

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN KARYAWAN BTN SYARIAH CABANG MALANG**

SKRIPSI



Oleh

SITI IMAMATUN NAFI'AH

NIM. 12410007

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2016

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN KARYAWAN BTN SYARIAH CABANG MALANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh
gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh
SITI IMAMATUN NAFI'AH
NIM. 12410007

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2016

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN KARYAWAN BTN SYARIAH CABANG MALANG**

SKRIPSI

Oleh

SITI IMAMATUN NAFI'AH

NIM. 12410007

Telah Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing



Endah Kurniawati P., M. Psi., Psikolog
NIP. 197505142000032003

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

UD Maulana Malik Ibrahim Malang




Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M. Ag
NIP. 197307102000031002

SKRIPSI
PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN KARYAWAN BTN SYARIAH CABANG MALANG


Telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji
pada tanggal 14 Juni 2016

Susunan Dewan penguji


Dosen Pembimbing


Endah Kurniawati P., M. Psi., Psikolog.
NIP. 197505142000032003

Anggota Penguji lain
Penguji Utama


Dr. Hj. Rifa Hidayah, M. Si
NIP. 197611282002122001

Ketua Penguji


Tristiadi Ardi Ardani, M. Si
NIP. 197201181999031002

Skripsi telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
tanggal 21 Juni 2016

Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang


Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M. Ag
NIP. 197307102000031002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Imamatus Nafi'ah
NIM : 12410007
Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul "**Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan BTN Syariah Cabang Malang**", adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika di kemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 23 Juni 2016

Penulis



Siti Imamatus Nafi'ah
NIM. 12410007

MOTTO

Berangkat dengan penuh keyakinan berjalan dengan penuh keikhlasan dan kerjakan apa yang menjadi tujuan, selama ada komitmen dan keistiqomahan maka semua akan kau raih , dengan tak lupa berdoa, berikhtiar dan tawakkal karena doa tanpa usaha itu mengabaikan karunia dari-Nya, sedang berusaha tanpa berdoa itu sombong dihadap - Nya

HALAMAN PERSEMBAHAN

Ku persembahkan karya ini untuk:

Ayah & Ibu, Suamiku, Adik-adikku, guru-guruku dan seluruh orang yang mengajarkan kebaikan padaku, sahabat-sahabatku, serta negeri tumpah darahku Indonesia

Pertama syukur ku ucapkan pada Allah Subhaanahu WaTa'ala, maha pengabul setiap doa tak henti-hentinya ucapan syukur ku ucapkan, atas kekuatan & kesehatan sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.

Kepada ayah & ibuku, aku bangga besar dalam lindungan mu ayah dan aku bangga lahir dari rahim mu ibu. Bapak Moch Rohib dan Ibu Istiqomah terimakasih untuk setiap doa dan segala yang kau berikan hingga aku dewasa ini.

Kepada suami terbaikku yang telah memilihku dan menjadikan aku ibu dari anak-anakmu kelak. Teman kala suka dan duka, dan aku bersyukur memilikimu.

Teruntuk adik-adik ku apa yang aku peroleh dihari ini adalah ambang batas apa yang harus kau peroleh dihari esok, Zulfa Mukhlisotul Khoiriyah, Tsulis Rif'atun Nada semoga Allah berkenan mengaminkan harapan-harapanku untukmu.

Terimakasih yang rasanya tidak cukup diungkapkan dengan kata-kata kepada seluruh guru dan orang-orang yang mengajarkanku kebaikan, seluruh dosen selama perkuliahan dan tak lupa ibu pembimbing saya Endah Kurniawati Puurwaningtyas yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan membimbing saya, membimbing dan mengarahkan saya adalah hal yang tiada ternilai harganya dari awal pembuatan skripsi sampai dengan selesai. Sangat banyak pelajaran yang bisa saya ambil dari setiap perkataan beliau tersirat maupun tersurat. Semoga rahmat dan kasih sayang Allah selalu tercurah pada beliau dan keluarga.

Untuk sahabat-sahabat ku, Khoirun Nisa, Liantika Rizky, Nurulia Novianti, mbak obik yang selalu memberikan saran-saran untuk skripsi, Aini smile dan umik Dian yang telaten ngajarin aku spss, Isna vita, Zinti Munazzah, bu lik, dan seluruh penghuni kos puti ayu yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terimakasih untuk semua....

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim.

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat serta kasih-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang mengambil judul "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan BTN Syariah Cabang Malang" .

Tujuan penulisan skripsi ini untuk memenuhi sebahagian syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) bagi mahasiswa program S-1 di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan , oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya bagi semua pihak yang telah memberikan bantuan moril maupun materil baik langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai, terutama kepada yang saya hormati:

1. Bapak Prof. Dr. H. Mudjia Raharjo, M. Si selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Lutfi Mustofa, M.Ag selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Ibu Endah Kuniawati P., M.Psi, Psikolog selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan kritik dan saran bimbingan maupun arahan yang sangat berguna bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini.

4. Kepada seluruh dosen-dosen yang selama empat tahun membimbing perkuliahan, mengarahkan dan membekali penulis dengan ilmu hingga penulisan skripsi.
5. Kepada seluruh staf fakultas psikologi yang telah banyak membantu dengan ikhlas selama proses perkuliahan hingga penulisan skripsi.
6. Kepada Diah Binarty dan Lisa Novanda Wati yang telah membantu dengan tulus ikhlas dalam proses penelitian dilapangan.
7. Kepada seluruh karyawan-karyawati BTN Syariah yang telah bersedia meluangkan waktu dan menjadi responden penelitian, terimakasih saya ucapkan.
8. Saudara-saudara tercinta yang telah banyak memberikan dorongan, semangat, kasih sayang dan bantuan baik moril maupun materil demi lancarnya penulisan skripsi ini.
9. Ayah dan ibu atas jasa-jasanya, kesabaran doa yang tak pernah lelah dalam mendidik dan memberikan cinta tulus kepada penulis semenjak kecil.
10. Teman-teman semua atas kebersamaan dan bantuan yang yang berarti bagi penulis.
11. Semua pihak yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulisan skripsi ini. Semoga atas bantuan dan amal baiknya Allah berkenan membalas dengan balasan yang berlipat. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan menjadi bahan masukan dalam dunia psikologi.

Malang, 24 Juni 2016

Penulis

Siti Imamatun Nafi'ah

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL... ..	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	16
C. Tujuan Penelitian	16
D. Manfaat Penelitian	16
BAB II : KAJIAN PUSTAKA	18
A. Komitmen Organisasi.....	18
1. Pengertian Komitmen Organisasi	18
2. Aspek-aspek Komitmen Organisasi	22
3. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi	27
4. Proses Terjadinya Komitmen Organisasi.....	29
5. Dampak Komitmen Organisasi	31
6. Komitmen dalam Pandangan Islam	33
B. Kualitas Kehidupan Kerja	39
1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja.....	39

2. Aspek-Aspek Kualitas Kehidupan Kerja	41
3. Faktor Kualitas Kehidupan Kerja.....	48
4. Implementasi Kualitas Kehidupan Kerja	48
5. Dampak Penerapan Kualitas Kehidupan Kerja.....	50
6. Kualitas Kehidupan Kerjadalam Islam	51
C. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.	54
D. Hipotesa Penelitian	61
BAB III MOTODE PENELITIAN	62
A. Rancangan Penelitian	62
B. Identifikasi Variabel	63
C. Definisi Operasional	64
D. Populasi dan Sampel	65
E. Metode Pengambilan Data	66
F. Instrumen Penelitian	68
G. Validitas Reliabilitas	72
1. Validitas	72
2. Reliabilitas	81
H. Metode Analisa Data	83
1. Analisis Deskriptif	83
2. Kategorisasi.....	83
3. Uji Linieritas	85
4. Analisis Regresi Linier Sederhana	86
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	87
A. Gambaran Singkat Lokasi Penelitian	87
1. Sejarah Singkat BTN Syariah	87
2. Visi dan Misi BTN Syariah.....	89
3. Tujuan BTN Syariah	90
4. Nilai Dasar BTN Syariah	90
B. Pelaksanaan Penelitian	91
C. Hasil Penelitian	91
1. Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	91

2. Demografi Responden Berdasarkan Masa Kerja	93
3. Hasil Uji Analisi.....	95
1) Uji Normalitas	95
2) Uji Linieritas	96
3) Analisis Deskriptif	97
a. Analisis Data Komitmen	97
b. Analisis Data Kualitas Kehidupan Kerja	99
4. Analisis Regresi Sederhana.....	100
a. Persamaan Regresi Sederhana.....	101
D. PEMBAHASAN	102
1. Tingkat Komitmen Karyawan.....	102
2. Tingkat Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan	105
3. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan BTN Syariah Cabang Malang	107
BAB V PENUTUP	119
A. Kesimpulan	119
B. Saran.....	120
DAFTAR PUSTAKA	123

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Perkembangan Jumlah Umum dan Kantor Bank Syariah Indonesia	2
Tabel 3.1 Kategori Respon Skala.....	69
Tabel 3.2 Blue Print Kualitas Kehidupan Kerja	70
Tabel 3.3 Blueprin Komitmen Organisasi	71
Tabel 3.4 Kriteria Penilaian Tanggapan Ahli	73
Tabel 3.5 Daftar Nama Ahli Panel <i>Conten Validity Ratio</i>	74
Tabel 3.6 Blueprint Skala Kualitas Kehidupan Kerja Pada saat Proses CVR	75
Tabel 3.7 Bluprint Skala Komitmen Pada Saat Proses CVR.....	76
Tabel 3.8 Blueprint Skala Kualitas Kehidupan Kerja Pada saat Proses CVR	78
Tabel 3.9 Blueprint Skala Komitmen Pada Saat Proses CVR	79
Tabel 3.10 Validitas Skala Kualitas Kehidupan Kerja saat Penelitian	80
Tabel 3.11 Validitas Skala Komitmen saat Penelitian	81
Tabel 3.12 Relabilitas Skala Kualitas Kehidupan Kerja.....	82
Tabel 3.13 Reliabilitas Skala Komitmen	82
Tabel 3.14 Norma Kategorisasi.....	85
Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas	95
Tabel 4. 2 Hasil Linieritas	96
Tabel 4. 3 Penggolongan Norma.....	97
Tabel 4.4 Hasil Interval Skor Tingkat Komitmen Karyawan	97
Tabel 4.5 Hasil Deskriptif Tingkat Komitmen Karyawan	98
Tabel 4.6 Hasil Interval Skor Tingkat Kualitas Kehidupan Kerja	99
Tabel 4.7 Hasil Deskriptif Tingkat Kualitas Kehidupan Kerja.....	99
Tabel 4.8 Analisis Regresi Sederhana.....	100
Tabel 4.9 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 A Three Component Model of Organizational Commitment	32
Gambar 4.1 Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	91
Gambar 4.2 Data Reponden Berdasarkan Masa Kerja.....	93
Gambar 4.3 Prosentase Komitmen Karyawan	98
Gambar 4.4 Prosentase Kualitas Kehidupan Kerja.....	101



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala	130
Lampiran 2 Output Reliabilitas Komitmen.....	139
Lampiran 3 Output Reliabilitas Kualitas Kehidupan Kerja	142
Lampiran 4 Output Normalitas	149
Lampiran 5 Ouput Linieritas.....	150
Lampiran 6 Output Regresi.....	153
Lampiran 7 Output Partial.....	155
Lampiran 8 Hasil Kategorisasi.....	161
Lampiran 9 Hasil CVR.....	169
Lampiran Bukti Konsultasi	182
Surat – Surat Penelitian.....	183

ABSTRAK

Imamatun, N, S. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan BTN Syariah Cabang Malang. *Skripsi*. Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing : Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi, Psi

Kata Kunci : Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Karyawan

Komitmen organisasi pada karyawan erat kaitannya dengan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*). Komitmen merupakan keterikatan karyawan secara psikologis ditandai dengan penerimaan karyawan terhadap tujuan organisasi, keterlibatan dan keinginan kuat untuk bertahan dalam organisasi. Selanjutnya kualitas kehidupan kerja merupakan perasaan karyawan akan kesejahteraan fisik dan mental dilingkungan kerja.

