, tempat bekerja atau kantor yang digunakan masih kurang layak untuk bekerja karena terlalu sempitnya ruangan kantor tersebut yang kurang mencukupi kapasitas karyawan.

Hal tersebut tidak sesuai dengan teori Siagian (1989:131) yang menyatakan: “ Yang dimaksud dengan kondisi kerja tidak terbatas hanya pada kondisi kerja di tempat pekerjaan masing-masing seperti kenyamanan tempat

kerja, ventilasi yang cukup, penerangan lampu yang memadai, kebersihan tempat kerja, keamanan bekerja dikaitkan dengan tempat tinggal seseorang”.

c) Pengaruh Kepuasan Sosial (X3) Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y)

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurrohman (2009) bahwasanya kepuasan sosial ada hubungan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} (3,795) \geq t_{tabel} (2,008)$ dengan signifikannya $0,016 \leq 0,05$.

Hal ini sesuai dengan yang saya teliti, bahwa variabel kepuasan sosial merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang, dengan $t_{hitung} 2,061 \geq t_{tabel} 2,014$ dan nilai $p = 0,045 \leq 0,05$. Sehingga H_a yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan sosial dengan disiplin kerja karyawan diterima. Sedangkan H_o yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan ditolak, berarti secara parsial variabel kepuasan sosial (X3) berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja karyawan (Y).

Berarti secara parsial variabel kepuasan sosial (X3) berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja karyawan (Y). Dan hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor pendukung disiplin kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang adalah kepuasan sosial..

Hal tersebut sesuai dengan teori Siagian (1989:133) yang menyatakan: “ lingkungan kerja yang menyenangkan akan menimbulkan gairah kerja yang tinggi sehingga seseorang dapat berhasil dalam kerjanya”.

d) Pengaruh Kepuasan Psikologi (X4) Terhadap Disiplin Kerja Karyawan(Y)

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurrohman (2009) bahwasanya kepuasan psikologi berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $(2,050) \geq t$ tabel $(2,008)$ dan signifikannya $0,041 \leq 0,05$.

Hal ini sesuai penelitian yang saya lakukan, dan hasilnya variabel kepuasan psikologi merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang, dengan t hitung $2,434 \geq t$ tabel $2,014$ dan nilai $p = 0,019 \leq 0,05$, Sehingga H_a yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan psikologi dengan disiplin kerja karyawan diterima. Sedangkan H_o yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan ditolak, berarti secara parsial variabel kepuasan psikologi (X4) berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja karyawan (Y).

Hal tersebut sesuai dengan teori Robbins (1996:180) yang menyatakan: “Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memulai mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mereka mengerjakan”.

3. Variabel Yang Paling Dominan

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurrohman (2009) bahwasanya variabel yang paling dominan adalah variabel kepuasan sosial (X3).

Sedangkan penelitian yang saya lakukan, hasil koefisien regresi B digunakan untuk menentukan variabel finansial (X1) yang berpengaruh paling

dominan terhadap disiplin kerja karyawan. Dari tabel diketahui nilai koefisien regresi B sebagai berikut:

$$Y = 1,622 + 0,618X_1 - 0,246 X_2 + 0,482X_3 + 0,353X_4$$

Dari koefisien regresi dapat diketahui faktor yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah kepuasan finansial (X1). Karena mempunyai nilai koefisien regresi (B) terbesar yaitu 0.618. Hal ini dikarenakan pemberian gaji, jaminan sosial dan tunjangan, sangat sesuai dengan yang diharapkan oleh para karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang.

4. Pembahasan Dalam Konsep Islam

Kepuasan kerja mempunyai beberapa variabel, diantaranya kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial, dan kepuasan psikologi, yang erat hubungannya dengan disiplin kerja. Dalam konsep islam, ada beberapa ayat Al-Qur'an dan Hadist yang menjelaskan tentang kepuasan kerja dengan disiplin kerja diantaranya sebagai berikut :

QS. An Najm ayat 39

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

Artinya : Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.

Ayat-ayat ini menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Dengan begitu, karyawan akan merasa puas baik dari kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial maupun psikologi.

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ (حَقُّ الْمُسْلِمِ عَلَى الْمُسْلِمِ سِتٌّ: إِذَا لَقِيْتَهُ فَسَلِّمْ عَلَيْهِ, وَإِذَا دَعَاكَ فَأَجِبْهُ, وَإِذَا اسْتَنْصَحَكَ فَأَنْصَحْهُ, وَإِذَا عَطَسَ فَحَمِدَ اللَّهَ فَسَمِّتْهُ وَإِذَا مَرَضَ فَعُدَّهُ, وَإِذَا مَاتَ فَاتَّبِعْهُ) رَوَاهُ مُسْلِمٌ

Artinya : Dari Abu Hurairah Radliyallaahu 'anhu bahwa Rasulullah Shallallaahu 'alaihi wa Sallam bersabda: "Hak seorang muslim terhadap sesama muslim ada enam, yaitu bila engkau berjumpa dengannya ucapkanlah salam; bila ia memanggilmu penuhilah; bila dia meminta nasehat kepadamu nasehatilah; bila dia bersin dan mengucapkan alhamdulillah bacalah yarhamukallah (artinya = semoga Allah memberikan rahmat kepadamu); bila dia sakit jenguklah; dan bila dia meninggal dunia hantarkanlah (jenazahnya)". (HR. Muslim, no. 1467)

Sedangkan hadist diatas Sesuai dengan pembahasan tentang kepuasan social, yang menjelaskan bahwasanya sesama manusia terlebih pada sesama orang muslim, haruslah saling berbuat dengan baik, tidak membeda-bedakan apapun kedudukannya, kita semua makhluk ciptaan Allah, yang semua sama menurut Allah.

QS. Al Jin ayat 14

وَأَنَّا مِنَّا الْمُسْلِمُونَ وَمِنَّا الْقَاسِطُونَ فَمَنْ أَسْلَمَ فَأُولَٰئِكَ تَحَرَّوْا رَشَدًا

﴿١٤﴾

Artinya : Dan sesungguhnya di antara kami ada orang-orang yang taat dan ada (pula) orang-orang yang menyimpang dari kebenaran. Barangsiapa yang taat maka mereka itu benar-benar telah memilih jalan yang lurus.

Pada pembahasan tentang disiplin kerja, yang diantaranya membahas tentang mentaati peraturan, bahwasanya dalam QS. Al Jin ayat 14 dijelaskan, bahwasanya seseorang yang taat (selalu mentaati peraturan) yang ada, sesungguhnya orang tersebut adalah orang yang memilih jalan lurus atau orang benar.