BTN Syariah merupakan salah satu Bank yang dalam proses pelaksanaannya menggunakan asas-asas syariah. Bank ini berdiri sejak 14 Februari 2005. Dalam proses perjalanannya bank ini mengalami pasang surut, begitu juga tentang karyawan. Menurut karyawan program mutu kehidupan kerja di BTN Syariah sudah diterapkan meskipun menurut karyawan ada beberapa yang belum dimaksimalkan. Berdasarkan paparan tersebut maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan tujuan untuk (1) mengetahui tingkat komitmen karyawan (2) mengetahui tingkat kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan (3) mengetahui pengaruh dari kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen karyawan di BTN Syariah cabang Malang.

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Pada penelitian ini pengambilan data dilakukan dengan menggunakan angket. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap BTN Syariah cabang Malang yang jumlahnya 60 karyawan. Namun dalam penelitian ini peneliti hanya mendapatkan 50 orang responden. Analisa data yang dilakukan menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan tingkat komitmen karyawan mayoritas berada dalam kategori sedang dengan prosentase 52% artinya karyawan disini memiliki komitmen yang cukup namun demikian komitmen karyawan masih belum kuat dan masih mudah dipengaruhi. Kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan tergolong dalam kategori sedang dengan prosentase 60% yang artinya karyawan merasa bahwa BTN Syariah sudah cukup mampu memberikan kesejahteraan baik fisik maupun mental pada karyawan. Dari uji regresi menunjukkan hasil terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen karyawan. Kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai signifikansi ,000. Dengan nilai R Square² yang didapat 0.639 sumbangan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen karyawan adalah 63,9%.

ABSTRACT

Imamatun, N, S. (2016). Influence of Quality of Work Life on Employee Commitment in BTN Syariah Malang. *Thesis*. Faculty of Psychology State Islamic University Maulana Malik Ibrahim Malang.

Advisor : Endah Kurniawati Purwaningtiyas, M.Psi, Psi

Keyword : Quality Of Work Life, Employee Commitment

Organizational commitment to employees is closely related to the quality of work life. Commitment is psychologically attachment employees marked the acceptance of employees to organizational goals, involvement and a strong desire to stay in an organization. Furthermore, the quality of working life is the feelings of employees will be physical and mental wellbeing working environment.

BTN syariah is one of the banks in the implementation process use principle syariah. This bank stood since 14 february 2005 . In the course of its journey the bank suffered ups and downs, as well as on employees. According to employees program the quality of working life in btn syariah it has applied although according to the employees there are some that have not been maximized. Based on the description, the researches interested with the aim to (1) determine the level of employee commitment (2) determine the level of perceived quality of working life of employees (3) determines the influence of the quality of work life of the employees' commitment in BTN Syariah branch of Malang.

This research is a descriptive research with quantitative approach. In this study, data collection was done by using a questionnaire. The population in this study are all permanent employees BTN Syariah branch Malang with 60 employees. However, in this study researchers only get 50 respondents. Data analysis was performed using simple linear regression analysis.

Result of research show level commitment employees the majority are in moderate category with percentage 52 % it means employees here have the commitment enough but such commitment employees still not strong and is still easy influenced .The quality of life work perceived employees are classified as a moderate category with percentage 60 % which means employees feel that btn syariah is enough capable of provide welfare either physical or mental on employees .Of the trial regression shown the result is the significant between quality of work life to commitment employees. The quality of work life are significant influence with the significance , 000 .With the r square² obtained 0.639 contributions the quality of work life on commitment employees is 63.9 %

مستخلص البحث

امامة نفيعة ستي. ٢٠١٦. تأثير جودة الحياة العمل علي الالتزام العامل في بنك الادخار الدولة
BTN الشرعية مالانج. بحث جامعي. كلية علم النفس في الجامعة الاسلامية الحكومية مولانا
مالك إبراهيم مالانج.

المشرفة: إنداه كورنيواتي فوروانتياس، الماجستير

الكلمات البحث: جودة الحياة العمل ، والالتزام العامل

التزام التنظيمي للعاملين يرتبط ارتباطا وثيقا نوعية حياة العمل (*quality of work life*). الالتزام هو مشاركة العاملين نفسيا علامة قبول العاملين في تحقيق أهداف المنظمة والمشاركة ورغبة قوية للبقاء في المنظمة. وعلاوة على ذلك، ونوعية الحياة العملية ومشاعر الموظفين أن تكون الرفاهية البدنية والعقلية بيئة العملية
بنك الادخار الدولة BTN الشرعية هي واحدة من البنك التي في عملية استخدام تنفيذ الحكم الشرعية. وأسس هذا البنك منذ ١٤ فبراير ٢٠٠٥. وفي أثناء رحلتها عانى البنك صعودا وهبوطا، وكذلك على العاملين. ووفقا لبرنامج العامل جودة الحياة العمل في بنك الادخار الدولة BTN الشرعية المطبقة بالفعل رغم أنه وفقا للعامل هناك بعض التي لم يتم مكبر. واستنادا إلى التعرض، الباحث يهتم في إجراء البحث بهدف (١) تحديد مستوى التزام العامل (٢) تحديد مستوى الجودة المدركة للحياة العامل (٣) تحديد تأثير العمل على جودة حياة العمل من التزام العامل في بنك الادخار الدولة BTN الشرعية مالانج

هذا البحث هو البحث الوصفي مع النهج الكمي. في هذا البحث، وقد تم جمع البيانات باستخدام الاستبيان. السكان في هذا البحث هم جميع العاملين الدائمين بنك الادخار الدولة BTN الشرعية مالانج المؤسف عددهم ٦٠ عاملين. ومع ذلك، في هذه البحث ، الباحث يوجد على ٥٠ فقط المشاركين. أجري تحليل البيانات باستخدام بسيط تحليل الانحدار الخطي.

تظهر نتيجة لمستوى التزام غالبية العامل في الفئة هو النسبة المئوية من 52% تعني أن العامل هنا ملتزم بما فيه الكفاية ولكن لا التزام العامل لم يقوي وما يزال التأثير. الجودة للحياة العامل المدركة المصنفة في الفئة المتوسطة بنسبة 60%. والعمل وهو ما يعني العامل يشعر أن بنك الادخار الدولة BTN الشرعية غير قادرة تماما على توفير كل رفاة العامل العقلية والبدنية. وأظهرت نتائج اختبار الانحدار يدل فرق كبير بين نوعية الحياة من التزام العامل. جودة حياة العمل لها تأثير كبير مع قيمة كبيرة، 0.000. مع قيمة مربع (R^2) الحصول على 0.639 مساهمة في نوعية حياة العامل علي التزام العمل يعني 63,9%

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Industri keuangan syariah ditengah air semakin mendapat tempat dimasyarakat. Dalam hal ini bank syariah mandiri adalah pelopor berdirinya bank syariah pada tahun 1991 dan diprakarsai oleh Majelis Ulama Indonesia serta mendapat dukungan dari Ikatan Cedekiawan Muslim Indonesia yang kemudian diikuti oleh bank-bank syariah lainnya. Kemudian ditahun 1999 sejumlah bank syariah memperlihatkan prestasinya yang terus meroket. Salah satu indikaotor yang terlihat adalah dari sejumlah total aset Bank Umum Syariah (BUS) dari tahun ketahun terus meningkat (wikipedia, 18 Desember 2015). Data terahir berdasarkan rekap otoritas jasa keuangan menunjukkan bahwa jumlah bank umum syariah meningkat. Hal ini ditunjukkan dengan akselerasi pertumbuhan dan perkembangan perbankan syariah di Indonesia lima tahun terahir sudah mencapai 40 % terhitung dari tahun 2011 sampai tahun 2015. Pertumbuhan tersebut ditandai dengan semakin banyaknyakantor bank umum syariah yang tersebar di Indonesia. Angka tersebut bisa kita lihat dari angka berikut :

Tabel 1.1
Data perkembangan jumlah bank umum dan kantor bank umum Syariah
Indonesia (*growth of total commercial banks and bank offices*)

Tahun	2011	2012	2013	2014	2015
Total Kantor	2101	2663	2990	2910	2994

Sumber : ojk.go.id/statistik-perbankan-syariah-januari-2015

Bank BTN Syariah sendiri merupakan salah satu Bank umum syariah di Indonesia yang beroperasi sejak tahun 2005 melalui pembukaan kantor pertama di Jakarta, Dan hingga sekarang kantor cabang BTN Syariah berjumlah 22 unit dengan 27 kantor cabang pembantu dan 240 unit kantor layanan syariah. (<http://www.btn.co.id/id/Syariah/Tentang-Kami/Profil-BTN-Syariah>, diakses 18 desember 2015).

Bank BTN Syariah bertekad untuk terus maju dan selalu berkembang serta memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. BTN Syariah terus berupaya memperbaiki kualitas sumber daya manusia yang berada didalamnya dan berupaya slalu melakukan seleksi rekrutmen dan menambah jumlah pegawai. Hingga Agustus 2015 tercatat bahwa jumlah pegawai bank BTN syariah berjumlah 1.281 orang seluruh indonesia baik yang kontrak maupun tetap. Mengingat manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan.

Berbagai prestasi dan kinerja pada bank syariah juga tidak terlepas dari peran sumber daya manusia (SDM) didalamnya. Untuk itu penting kiranya bagi bank syariah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. Hingga saat ini perbankan syariah juga terus berupaya menambah pegawainya. Namun penambahan jumlah pegawai tidak serta merta bisa dilakukan dengan gampang begitu saja. Tentunya penting bagi pihak bank juga untuk mempertahankan dan menciptakan komitmen para karyawannya. BTN syariah adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa keuangan, salah satu tugasnya melayani masyarakat umum yang ingin menabung ataupun pembiayaan serta transaksi lain di bidang keuangan di kantor Bank BTN syariah. Karyawan BTN syariah dalam melayani masyarakat umum di tuntutan untuk selalu ramah kepada setiap pengunjung baik itu nasabah ataupun bukan yang datang ke bank BTN tersebut. Oleh karenanya disini mereka dituntut untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Selain itu para karyawan juga dituntut untuk memiliki kepedulian dan komitmen yang tinggi demi untuk kemajuan perusahaan, namun faktanya tidak demikian.

Hasil data pra penelitian berupa wawancara bersama salah satu karyawan mengungkapkan bahwa beberapa karyawan terkadang masih ada yang terlambat, tidak disiplin dalam mengerjakan tugas kantor, tidak tepat waktu dalam mengerjakan tupoksi yang telah diberikan. Paparan ini menunjukkan bahwa masih minimnya komitmen karyawan yang diindikasikan dengan ketidak disiplin, keterlambatan (Wawancara, 12 November 2015)

Hasil survei yang dilakukan Price water house Coopers (PwC) pada tahun 2014 di sektor industri perbankan Indonesia menunjukkan keluar-masuk karyawan (turnover) mencapai 15%. Hal ini mengindikasikan minimnya komitmen seorang karyawan di sektor perbankan. Survei yang dilakukan PwC Indonesia tersebut menunjukkan SDM di industri perbankan sering berpindah-pindah perusahaan. Sebanyak 54% responden pindah untuk tunjangan yang lebih baik. Sementara 37% responden menyatakan mencari tempat kerja lain untuk peningkatan karir. Hasil riset itu juga menunjukkan sebanyak 4% responden berpindah bank karena ingin tantangan. Sementara 4% lainnya berpindah kantor karena tidak puas dengan gaya kepemimpinan atasannya. PwC mengklaim hasil survei ini menggambarkan 80% aset industri perbankan di Indonesia. Responden survei ini yaitu manajemen atas dari 30 bank besar di Indonesia.

<https://www.pwc.com/id/en/publications/assets/indonesian-banking-survey-2014.pdf>

Penjelasan dan hasil survei tersebut berarti bahwa karyawan yang ada dalam dunia perbankan masih memiliki komitmen yang minim. Mengutip pendapat Sopiah (2008) bahwa indikasi rendahnya komitmen adalah tingginya tingkat turnover, absensi, kemangkiran dan ketidakdisiplinan karyawan. Begitu juga bank syariah tidak terlepas dari permasalahan kaitannya dengan kepegawaian utamanya masalah komitmen. Menjadi penting bagi kita semua bahwa permasalahan sumber daya manusia sektor perbankan untuk dicarikan solusinya karena

keberhasilan pengembangan bank pada level mikro sangat ditentukan oleh kualitas manajemen, tingkat pengetahuan, dan ketrampilan serta adanya komitmen yang kuat dari karyawan untuk dapat menerapkan aspek-aspek dalam pengelolaan bank (Rifka, 2010). Komitmen yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab komitmen yang tinggi pada karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Bagi kehidupan berorganisasi komitmen merupakan prasyarat mutlak untuk menjaga kelangsungan organisasi. Dalam hal ini komitmen yang dibutuhkan adalah komitmen dari segenap anggota organisasi untuk kepentingan organisasinya. Komitmen organisasi sendiri merupakan kerterikatan seorang karyawan baik secara psikologis yang ditandai dengan kepercayaan pada organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan dalam organisasi dimana ia bergabung. Namun demikian komitmen organisasi bukan hanya sekedar hanya ingin mempertahankan kedudukan lebih dari itu melainkan juga dinamika aktif dari segenap anggota organisasinya. Dengan kondisi demikian maka unsur-unsur dalam komitmen organisasi menjadi dasar yang sangat penting bagi anggota organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan setiap tugas (Sopiah, 2008).

Namun ketidak selarasan harapan perusahaan dan karyawan kerap kali terjadi. Sehingga menimbulkan permasalahan dan kerugian bagi perusahaan karena masalah ini. Sehingga masalah-masalah tersebut perlu dihindari karena menimbulkan kerugian bagi setiap perusahaan. Berbagai masalah yang ada terkait kepegawaian perlunya disadari bagi pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengelola dan menyediakan sarana dan prasarana dimana berusaha mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang kondusif yang bisa mendorong karyawan selalu berinovasi dan berkreasi termasuk membuat sistem yang *fair* dan struktur yang fleksibel dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi, memperhatikan kemampuan karyawan dan usahanya dalam mencapai tujuan karirnya (Jofreh, Dashgarzadeh, & Khoshbeen, 2012).

Komitmen organisasi pada karyawan erat kaitannya dengan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*). Salah satu faktor berpengaruh dalam *quality of work life* adalah pemberdayaan karyawan dalam hal pengambilan keputusan. Karyawan yang benar-benar diberdayakan dalam pengambilan keputusan lebih berkomitmen terhadap organisasi (Luthans, 2006). Sehingga kebijakan penerapan kualitas kehidupan kerja perlu diperhatikan oleh organisasi dalam rangka mempertahankan karyawan dalam organisasi tersebut. Oleh karenanya salah satu cara yang perlu dilakukan untuk menumbuhkan komitmen karyawan adalah dengan cara penerapan kualitas kehidupan kerja.

Werther & Davis (1985) mengungkapkan organisasi yang memiliki program *Quality of Work Life* berarti perusahaan memiliki supervisi yang bagus, kondisi kerja yang baik, adanya sistem penggajian, dan pemberian manfaat yang memuaskan, serta membuat pekerja lebih menarik, penuh tantangan dan adanya hadiah atau *reward*. Hasil dari pengelolaan *Quality of Work Life* yang baik akan mempengaruhi komitmen organisasi, semangat kerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Perusahaan yang kurang memperhatikan kebutuhan karyawan akan kualitas kehidupan kerja yang baik akan sulit mempertahankan mengingat karyawan kan lebih memilih berpindah ketempat yang lain lebih memperhatikan karyawan dalam aspek kualitas kehidupan kerja, karena pekerja berfikir bahwa tempat lain lebih menghargainya (Cascio & Boudreau, 2011). Lebih lanjut Umar (2001) mengungkapkan Perusahaan yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja sepertinya akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada. Dan lebih dari itu akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja (*labour turnover*) karena karyawan lebih memilih untuk bekerja ditempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan (Umar, 2001).

Survei lain mengenai kualitas kehidupan kerja yang dilakukan pada sejumlah manajer memperlihatkan hasil bahwa jam kerja karyawan yang panjang berdampak buruk terhadap produktivitas (68 persen), kesehatan

(71 persen), hubungan karyawan dengan pasangannya atau teman-temannya (79 persen), dan hubungan dengan anak-anak mereka (86 persen). Yang paling mengkhawatirkan, hampir setengah dari mereka yang disurvei mengatakan, mereka tidak punya pilihan kecuali bekerja dengan jam kerja yang panjang, beban kerja yang tinggi dan pekerjaan rutin yang tidak pernah habis-habisnya. (Machasin, 2015). Uraian tersebut bisa kita fahami bahwa kebutuhan dan harapan setiap karyawan akan jaminan kualitas kehidupan kerjanya pada kehidupan pribadinya akan sangat berhubungan dengan komitmen dan ikatan emosional yang dimiliki karyawan pada perusahaan yang berdampak pada produktivitas dan keaktifan karyawan dalam bekerja.

Union of professional juga melakukan survei tentang kualitas kehidupan kerja yang dilaksanakan mulai dari bulan April dan berakhir pada bulan Mei 2015 lalu menunjukkan bahwa dari beberapa profesi yang ada di Amerika hanya 65 % saja yang menyatakan merasakan kepuasan atas kualitas kehidupan kerjanya. Survei tersebut dilakukan dengan komposisi 80% guru / guru pendidikan khusus, kemudian 8% konselor, perawat, dan pekerja sosial sedangkan 12% posisi pekerjaan lain. Hal ini merujuk bahwa masih rendahnya kualitas kehidupan kerja yang dirasakan seorang pekerja (Union Of Profesional. com, 02 Oktober 2015).

Pada setiap perusahaan untuk kelancaran dan dapat menghasilkan komitmen tinggi dan kinerja terbaik karyawannya maka perlu diperlakukan peningkatan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*)

terhadap karyawannya. Layaknya pada karyawan di lingkungan kantor bank BTN syariah Malang. PT. BTN syariah sudah seharusnya berusaha untuk menciptakan lingkungan yang memungkinkan bagi para karyawan untuk mengembangkan potensi mereka, melalui reward, jenjang karir, kompensasi dan tunjangan-tunjangan, untuk meraih kebutuhan para karyawan sehingga para karyawan puas merasa nyaman dan berdedikasi tinggi pada organisasi. Hal ini akan tercapai jika didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang mendukung yakni dengan peningkatan sumber daya manusia, dimana salah satu cara untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam organisasi ialah menerapkan kualitas kehidupan kerja yang baik bagi karyawannya

Berdasarkan hasil wawancara pada sekretaris kepala cabang berinisial NV diperoleh informasi bahwa BTN syariah sebenarnya menerapkan kualitas kehidupan kerja yang baik. Hanya saja untuk beberapa pegawai perempuan mereka mengungkapkan bahwa merasa kurang antara keseimbangan waktu untuk keluarga dan juga waktu kerja. Namun selebihnya mereka menyatakan bahwa itu merupakan resiko yang harus mereka ambil untuk bisa bekerja di dunia perbankan (12 November, 2015).

BTN syariah menerapkan beberapa program pengembangan dan pelatihan manajerial, seperti *performance management*, *problem solving* dan beberapa program pengembangan pelatihan lainnya. Hanya saja ini diperuntukkan tidak untuk semua karyawan. Hanya karyawan terpilih saja

yang mengikuti program ini sehingga beberapa karyawan merasa kurang diberikan kesempatan pengembangan diri. Namun ketika di cross cek dengan sekretaris kepala cabang sekretaris justru mengungkapkan program pengembangan diberikan kepada seluruh karyawan, artinya semua karyawan berkesempatan sama hanya saja jenis pelatihan yang diberikan berbeda, tidak selalu sama dengan disandarkan pada kinerja karyawan. Pemberdayaan juga sering dilakukan dengan melibatkan karyawan dalam berbagai pengambilan keputusan bersama. Terlebih untuk mereka yang bekerja dilapangan seperti marketing. Karyawan bagian marketing sering kali diberikan keleluasaan untuk bisa mengambil keputusan dengan hanya berkoordinasi dengan tim tanpa harus selalu kroscek dengan atasan dikantor cabang (12, November 2015).

BTN Syariah juga memperlakukan program lain terkait kesejahteraan karyawan. Program tersebut adalah program liburan dan juga jesprod. Jesprod merupakan gaji ke 13 yang cair dibulan januari. Jesprod ini bisa disebut juga sebagai tunjangan. Jespro diperuntukkan untuk seluruh karyawan sedangkan bonus atau kompensasi diperuntukkan bagi karyawan yang berprestasi atau mencapai target tertentu khususnya marketing.

Pemaparan diatas, menunjukkan bahwa BTN Syariah menaruh perhatian yang besar untuk kesejahteraan para karyawannya. Hal ini berarti bahwa kualitas kehidupan kerja juga mendapatkan sentuhan dan perhatian namun kenyataannya berbanding terbalik, meskipun kualitas

kehidupan kerja mendapatkan sentuhan dari atasan beberapa karyawan justru kadang masih datang terlambat tidak disiplin yaitu datang tidak tepat waktu. Selain itu, karyawan yang berada dilapangan seperti bagian *marketing* (pemasaran), *collection* (penagihan), ataupun *founding* karyawan pada posisi ini rawan terhadap kemangkiran dikarenakan tugas mereka dilapangan sehingga pihak manajemen tidak bisa mengontrol secara pasti.

Penelitian yang dilakukan oleh oleh Sajjad & Abbasi (2014) tentang kualitas kehidupan kerja mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan bermakna antara kualitas kehidupan kerjadan dimensinya termasuk lingkungan yang amandan sehat, pengembangan kemampuan manusia, konstitusionalisme, integrasi sosial dan keseimbangan antara waktu kerja dan keluarga dengan komitmen organisasi.

Penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya kualitas kehidupan kerja memang benar akan membentuk komitmen karyawan. Penelitian tersebut didukung oleh pendapat Sakina (2009) yang mengungkapkan bahwa turnover sebagai indikasi dari rendahnya komitmen karyawan lebih banyak dilatarbelakangi oleh berbagai alasan seperti masalah gaji, karir, lingkungan kerja dan kepemimpinan dalam organisasi. Adanya penerapan kualitas kehidupan kerja merujuk pada gaji, karir serta lingkungan kerja yang menyenangkan.

Devi dan Abdul (2013) tentang menunjukkan hasil adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai $\beta = 0,658$,

kemudian iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan pada kepuasan kerja dengan nilai $\beta = 0,235$, dan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai $\beta = 0,268$, variabel iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai $\beta = 0,220$, variabel kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan berpengaruh pada komitmen organisasi dengan nilai $\beta = 0,378$.

Agung dan Agus (2009) juga melakukan penelitian pengaruh mengenai pemberdayaan karyawan terhadap persepsi keadilan organisasi dan komitmen organisasi pada badan lingkungan hidup kabupaten Gianyar Bali. Penelitian tersebut menghasilkan temuan bahwa variabel pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi keadilan organisasi dan variabel persepsi keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya, ditemukan bahwa variabel pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Terakhir, persepsi keadilan organisasi berpengaruh signifikan dalam memediasi pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini senada dengan ungkapan Luthan (2006) yang mengungkapkan bahwa karyawan yang benar-benar diberdayakan dan bekerja dalam kerangka masalah partisipatoris lebih berkomitmen terhadap organisasi. Decicco, Laschinger, and Michael (2006) juga menyatakan bahwa karyawan yang memiliki akses memberdayakan struktur pekerjaan,

akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka, seperti perasaan hormat dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Penelitian lain dilakukan oleh Felicia (2006) mengenai analisis pengaruh peran kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variable pengembangan karir merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan nilai *standardized regression weight* sebesar 0,35 kemudian variabel peran kepemimpinan sebesar 0,30. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pengembangan karir yang transparan dari manajemen merupakan indikasi yang paling mempengaruhi peningkatan komitmen organisasi yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

Fenomena dan beberapa penelitian di atas menunjukkan hasil bahwa penerapan kualitas kehidupan kerja dan aspeknya mampu meningkatkan komitmen karyawan. Meskipun banyak penelitian yang mencoba membedah komitmen organisasi dengan beberapa variabel diantaranya seperti beberapa penelitian diatas. Namun begitu penelitian ini mencoba meneliti kualitas kehidupan kerja secara keseluruhan dengan metode

analisis data yang berbeda yakni dengan menggunakan analisis regresi guna mengetahui ada tidaknya pengaruh kualitas kehidupan kerja dan komitmen karyawan dan mengukur besarnya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen karyawan. Penelitian sebelumnya lebih banyak pada penelitian yang menggunakan analisis faktor dimana analisis ini digunakan untuk mengembangkan aspek dan teori dari kualitas kehidupan kerja, mengingat sampai sekarang kualitas kehidupan kerja adalah kajian yang masih terus dikembangkan oleh para tokoh dan peneliti. Penelitian sebelumnya juga menggunakan uji korelasi dan analisis SEM. Kemudian dari itu jika Sajjad & Abbasi (2012) meneliti kualitas kehidupan kerja dan komitmen karyawan dengan aspek dari Walton (1979) maka disini penelitian akan menggunakan kualitas kehidupan kerja dari Cascio (1992) dimana beberapa tokoh mengungkapkan aspek Cascio lebih luas terapannya, sehingga memungkinkan membuat karyawan lebih merasakan kesejahteraan di lingkungan kerja (Nawawi, 2012).

Selain itu penelitian penerapan kualitas kehidupan kerja selama ini lebih banyak menggunakan subyek karyawan di sektor industri namun penelitian kali ini akan menggunakan karyawan di sektor perbankan. Kemudian dari segi komitmen sering kali dikaitkan dengan dengan karyawan dalam sebuah organisasi profit ataupun dikaitkan karyawan organisasi pemerintahan tetapi perlu kita tahu bahwa komitmen antara karyawan di organisasi pemerintahan atau organisasi profit dengan karyawan dunia perbankan berbeda. Kita tahu bahwa bekerja di dunia

kantoran seperti perbankan sangat menyita waktu berbeda ketika harus bekerja di organisasi pemerintahan yang jenjang karir sangat jelas dan terkesan aman dari pemutusan hubungan kerja.

Faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan cukup beragam, tidak cukup hanya kepuasan yang mempengaruhi komitmen, faktor lain juga pasti ikut mempengaruhi seperti misalnya kesempatan pengembangan diri dan pengembangan karir. Faktor kualitas kehidupan kerja yang kemungkinan besar juga mempengaruhi komitmen karyawan adalah kesempatan pengembangan karir dan keseimbangan antara waktu kerja dan keluarga. Keseimbangan waktu dengan keluarga dibutuhkan untuk meningkatkan motivasi karyawan, pekerja yang mendapatkan dukungan keluarga akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga komitmen juga akan meningkat bersamaan dengan hal tersebut (Cascio & Boudreau, 2006)

Fenomena dan beberapa penelitian di atas menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Oleh karenanya dirasa perlu untuk dilakukan penelitian kembali tentang hal tersebut. Uraian tersebut membuat peneliti tertarik lebih lanjut meneliti permasalahan antara kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dengan komitmen karyawan dengan mengambil subyek karyawan perbankan dan menjadi dasar penetapan judul “ Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) terhadap Komitmen Karyawan Bank BTN Syariah Cabang Malang“.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat komitmen karyawan Bank BTN Syariah kantor cabang Malang?
2. Bagaimana tingkat kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) pada karyawan Bank BTN syariah kantor cabang Malang?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen karyawan Bank BTN syariah kantor cabang Malang?

C. Tujuan

1. Untuk mengetahui tingkat kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) pada karyawan Bank BTN syariah kantor cabang Malang?
2. Untuk mengetahui tingkat komitmen karyawan Bank BTN syariah kantor cabang Malang.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) terhadap komitmen karyawan Bank BTN syariah kantor cabang Malang.

D. Manfaat

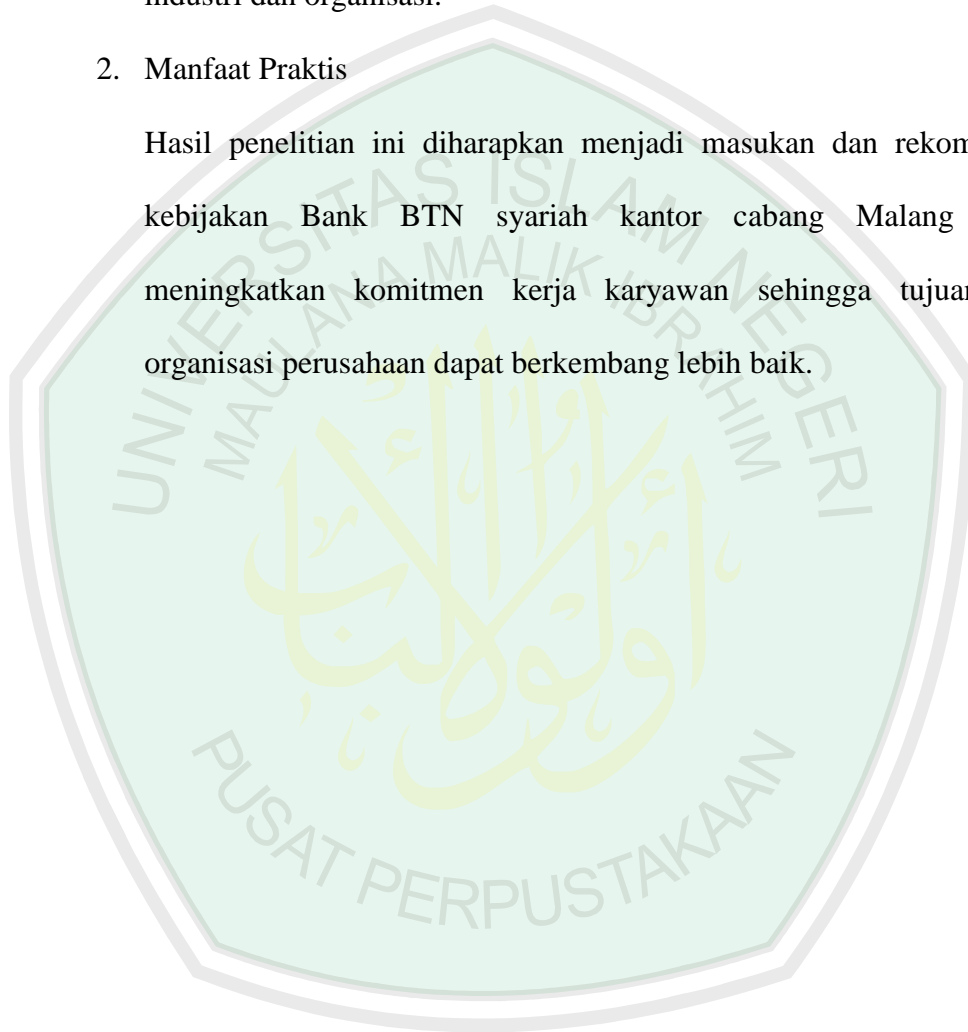
Dalam penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi semua pihak, khususnya bagi peneliti dan khalayak intelektual pada umumnya, serta bagi pengembangan keilmuan baik praktis maupun teoritis:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memberikan sumbangsi pemikiran bagi perkembangan keilmuan psikologi, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan rekomendasi kebijakan Bank BTN syariah kantor cabang Malang untuk meningkatkan komitmen kerja karyawan sehingga tujuan dari organisasi perusahaan dapat berkembang lebih baik.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Setiap organisasi memerlukan keberadaan karyawan karena mereka merupakan salah satu modal yang sangat berperan dalam pelaksanaan aktivitas sehari-hari. Komitmen individu dalam organisasi sangatlah diperlukan demi kelangsungan keberadaan organisasi yang bersangkutan.

Dalam pengertian yang sempit komitmen karyawan dapat diartikan sebagai ketaatan seseorang dalam menjalankan visi, misi, serta tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Mathis & Jackson (2000) memberikan definisi komitmen organisasi dengan “ *organizational commitmen is degree to which employess believe in and accept organizational goal and desire to remaind with the organization.*” dari ungkapan tersebut dapat kita artikan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Selanjutnya komitmen keanggotaan secara umum dapat didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan psikologis anggota pada anggota organisasi tertentu Summer & Acito (2000). Kemudian menurut Kreitner & Kinicki (2007) komitmen organisasi adalah “ *organizational Commitmen reflects the exten to which an individual identifies with an organizational and is committed to its*

goals” yaitu komitmen organisasi menunjukkan seberapa tingkat identifikasi seseorang pada suatu organisasi dan seberapa komit ia dengan tujuan-tujuan organisasi tersebut.

Harcovits dalam *The Icfai Journal or Organizational Behaviour* (Jaros 2007) menyebutkan bahwa *commitmen is “ a force that binds an individual to a course of action of relevance to one or more targets “* komitmen merupakan kekuatan yang mengikat seorang individu untuk selalu bertindak relevan dengan satu atau lebih target. Kemudian Minner (1992) mengungkapkan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi dan melibatkan dirinya ke dalam organisasi.

Pendapat berbeda diungkapkan oleh Luthans (2006) ia mengemukakan bahwa komitmen organisasi sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi (3) keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain komitmen merupakan sifat yang merefleksikan komitmen loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilannya serta kemajuan yang berkelanjutan pada organisasi. Dessler (1999) mendefinisikan komitmen sebagai berikut: (1) Perasaan identifikasi dengan misi organisasi (2) Rasa terlibatan dengan tugas-tugas organisasi (3) Rasa loyalitas dan kecintaan pada organisasi sebagai tempat untuk hidup dan

bekerja. Komitmen juga merupakan dimensi perilaku karyawan dimana karyawan lebih terikat dan memilih bertahan dalam organisasi dan bersedia mengerahkan segala daya untuk kepentingan organisasi (Mowday, Steers & Porter, 1979).

Dalam kaitannya dengan komitmen organisasional Meyer dan Allen (1991) mengidentifikasi tiga tema berbeda dalam mengidentifikasi komitmen. Ketiga tema tersebut adalah komitmen sebagai keterikatan efektif pada organisasi (*affective commitment*), komitmen sebagai biaya atau resiko yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar dari organisasi (*continuance commitment*), dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap tinggal dalam organisasi (*normative commitment*).

Continuance commitment didefinisikan sebagai keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi karena biaya yang ia tanggung sebagai konsekuensi keluar dari organisasi. Kaitannya dengan ini karyawan akan mengalkulasi manfaat dan pengorbanan atas keterlibatan dalam menjadi anggota organisasi. Anggota akan cenderung memiliki daya tahan atau komitmen yang tinggi dalam keanggotaan jika pengorbanan akibat keluar dari organisasi (Sutrisno,2010).

Normative commitment adalah keterikatan anggota secara psikologis dengan organisasi karena kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. komitmen ini merupakan sesuatu yang mendorong anggota untuk tetap berada dan memberikan sumbangan pada keberadaan organisasi, baik materi maupun non materi, adanya kewajiban moral yang

mana seseorang akan merasa tidak nyaman dan merasa bersalah jika tidak melakukan hal itu (Sutrisno, 2010).

Affective commitment merupakan tingkat keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Komitmen dalam jenis ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan, dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi yang tidak diperolehnya dari tempat atau organisasi lain. Semakin nyaman dan tinggi manfaatnya yang dirasakan anggota semakin tinggi komitmen seseorang pada organisasi yang dipilihnya (Sutrisno, 2010).

Robin (2001) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Jadi komitmen organisasi merupakan orientasi hubungan (aktif) antara individu dan organisasinya. Orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu (pekerja) atas kehendaknya sendiri bersedia memberikan sesuatu dan sesuatu yang diberikan tersebut demi merefleksikan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi.

Berlandaskan beberapa pendapat di atas maka dapat kita simpulkan bahwa komitmen karyawan merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi dimana ia bekerja yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan atas tujuan organisasi, dan kemauan untuk berdedikasi tinggi dan mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi

serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

2. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Mayer & Allen (1990, 1991, 1993) merumuskan tiga dimensi komitmen organisasi yaitu *affective, continuance, dan normative*.

a. *Affective Commitment*

Komitmen afektif terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional sehingga individu berkomitmen dan terlibat dalam organisasi. Karyawan dengan *affective commitment* yang kuat juga akan mengidentifikasi dirinya serta menerima nilai-nilai, dan norma-norma yang ada dalam organisasi. Karyawan yang memiliki afektif komitmen yang tinggi tetap tinggal karena mereka menginginkannya.

b. *Continuance Commitment*

Komitmen berkelanjutan muncul atas dasar pertimbangan untung dan rugi jika karyawan meninggalkan organisasi atau tetap berada dalam organisasi. *Comitment countinuaance* juga membuat karyawan bertahan dalam organisasi karena karyawan membutuhkan gaji, dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan alternatif pekerjaan lain. Karyawan dengan *continuance commitmen* yang tinggi tetap tinggal dalam organisasi karena mereka merasa memerlukannya atau membutuhkannya.

c. *Normative Commitment*

Komitmen ini muncul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Komitmen ini juga berkaitan dengan perasaan karyawan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan tanggung jawab dan kewajiban yang memang seharusnya dilakukan.

Steers, Mowday & Porter (1979) mengatakan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga aspek:

1. Identifikasi

Identifikasi adalah penerimaan dan kepercayaan karyawan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Karyawan yang mengidentifikasi dirinya pada organisasi menilai adanya kongruensi antara nilai dan tujuan organisasi dengan nilai dan tujuan pribadinya. Sehingga karyawan akan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi karena dengan demikian secara tidak langsung kebutuhan atau tujuan pribadinya akan terpenuhi pula. Kepercayaan karyawan terhadap organisasi dapat ditumbuhkan dengan turut dirumuskannya kebutuhan dan harapan-harapan karyawan ke dalam tujuan organisasi sehingga karyawan dengan rela berusaha mencapai tujuan organisasi.

2. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi karyawan adalah kesediaan karyawan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dengan melibatkan diri dalam aktivitas-aktivitas kerja organisasi. Adanya keterlibatan akan menyebabkan karyawan berkemauan dan senang bekerja sama baik dengan atasan ataupun dengan sesama teman kerja. Keterlibatan karyawan dapat dirangsang dengan melibatkan karyawan dalam proses pembuatan keputusan. Hal ini dapat membuat karyawan merasa diterima sebagai bagian dari organisasi dan menumbuhkan keyakinan bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama, sehingga karyawan merasa bertanggung jawab untuk melaksanakan keputusan yang telah disepakati

3. Loyalitas

Loyalitas atau kesetiaan terhadap organisasi adalah keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tempat ia bekerja. Karyawan akan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi karena karyawan merasa bahwa dirinya adalah bagian dari organisasi yang tidak terpisahkan. Hal ini dapat diupayakan bila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

Lebih lanjut Minner (1992) mengungkapkan komitmen organisasi ditandai dengan tiga aspek diantaranya :

- a. Kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan organisasi.
- b. Kesiediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi.
- c. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Kemudian Konter (dalam Sopiah, 2008) menyebutkan bahwa komitmen organisasi terdiri dari model atau bentuk yakni:

- a. Komitmen berkesimbangan (*continuance commitment*) yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
- b. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*) yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain didalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
- c. Komitmen terkontrol (*control commitment*) yaitu komitmen anggota pada organisasi yang memberikan perilaku kearah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Banyak tokoh yang mengungkapkan tentang konsep teori komitmen organisasi, diantaranya seperti Sters, Mowday & Porter (1979), Minner (1992) Becker (1962) dan beberapa pendapat yang telah tercantum, namun demikian dalam penelitian ini menggunakan aspek dan teori dari Meyer & Allen dengan alasan :

1. Konseptualisasi model komitmen Mayer & Allen tahun (1990, 1991 & 1993) yang kemudian dikembangkan dianggap mempunyai kelebihan karena stabilitas psikometris skalanya. Meyer & Allen (1991) mencatat dengan detail antara masing-masing komponen komitmen dengan perilaku kerja sangat bervariasi. Menurutnya hal ini disebabkan karena masing-masing bentuk komitmen memiliki hubungan yang berbeda dengan perilaku kerja tertentu, seperti kinerja, tingkat kehadiran kerja dan perilaku kewargaan organisasional (Meyer, et al 2002). Argumentasi Meyer & Allen tersebut dianggap cukup kuat dan sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan sehingga penelitian ini menggunakan teori dari Meyer & Allen (1990, 1991, 1993).
2. Instrumen ini telah teruji validitas dan reliabilitasnya untuk layak digunakan di Indonesia. Lebih lanjut Cut Zurnali (2010) mengemukakan bahwa pendapat Allen and Meyer (1993) ini sering digunakan oleh para peneliti di bidang Ilmu Perilaku Organisasi dan Ilmu Psikologi.

3. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan tentunya juga tidak serta merta terjadi begitu saja. Komitmen karyawan disini juga dipengaruhi oleh beberapa faktor Mowdy, Sters & Porter (1997) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan yaitu :

- a. Faktor personal yang meliputi *job expectations, psychological contract, job choice factor*, dan karakteristik personal. Keseluruhan faktor inilah yang akan membentuk komitmen awal.
- b. Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor tersebut akan membenyuk dan memunculkan rasa tanggung jawab.
- c. *Non organizational factors*, yang meliputi *availability of alternatif jobs*. faktor yang bukan dari dalam organisasi misalnya ada tidak alternatif pekerjaan lain.

Sedangkan Luthans (2006) mengemukakan bahwa komitmen organisasi di tentukan oleh faktor pribadi individu yang meliputi: usia, kedudukan dalam organisasi, dan disposisi seperti efektivitas positif atau negatif atau atribusi kontrol internal ataupun eksternal, kemudian juga dipengaruhi oleh faktor organisasi yang meliputi : desain pekerjaan, nilai, dukungan, dan gaya kepemimpinan penyelia. Lebih lanjut ia juga mengungkapkan jika faktor non organisasi seperti adanya alternatif lain

setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasi akan mempengaruhi komitmen selanjutnya.

Kemudian Allen & Meyer (1991) membagi anteseden komitmen organisasi berdasarkan tiga komponen komitmen organisasi yaitu :

1. Anteseden komitmen affektif terdiri dari : karakteristik pribadi, karakteristik jabatan, pengalaman kerja, serta karakteristik struktural. Karakteristik struktural sendiri meliputi besarnya organisasi, kehadiran serikat kerja, luasnya kontrol, dan sentralisasi otoritas. Dari keempat anteseden tersebut anteseden yang paling berpengaruh adalah pengalaman kerja, terutama pengalaman akan kebutuhan psikologis untuk merasa nyaman dalam organisasi dan kompeten dalam menjalankan peran kerja.
2. Anteseden komitmen kontinuans terdiri dari karakteristik personal, jumlah investasi atau taruhan sampingan individu dan persepsi atas kurangnya alternatif pekerjaan lain. Karyawan yang telah merasa berkorban ataupun mengeluarkan investasi yang besar terhadap organisasi akan merasa rugi jika meninggalkan organisasi karena akan kehilangan apa yang telah diberikan selama ini. Sebaliknya karyawan yang tidak memiliki pilihan kerja lain yang lebih menarik akan merasa rugi jika meninggalkan organisasi karena belum tentu memperoleh sesuatu yang lebih baik dari apa yang telah diperolehnya selama ini.

3. Antecedent komitmen normatif terdiri dari pengalaman individu sebelum masuk ke organisasi serta pengalaman sosialisasi selama berada dalam organisasi. Komitmen normatif karyawan dapat tinggi jika sebelum masuk ke organisasi orang tua karyawan yang juga bekerja dalam organisasi tersebut menekankan pentingnya kesetiaan pada organisasi. Sementara itu jika organisasi menanamkan kepercayaan pada karyawan bahwa organisasi mengharap loyalitas karyawan maka karyawan juga akan menunjukkan komitmen normatif yang tinggi.

Adapun pengalaman berorganisasi tercakup kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut dan hubungan antar anggota organisasi dengan supervisor atau pemimpinnya.

Dari beberapa uraian faktor diatas faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi secara garis besar adalah faktor personal (pribadi), faktor dari organisasi sendiri (internal) dan faktor yang bukan dari dalam organisasi (eksternal).

4. Proses Terjadinya Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan yang terjadi dalam organisasi merupakan proses yang berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi. Minner (1992) secara rinci menjelaskan proses terjadinya komitmen organisasi yaitu sebagai berikut :

a. *Initial commitment*

Merupakan komitmen awal ketika karyawan mulai bekerja diperusahaan akan melakukan identifikasi antara nilai dan keyakinan terhadap nilai-nilai yang dianut organisasi. Adanya kesesuaian antara harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan dengan karakteristik pekerjaan menimbulkan komitmen awal terhadap organisasi.

b. *Commitment during early Employment*

Setelah karyawan bekerja pada suatu organisasi beberapa lama, karyawan mempunyai beberapa pengalaman kerja diantaranya berkaitan dengan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, hubungan dengan atasannya, hubungan dengan rekan kerjanya, gaji serta kondisi dari lingkungan kerja. Pengalaman bekerja tersebut akan mempengaruhi rasa tanggung jawab pribadi karyawan terhadap organisasi. Disamping adanya rasa tanggung jawab pribadi yang dirasakan dari karyawan, adanya komitmen awal serta adanya kemampuan yang memungkinkan mendapatkan pekerjaan lain berpengaruh terhadap pembentukan komitmen pada periode awal bekerja.

c. *Comitment during later career*

Komitmen ini merupakan komitmen dalam jenjang karir selanjutnya. Komitmen ini muncul ketika karyawan memutuskan untuk tetap bergabung dalam organisasinya maka ia akan melakukan pengabdian. Setelah bekerja beberapa lama akan melakukan pengabdian, karyawan

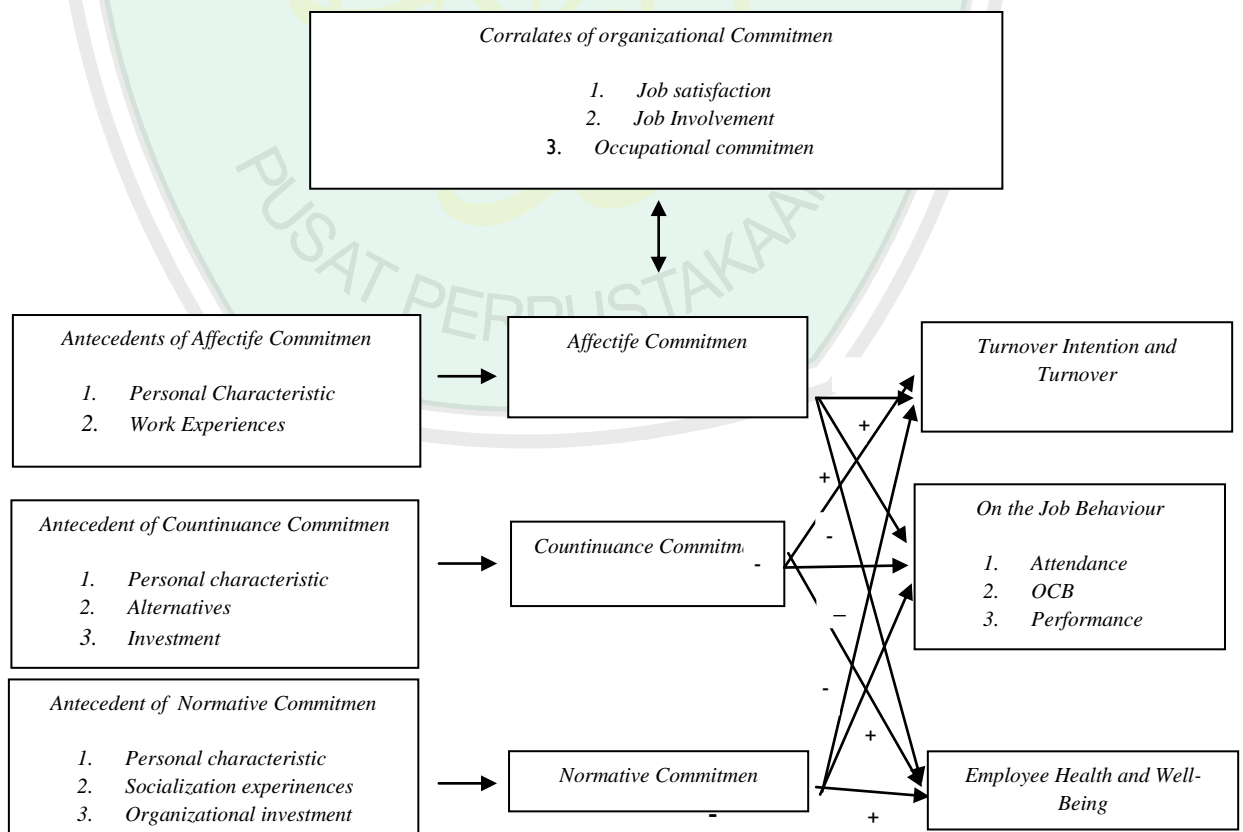
telah melakukan berbagai tindakan, seperti investasi, keterlibatan sosial, mobilitas kerja, serta berbagai macam pengorbanan. Hal tersebut menjadi alasan bagi karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi serta untuk mengembangkan berikutnya.

5. Dampak Komitmen Organisasi

Luthans (2006) komitmen organisasi akan berdampak pada kinerja karyawan yang tinggi, kemudian tingkat pergantian karyawan akan rendah, tingkat ketidakhadiran karyawan juga akan rendah. Komitmen karyawan dalam organisasi adalah bertingkat, dari tingkatan yang sangat rendah hingga tingkatan yang sangat tinggi. Kanter (dalam Sopiah, 2008 : 166) bahwa manager akan memilih karyawan yang bisa dipercaya dan mengabaikan karyawan yang kurang memiliki komitmen organisasional. Kemudian bila ditinjau dari segi organisasi sendiri jika karyawan berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan diorganisasi tersebut (Angel dalam Sopiah, 2008). Selain itu komitmen karyawan yang rendah juga akan menimbulkan loyalitas yang kurang pada karyawan. Sedangkan Near & Jansen (dalam Sopiah, 2008) menambahkan jika komitmen karyawan rendah maka ia bisa memicu perilaku karyawan yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya adalah reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan diri klien kemudian dampak yang lebih jauh adalah menurunnya laba perusahaan.

Kemudian jika ditinjau dari sudut pandang karyawan, komitmen karyawan yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karir karyawan itu sendiri. Biggart & Hamilton (dalam Sopiah, 2008 : 166) menambahkan bahwa pada umumnya organisasi akan memberikan imbalan kepada karyawan atas pengorbanan yang telah diberikan kepada organisasi. Sedangkan Hacket & Guinon (dalam Sopiah, 2008 : 166) mengungkapkan karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan berdampak pada karyawan tersebut, dimana karyawan akan merasa lebih puas dengan pekerjaan dan tingkat absensinya menurun.

Meyer dkk (2002) menyebutkan bahwa beberapa akibat dari komitmen organisasi seperti gambar berikut:



Gambar 2.1 A Three Component Model of Organizational Commitment dalam Journal of Vocational Behaviour (2002)

Pada gambar tersebut dapat kita pahami bahwa komitmen organisasi berhubungan dengan kepuasan kerja, keterlibatana kerja, dan juga dengan jabatan. Karakteristik personal pada bagan ini berpengaruh pada komitmen affektif. sementara itu karakteristik personal juga masih berpengaruh terhadap komitmen kelanjutan, diikuti oleh ada atau tidaknya alternatif yang lebih baik, dan berkaitan dengan biaya yang diperoleh. Selanjutnya untuk komitmen normatif dipengaruhi oleh karakteristik personal, dan pengalaman sosial.

Gambar di atas juga menjelaskna pula bahwa afektif komitmen (*Affective Commitment*) yang baik/tinggi/positif akan berdampak pada tingkat turnover karyawan, dan berpengaruh positif terhadap tingkat kehadiran, OCB, kinerja dan juga kesehatan serta kesejahteraan karyawan.

Komitmen keberlanjutan (*Continuance Comitment*) memberikan pengaruh negatif terhadap kesejahteraan dan kesehatan mental, kinerja buruk dan tingkat kehadiran juga rendah. Sedangkan komitmen normative (*Normative Commitment*) berpengaruh positif terhadap kehadiran, OCB, kinerja, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, dan negatif terhadap intensitas turnover.

6. Komitmen dalam Pandangan Islam

Komitmen merupakan hal yang abstrak yang harus diterus pada hal yang konkrit. Islam menuntut manusia dalam membedakan komitmen yang abstarak dan konkrit. Jika seseorang memiliki komitmen yang besar terhadap sesuatu namun tidak dibarengi dengan usaha untuk meraihnya

maka komitmen itu tidak akan ada artinya. Allah berfirman dalam Al-Qur'an surat Ar' Ra'du ayat 11 sebagai berikut :

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ
حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ

مِنْ وَآلٍ ۙ ۱۱

Artinya : “ Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, dimuka dan dibelakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah, sesungguhnya Allah tidak merubah suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum maka tak ada yang dapat menolaknya, dan sesekali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (QS. Ar-ra'du :11) (Depertemen Agama RI, 2008)

Ayat di atas menjelaskan pada kita bagaimana seorang muslim pada hakikatnya sesungguhnya manusia telah dijaga, oleh malaikat yang diperintah Allah yang dengannya manusia terjaga. Menjaga disini juga berarti harus memiliki tekad dan komitmen untuk menjaga dirinya sendiri untuk selalu berbuat yang terbaik pada apa yang diperintahkan Allah. Begitupun sebagai seorang karyawan seorang karyawan hendak menjaga apa-apa yang telah diamanahkan padanya, meliputi tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada seorang karyawan dengan penuh tanggung jawab.

Sebagai seorang karyawan anggota dalam sebuah organisasi juga harus berusaha dan memiliki hasrat yang kuat untuk memberikan hal terbaik bagi organisasinya. Seperti apa yang diterangkan dalam Ar-Ra'du tersebut maka seorang hamba harus berusaha jika ia ingin mendapatkan keberhasilan dalam hidupnya. Keyakinan yang kuat untuk tetap berusaha

dengan sungguh-sungguh dan bekerja keras tanpa putus asa dalam mencapai hasil yang maksimal haruslah dimiliki oleh seorang karyawan dalam mencapai tujuan bersama. Kesungguhan pada diri karyawan akan mendorong adanya konsistensi pada diri karyawan untuk menjalankan konsekuensi dari segala resiko atas ikrar yang telah dibuat baik secara lahiriyah maupun bathiniyyah. Sabda nabi juga mengingatkan manusia akan pentingnya sebuah komitmen sebagai seorang muslim. Seperti hadist berikut:

عَنْ أَبِي عَبْدِ اللَّهِ النُّعْمَانِ بْنِ بَشِيرٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ: إِنَّ الْحَلَالَ بَيِّنٌ وَإِنَّ الْحَرَامَ بَيِّنٌ، وَبَيْنَهُمَا أُمُورٌ مُشْتَبِهَاتٌ لَا يَعْلَمُهُنَّ كَثِيرٌ مِنَ النَّاسِ، فَمَنْ تَقَى الشُّبُهَاتَ فَقَدْ اسْتَبْرَأَ لِدِينِهِ وَعَرْضِهِ. وَمَنْ وَقَعَ فِي الشُّبُهَاتِ وَقَعَ فِي الْحَرَامِ كَالرَّاعِي يَرْعَى حَوْلَ الْحِمَى يُوشِكُ أَنْ يَرْتَعَ فِيهِ آلا وَإِنَّ لِكُلِّ مَلِكٍ حِمَى آلا وَإِنَّ حِمَى اللَّهِ مَحَارِمُهُ. آلا وَإِنَّ فِي الْجَسَدِ مُضْغَةً، إِذَا صَلَحَتْ صَلَحَ الْجَسَدُ كُلُّهُ، وَإِذَا فَسَدَتْ فَسَدَ الْجَسَدُ كُلُّهُ: آلا وَهِيَ الْقَلْبُ (رَوَاهُ الْبُخَارِيُّ وَ مُسْلِمٌ)

Artinya : Hadist ini dari Abu Abdillah gelar Nu'man bin bin Basyir ra: ia berkata: Aku mendengar Nabi saw. bersabda : sesungguhnya yang halal telah jelas dan yang haram juga jelas. dan diantara keduanya ada yang samar-samar (tidak diketahui halal haramnya), dan sebagian orang tidak mengetahui. Barang siapa menjaga diri dari perkara yang samar (syubhat) maka ia membebaskan dirinya dari kesalahan pada agama dan kehormatannya. dan barang siapa jatuh pada perkara samar (syubhat) maka ia gampang jatuh dalam haram segampang gembala yang mengembala ternaknya disekitar tanah yang terlindung, lama kelamaan ia memasuki tanah larangan itu. Ingatlah ! tiap-tiap raja mempunyai larangan. Ingatlah larangan Allah adalah semua yang diharamkan. Ingatlah! dalam tubuh ada suatu gumpalan yang bila gumpalan ini baik maka seluruh jasadnya pun baik. Tapi bila gumpalan itu rusak maka seluruh jasadnyapun rusak. Ingatlah ! gumpalan yang dimaksud adalah hati.

Hadist tersebut adalah seruan untuk menjaga diri dari perkara yang haram dan syubhat. Hadist tersebut tergambar bahwa pentingnya bagi seorang mukmin untuk istiqomah dan komitmen dan menjaga diri dan menjauhkan diri dari perkara yang syubhat dan haram. Hadist tersebut pula tergambar bahwa hendaknya seorang mukmin patuh dan taat pada Allah, sebagai raja atau penguasa dari apa yang ada didunia ini. Begitupun bagi seorang karyawan penting bagi mereka untuk komit dan taat pada perintah atasan dan apa-apa yang telah diperintahkan organisasi dimana ia bekerja, dengan menjaga untuk tetap terlaksananya visi maupun misi perusahaan sebagai jantung ataupun inti dari segala kegiatan perusahaan yang hendak dijalankan oleh seorang karyawan. Maka penting bagi karyawan untuk teguh dan istiqomah dalam perusahaan dimana ia bekerja. Allah telah berfirman dalam surat Fusshilat ayat 30 :

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا
بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ ۝ ۳۰

Artinya: *Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan bahwa Tuhan kami ialah Allah kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka maka malaikat kan turun kepada mereka dengan mengatakan: “ Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih: dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu”*. (QS. Fusshilat : 30). (Departemen Agama RI, 2008)

Ayat diatas dapat dipahami bahwa dengan adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri karyawan maka hal ini akan mendorong karyawan untuk tetap konsisten secara lahir maupun bathin dalam menjalani kontrak dengan pihak perusahaan dimana ia bekerja sampai tujuan bersama dapat tercapai. Keteguhan hati yang penuh keyakinan

untuk tetap konsiten inilah yang disebut dengan istiqomah. Balasan untuk orang yang istiqomah adalah tempat yang paling baik. Allah telah berjanji kepada makhluknya maka janganlah manusia meragukan janji tersebut. Rosulluloh juga telah menjelaskan dalam hadistnya sebagai berikut :

عَنْ أَبِي عَمْرٍو وَقَيْلٍ أَبِي عَمْرَةَ سُفْيَانَ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قُلْتُ: يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ لِي فِي الْإِسْلَامِ قَوْلًا لَا أَسْأَلُ عَنْهُ أَحَدًا غَيْرَكَ. قَالَ: قُلْ آمَنْتُ بِاللَّهِ ثُمَّ اسْتَقَمْتُ (-رَوَاهُ مُسْلِمٌ)

Mengokohkan pengakuan pada Allah SWT kita pahami sebagai wujud dari keistiqomahan. Kokoh dalam pengakuan beriman kepada Allah SWT ialah tidak melepaskan sesaatpun pengakuan itu dengan menghadapi segala konsekuensinya dan menerima semua tuntutan akibat beriman, ialah setia berbakti kepada Allah dengan peribadatan dan menjauhi segala larangan (Abdul Madjid).

Pengakuan yang kokoh (penderian yang teguh) pada diri seorang karyawan berarti disini akan sangat penting dan akan sangat diperlukan dimana seorang karyawan itu berada. Layaknya manusia dimanapun ia berada harus kokoh pendirian dan iman pada Allah SWT, begitupun karyawan. Dimanapun ia berada dan bekerja sudah seharusnya ia berpendirian teguh pada apa yang telah menjadi tugasnya. Menerima segala tuntutan dan konsekuensi sebagai bagian dari karyawan sebuah organisasi di mana ia bekerja dan bergabung, dan setia serta menunjukkan loyalitas tinggi pada organisasinya sehingga akan muncul sebuah komitmen yang kuat.

Ulasan-ulasan di atas disimpulkan bagaimana komitmen organisasi dipandang oleh perspektif islam serta keutamaan-keutamaan yang didapatkan bila seseorang karyawan tetap beristiqomah menjalankan apa yang telah disepakatinya sebagai ikrar. Orang yang istiqomah akan selalu berusaha menjalani apa yang telah diterimanya sebagai tujuan bersama hal ini seperti ciri yang ada dalam komitmen organisasi . Karyawan yang memiliki keinginan kuat untuk bekerja keras dan bersungguh-sungguh merupakan salah satu ciri adanya komitmen organisasi. Hal ini seperti firman Allah dalam surat Al-Ankabut ayat 69 :

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَٰلِ الْمُحْسِنِينَ ٦٩

Artinya : *Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhoan) kami, benar-banar akan kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami. dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik. (QS. Al-Ankabut : 69) (Departemen Agama RI, 2008)*

Ayat di atas dapat kita pahami pula bahwasanya Allah juga akan memberikan jalan yang mempermudah karyawan dalam menjalankan keistiqomahannya, dan Allah juga selalu bersama orang yang istiqomah di jalan Allah. Selama karyawan tersebut selalu bersungguh-sungguh dalam berusaha tanpa putus asa maka Allah akan menunjukkan jalan-jalan kemudahan yang baik kepada mereka. Oleh karenanya keistiqomahan seseorang akan membawakan banyak kemuliaan dan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan permasalahan tugas-tugas yang diembankan kepadanya.

B. Kualitas Kehidupan Kerja

1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Quality of work life adalah suatu pendekatan sistem untuk mendesain pekerjaan (*job design*) dan pengembangan dalam ruang lingkup yang luas, terutama dalam melakukan *job enrichment* (Koonts dalam, Septiana et all 2010).Istilah *Quality of Work Life* (QWL) sendiri pertama kali diperkenalkan pada tahun 1972. QWL menjadi perhatian setelah *United Auto Workers and General Motors* memulai sebuah program QWL untuk perubahan kerja. Program QWL mula-mula dipusatkan pada kebutuhan para pekerja wanita dan kemudian diperluas kepada semua karyawan. Beberapa perusahaan secara teratur mengidentifikasi kebutuhan karyawannya untuk memastikan bahwa program QWL mereka responsif dan relevan, terutama ketika kebutuhan pekerja berubah-ubah. Pengembangan QWL ditujukan untuk membantu menyeimbangkan pekerjaan dengan kebutuhan, minat dan tekanan yang dihadapi oleh karyawan sehingga bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dan mengurangi turnover karyawan (Wether & Davis, 1985).

Kualitas kehidupan kerja merupakan iklim kerja yang diciptakan dan dikembangkan secara sengaja berencana dan sistematis untuk menimbulkan kepuasan kerja, perasaan senang, terjamin dan mendapatkan perlindungan dalam bekerja. (Nawawi, 2012). Menurut Luthans (2006) kualitas kehidupan kerja merupakan dampak dari

efektifitas manusia dan organisasi yang dikombinasikan dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. Kemudian Wether & Davis (1985) mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi karyawan tentang keadaan menyenangkan atau tidaknya sebuah lingkungan kerja bagi karyawan.

Dessler (2009) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai suatu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi dan kemampuan untuk melakukan hal itu bergantung pada apakah terdapat perlakuan yang adil dan suportif serta kesempatan bagi setiap pegawai untuk mengapresiasi dirinya.

Cascio (1992) menyatakan bahwa terdapat dua cara dalam menjelaskan kualitas kehidupan kerja yaitu: Pertama, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Kedua, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan sasaran yang ingin dicapai melalui kebijakan organisasi seperti: kondisi kerja yang aman, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, kompensasi yang adil dan lain-lain. Secara singkatnya, Cascio (1992) menyatakan bahwa "*quality of work life in terms of employees perceptions of their physical and mental well-being of work*" diartikan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja.

Pendapat lain mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah reaksi karyawan untuk pekerjaannya, terutama Konsekuensi pribadi dalam memenuhi kebutuhan dan kesehatan karyawan (Sajjad & Abbasi, 2014). Lebih lanjut Feldman (dalam Sajjad & Abbasi, 2014) menyebutkan jika generalisasi kualitas kehidupan kerja dalam kualitas hubungan antara staff dan sesama pegawai dengan lingkungan kerja total.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan akan rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, serta kondisi untuk tumbuh dan berkembang dalam suatu organisasi ataupun perusahaan dimana karyawan bekerja.

2. Aspek Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*)

Walton (dalam Sajjad & Abbasi, 2014) mengungkapkan bahwa terdapat delapan aspek yang bisa digunakan mengungkap kualitas kehidupan kerja delapan aspek tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi yang memadai dan adil (*Adequate and fair compensation*)

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

pegawai pada tingkatan yang sama, serta kompetitif apabila dibandingkan dengan perusahaan lain.

2. Lingkungan kerja yang aman dan sehat (*Safe and healthy environment*)

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

3. Kesempatan untuk terus berkembang dan keamanan kerja (*Growth and security*)

Berkaitan dengan bagaimana organisasi menyediakan fasilitas yang berkaitan kebutuhan fisik dan emosional dari karyawandalam bekerja seperti kejelasan dalam berkarir, promosi jabatan di perusahaan, serta rasa aman bahwa mereka dapat terus bekerja pada perusahaan.

4. Pengembangan kemampuan manusia (*Development of human capacities*)

Aspek ke empat ini menyangkut pada bagaimana organisasi memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan dan menggunakan *skill* yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketersediaan sarana prasarana untuk mengembangkan kemampuan seperti pelatihan, training dan lain sebagainya.

5. Integrasi sosial (*Social integration*)

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

6. Hak-hak karyawan dalam perusahaan (*Constitutionalism*)

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

7. Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan (*The total life space*)

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

8. Tanggung jawab sosial perusahaan (*Social relevance*)

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

Menurut Reddy & Reddy (2010) dimensi ataupun aspek dari kualitas kehidupan kerja dapat diukur dari perspektif pekerja dengan menggunakan aspek berikut :

1. Kesehatan dan kesejahteraan (*health and well-being*)
2. Keamanan kerja (*job security*)
3. Kepuasan kerja (*job satisfaction*)
4. Pengembangan kompetensi (*competence development*)
5. Keseimbangan antara waktu bekerja dan hidup (*balance between works and non work life*)

Sedangkan menurut Cascio (1992) ada beberapa aspek yang dapat digunakan untuk mengukur kualitas kehidupan kerja diantaranya :

1. Partisipasi sumberdaya manusia

Sebuah organisasi harus terus menerus berusaha untuk memberikan kesempatan bagi setiap sumber daya manusia dalam perusahaan untuk ikut berpartisipasi secara aktif dalam melaksanakan tugas pokok organisasi, sesuai dengan bidang tugas, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing. Dengan demikian setiap karyawan akan memperoleh kesempatan untuk menyampaikan kreativitas, gagasan, ide, inovasi dan saran pendapat serta kritik sebagai kontribusinya dalam melaksanakan tugas pokok organisasinya yang akan menumbuhkan perasaan diterima, senang dan puas pada karyawan dalam bekerja.

2. Pengembangan karir(*Career Development*)

Setiap sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi pasti menginginkan dan mendambakan karirnya akan meningkat setahap demi setahap, melalui promosi dari satu jabatan atau posisi kejabatan ataupun posisi yang lebih tinggi atau lebih baik sesuai dengan kemampuan, prestasi, dan peraturan yang berlaku. Selain itu karyawan juga bisa diberikan kesempatan untuk pengembangan dirinya semisal pelatihan, pendidikan ataupun evaluasi kinerja.

3. Penyelesaian konflik (*Conflict Resolution*)

Penyelesaian konflik sangat diperlukan dalam suatu organisasi. Aspek ini juga sangat sensitif dalam kehidupan organisasi. Setiap saat mungkin saja terjadi konflik yang bersumber pada sentuhan emosi dalam mewujudkan hubungan kerja, antara sesama personil, atau antara personil dengan unsur manajer sehingga menimbulkan perasaan kecewa, tertekan frustrasi dan stress. Untuk itu sebuah organisasi harus difokuskan untuk mampu menyelesaikan konflik dengan cara misalnya membudayakan keterbukaan, keadilan, kejujuran obyektif (menghindari perilaku memihak).

4. Komunikasi (*Communication*)

Komunikasi secara terbuka baik melalui manajemen langsung maupun melalui serikat pekerja, pertemuan grup. Perlu disadari bahwa setiap karyawan di lingkungan organisasi juga memerlukan hubungan manusiawi yang afektif dan efisien dalam bekerja sehari-

hari. Untuk itu sebuah organisasi perlu mengembangkan dan menciptakan kemampuan komunikasi guna menciptakan hubungan individual yang baik bagi setiap karyawan selama jam kerja maupun diluar jam kerja.

5. Keamanan Kerja (*Job Security*)

Perusahaan hendaknya menjamin rasa aman bagi karyawannya. Rasa aman disini berkaitan dengan misalnya jaminan bahwa karyawan akan tetap terus bekerja dalam perusahaan tanpa ada pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan, status karyawan tetap, program pensiun ataupun jaminan hari tua bagi seluruh karyawan.

6. Kompensasi yang layak dan seimbang

Pemberian kompensasi dalam arti upah ataupun gaji sangat besar pengaruhnya pada perasaan puas, senang dan terjamin posisi atau kedudukan dan masa depan setiap personil dalam bekerja. Besarnya kompensasi hendaknya mencerminkan status ataupun posisi serta, tanggung jawab pekerjaan yang hendak dipikul oleh karyawan dalam suatu perusahaan.

7. Kebanggaan pada organisasi

Kebanggaan pada diri seorang karyawan akan semakin terasa apabila seorang pegawai tidak hanya mendapatkan penghasilan untuk keuntungan pribadi tetapi juga makna itu akan semakin terasa jika perusahaan telah berhasil memberikan kesempatan

untuk mengaktualisasikan diri dan memperbaiki citra perusahaan dengan memberikan pelayanan umum dan pelaksanaan pembangunan bagi masyarakat, dan lebih peduli terhadap lingkungan. Kebanggaan pada organisasi juga akan berkembang jika pelaksanaan tugas pokok yang dibutuhkan masyarakat itu dinilai sebagai kegiatan profesional yang efektif, produktif, dan berkualitas oleh karyawan sehingga karyawan merasa bangga karenanya.

8. Keselamatan & kesehatan kerja

Keselamatan kerja ini berhubungan dengan pemberian perlindungan pada sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaannya baik fisik maupun psikis. Dari segi fisik antara lain berupa pekerjaan yang dapat mengakibatkan kecelakaan, lingkungan yang tidak aman dan sehat dan hal-hal lain yang dapat mengancam keselamatan jiwa. Sedangkan dari segi psikis misalkan ancaman diberikan hukuman berat berupa pemberhentian, beban kerja dan tanggung jawab yang terlalu berat sehingga mudah menimbulkan stress. Sedangkan kesehatan kerja ini misalnya berkaitan dengan menyediakan waktu cuti ataupun rekreasi untuk menghindari stress, menyediakan dana bantuan berobat bagi karyawan, ataupun bentuk asuransi kesehatan lainnya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka aspek yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan adalah kompensasi dari perusahaan, kepuasan kerja, komunikasi, lingkungan kerja yang aman dan sehat, kesempatan pengembangan karir ataupun kompetensi dan keseimbangan antara waktu kerja dan keluarga.

Selanjutnya peneliti dalam penelitian ini menggunakan aspek berdasarkan pada teori Cascio (1992) yang terdiri dari 8 aspek seperti tercantum dalam paparan diatas dengan alasan sebagai berikut :

1. Aspek ini digunakan karena merupakan aspek yang sesuai dengan apa yang ada dilapangan. Sehingga dalam penyusunan alat ukur aspek ini dianggap sebagai aspek yang mampu mewakili pertanyaan peneliti terkait fakta yang terjadi dilapangan.
2. Kelebihan aspek ini adalah mencerminkan budaya penerapan kualitas kehidupan kerja yang lebih memuaskan dan lebih luwes sehingga lebih mencerminkan harapan para pekerja karena lebih banyak aspek yang diterapkan disbanding menurut beberapa tokoh lainnya.

3. Faktor-Faktor Kualitas Kehidupan Kerja

Kemudian beberapa faktor lain yang menentukan makna kualitas kehidupan kerja, sebagaimana yang diungkapkan Sinha (2012) juga melakukan penelitian terhadap beberapa organisasi yang ada di India dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan. Menurutnya faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja dari seorang karyawan adalah : 1) Komunikasi, 2)

pengembangan karir, 3) komitmen organisasi, 4) Dukungan emosional, 5) Pengaturan sistem kerja yang fleksibel, 6) Budaya keluarga yang responsif, 7) Motivasi karyawan, 8) Iklim organisasi, 9) Dukungan organisasi, 10) Kepuasan kerja, 11) Imbalan, dan 12) Kompensasi. Sedangkan berdasarkan survei pada tahun 2007, faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah 1) Konteks internasional, 2) Faktor kondisi keluarga, 3) Faktor personal, serta 4) Pekerjaan itu sendiri (Septiana dkk, 2010).

Pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah kepuasan kerja, kompensasi, komunikasi, faktor personal dan faktor keluarga.

4. Implementasi Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Cascio (1992) untuk merealisasikan kualitas kehidupan kerja secara berhasil maka diperlukan persyaratan sebagai berikut :

1. Manajer seharusnya menjadi seorang pemimpin yang baik dan dapat menjadi pembimbing serta pengayom bagi karyawannya.
2. Keterbukaan dan kepercayaan adalah kekutan utama dalam penerapan kualitas kehidupan kerja.
3. Informasi yang berkaitan kegiatan dan manajemen harus diinformasikan kepada karyawan dan saran-saran dari para karyawan harus diperhatikan secara serius.

4. Kualitas kehidupan kerja harus dilakukan secara berkelanjutan mulai dari proses pemecahan masalah hingga membentuk mitra kerja antara manajemen dengan karyawan.
5. Kualitas kehidupan kerja tidak dapat dilaksanakan secara sepihak oleh manajemen saja melainkan peran serta seluruh karyawan perlu ditingkatkan.

5. Dampak dari Penerapan Kualitas Kehidupan Kerja

Cascio & Boudreau (2011) mengemukakan bahwa penerapan kualitas kehidupan kerja yang baik pada karyawan umumnya berdampak positif pada pekerjaan. Sebuah penelitian nasional melaporkan kehidupan pribadi atau keluarga mereka memberikan lebih banyak energi untuk pekerjaan. Hanya 12% dilaporkan bahwa kehidupan rumah merusak energi mereka untuk bekerja, dan 38 % melaporkan dampak seimbang kehidupan pribadi atau keluarga mereka pada energi di tempat kerja. Sayangnya, dalam banyak organisasi meskipun program yang tersedia tetapi para karyawan seakan sulit untuk menikmatinya (dalam Cascio & Boudreau, 2011). Penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan keseimbangan antara waktu untuk pekerjaan dan juga keluarga memberikan energi yang cukup positif bagi setiap karyawan.

Kemudian Cascio & Boudreau (2011) mengungkapkan kehidupan kerja para karyawan yang baik memberikan pengaruhnya berupa profit pada perusahaan akan meningkat. Hal ini dikarena kualitas kehidupan kerja yang baik akan mampu mengurangi turnover dan absenteisme. Justru

sebaliknya jika karyawan tidak merasakan kualitas kehidupan yang baik maka absenteisme dan turnover baik secara sukarela atau disengaja dapat meningkat.

Keuntungan yang lain apabila sebuah perusahaan menerapkan dimensi kualitas kehidupan kerja adalah meningkatkan semangat kerja dan motivasi kerja, sehingga dapat mempererat komitmen karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Kemudian juga dilihat dari aspek lingkungan kerja, jika lingkungan kerja dalam suatu perusahaan mendukung motivasi akan meningkat kemudian kepuasan juga akan meningkat sehingga memberikan dampak langsung berupa peningkatan produktivitas karyawan (Cascio & Boudreau, 2011).

6. Kualitas Kehidupan Kerja Dalam Islam

Islam sangat menjunjung seorang yang bekerja dengan kita. Bahkan Rosulluloh SAW sendiri mencontohkan bagaimana kita seharusnya bersikap terhadap para anak buah ataupun bawahan. Rosulloh juga mencontohkan bagaimana kita harus memperlakukan seorang perkerja. Rasulullah saw. bersabda: *“Janganlah kalian membebani mereka dengan sesuatu yang mereka tidak mampu. Jika kalian membebani sesuatu kepada mereka, maka bantulah(HR Bukhori dan Muslim).* Dari sini menunjukkan bahwa hendaknya seorang majikan tidak membebani pegawai dengan pekerjaan diluar kemampuan atau memikulkan kepadanya pekerjaan yang tidak sanggup ia kerjakan. Terkecuali jika majikan turun membantunya mengerjakan tugas yang berat itu. Hadist tersebut

mencerminkan bagaimana seharusnya perusahaan memberikan tugas sesuai kemampuan karyawan sehingga tidak memberatkan dan membebani karyawan.

Sebagai seorang karyawan yang bekerja pula hendaknya seorang muslim mendapatkan hak sebagai balasan dari apa yang ia lakukan. Kualitas kehidupan kerja mencerminkan bagaimana seorang atasan memberikan balasa yang baik bagi setiap karyawannya. Allah berfirman dalam Quran surat At Taubah 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۙ ١٠٥

Artinya : Dan katakanlah “ bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga rasulnya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan –Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (Depag RI, 2008)

Surat At-Taubah ayat 105 ini menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan kita untuk bekerja dan Allah pasti membalas semua yang kita kerja. Ayat ini mengandung penegasan Allah bahwa muslim akan diberikan pahala atas apa yang dilakukannya. Di jelaskan pula dalam ayat ini bahwasannya seorang karyawan hendaknya bekerja dengan motivasi yang tinggi dan kesungguhan sehingga mempunyai keterlibatan yang tinggi seperti halnya dalam kualitas kehidupan kerja. Ayat ini juga menjelaskan seorang karyawan yang bekerja pula hendaknya mendapatkan hak yang baik dari apa yang mereka lakukan. Kemudian Allah juga berfirman dalam firmannya yang lain yakni surat Al Ahqaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَلُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ۙ ۱۹

Artinya : Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupi bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (Depag RI, 2008)

Penjelasan ayat diatas menjelaskan bahwa hendaknya apa yang diberikan pada karyawan harus sesuai dari apa yang mereka kerjakan, baik upah, kompensasi, kenaikan jabatan atau promosi sehingga karyawan juga akan merasa diperlakukan secara layak oleh perusahaan dimana ia bekerja. Dalam hadis riwayat Bukhari dijelaskan, “ *barang siapa yang saudaranya berada di bawah perintahnya (bekerja untuknya), maka berikan makanan yang sama dengan yang ia makan, pakaian yang ia kenakan, dan hendaknya tidak memberikan tugas di luar batas kewajaran yang lantas dapat menyebabkan sakit* “.Penjelasan tersebut memberikan gambaran bagi seorang perusahaan bagaimana perusahaan harus bersikap memperlakukan karyawan. Memberikan haknya sebagai seorang pekerja yang layak dan memuaskan pegawainya.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas bahwasan memang dalam islam menganjurkan bagi setiap atasan untuk membuat program yang mampu mengsejahterakan karyawannya. Hal ini seperti halnya program-program yang ada dalam kualitas kehidupan kerja, mengingat tujuan utama dari kualitas kehidupan kerja adalah untuk kesejahteraan para karyawan.

C. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu bentuk filsafat yang diterapkan oleh manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumberdaya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Luthans (2006) mengungkapkan jika kualitas kehidupan berfokus pada pentingnya penghargaan pada sumber daya manusia dilingkungan kerja. Konsep kualitas kehidupan kerja adalah adanya bentuk penghargaan terhadap manusia sebagai pekerja dengan menyediakan sarana penunjang dilingkungan pekerjaan. Hal ini senada dengan pendapat Siagian (2005) bahwa filosofi kualitas kehidupan kerja adalah memperkerjakan karyawan bukan semata-mata digunakan tenaganya saja akan tetapi kemampuan intelektualnya, harkat dan martabat manusia perlu diakui dan managerial yang diinginkan adalah demokratik. Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi Lewis (dalam Husnawati, 2006) hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi.

Komitmen pada karyawan pada sebuah organisasi memanglah sangat penting untuk dimiliki karyawan guna menunjang *performance* karyawan dan juga demi kemajuan dan keberlangsungan keberadaan organisasi. Komitmen sangat berkaitan erat dengan individu-individu yang ada dalam organisasi. Tercapai tidaknya tujuan sebuah perusahaan tergantung pada individu

ataupun sumber daya yang ada dalam organisasi. Organisasi perlu menanamkan banyak hal yang menyangkut dengan karyawan agar karyawan berkontribusi secara maksimal pada tujuan-tujuan perusahaan, salah satunya adalah komitmen pada diri karyawan karena dengan adanya komitmen yang tinggi maka karyawan akan loyal pada organisasi. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh organisasi adalah kualitas kehidupan kerja karyawan.

Kunci utama dalam komitmen adalah bagaimana perusahaan fokus terhadap nilai-nilai dasar dalam proses kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja tersebut sangat berpengaruh meskipun belum banyak perusahaan yang mengadopsi komitmen organisasional sebagai budaya. Penelitian Fields dan Thacker (1992) menunjukkan bahwa suksesnya implementasi program kualitas kehidupan kerja secara keseluruhan berdampak positif terhadap komitmen pekerja baik terhadap perusahaan maupun pada Serikat Pekerja. Sementara penelitian Zin (2004) menunjukkan bahwa untuk meningkatkan komitmen organisasional perusahaan harus mengembangkan kualitas kehidupan kerja dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri melalui program pelatihan dan berpartisipasi dalam setiap pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian Gordendan Infante (dalam Zin 2004).

Cascio & Boudreau (2011) mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan investasi terbesar perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan mengurangi turnover serta absenteisme karyawan, hal

ini berarti bahwa dengan adanya kualitas kehidupan kerja maka akan menaikkan komitmen karyawan. Seperti dikutip oleh Sopiah (2008) komitmen karyawan yang tinggi membuat karyawan akan lebih puas dengan pekerjaan dan tingkat absensinya akan menurun, sebaliknya karyawan yang kurang komitmen akan berdampak pada absenteisme atau kemangkiran kerja, Hacket & Guinon (dalam Sopiah, 2008). Dari pendapat tersebut mengidentifikasi bahwasannya penerapan kualitas kehidupan kerja terkait dengan komitmen organisasi mengingat komitmen organisasi juga terkait dengan absenteisme dan juga turnover karyawan.

Beberapa aspek dari kualitas kehidupan kerja yang memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi adalah kesehatan dan kesejahteraan (*healt and well being*). Meyer dkk (2002) menyelidiki anteseden dan konsekuensi dari komitmen organisasi. Hasil menunjukkan bahwa dimensi *healt and well-being* berkorelasi dengan komitmen afektif karyawan. Selain itu komitmen afektif berkorelasi kuat dengan berbagai bentuk keadilan organisasi (lihat Meyer, Stanley, Harcovits & Topolnytsky, 2009). Penelitian Meyer dkk (2002) menegaskan jika adanya pengaruh antara kesehatan dan kesejahteraan karyawan dengan dimensi dari komitmen. Artinya semakin karyawan merasakan kesehatan dan kesejahteraan yang baik maka komitmen afektifnya akan semakin baik atau tinggi pula.

Meyer dkk (2002) juga menemui hasil bahwa stress kerja dan konflik baik dilingkungan kerja ataupun keluarga mempengaruhi komitmen berkelanjutan. Komitmen berkelanjutan berkorelasi positif dengan stress dan

konflik yang dialami karyawan dilingkungan kerja dan didalam keluarga. Hal ini mendukung pendapat Reddy & Reddy (2010) bahwa karyawan perlu mendapat keseimbangan yang harmonis antara kegiatan karir, dan kehidupan keluarga atau kehidupan pribadi karyawan. Ketika karyawan khawatir tentang masalah pribadi diluar urusan pekerjaan, mereka menjadi terganggu dan komitmen mereka berkurang seiring dengan produktivitas mereka. Pada akhirnya absensi dan turnover baik secara sukarela ataupun disengaja dapat meningkat (Cascio & Boudreau, 2006). Kemudian Meyer (2010) menyebutkan bahwa karyawan dengan komitmen afektif kuat lebih mampu menahan stres, memberikan efek kesehatan yang positif, yaitu kebutuhan kepuasan dan regulasi dan juga hubungan yang positif. Paparan ini menjelaskan dengan adanya penerapan aspek kualitas kehidupan kerja berupa keselamatan dan kesehatan kerja maka karyawan akan memiliki komitmen afektif yang kuat. Artinya bila stress karyawan dapat terminimalisir maka kesehatan dan kesejahteraan psikis karyawan akan meningkat dan berdampak positif pula bagi komitmen yang dimiliki oleh karyawan.

Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Sajjad & Abbasi (2014) yang menyatakan bahwa dimensi kualitas kehidupan kerja berdampak positif pada komitmen karyawan. Termasuk dimensi lingkungan yang aman dan sehat, pengembangan kemampuan manusia, konstitusionalisme, integrasi sosial dan total ruang hidup. Semakin tinggi dimensi kualitas kehidupan kerja dirasakan oleh karyawan maka komitmen yang dimiliki akan tinggi dan

begitu pula sebaliknya jika karyawan merasakan penerapan dimensi kualitas kehidupan kerja yang rendah maka komitmen karyawan akan rendah pula.

Kemudian Selda (2014) bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif pada *affective commitment* dan *normative* dari akademisi yang bekerja untuk perguruan tinggi baik negeri dan yayasan sedangkan untuk *continuance commitment* tidak berpengaruh. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa, dengan menambahkan faktor kualitas kehidupan kerja berupa kondisi kerja, demografi dan perlindungan organisasi pada pekerja, ada perubahan signifikan dalam berarti bahwa kualitas kehidupan kerja di universitas-universitas yayasan menjelaskan sekitar 30% mampu mengubah komitmen normatif, sekitar 38% mampu memberikan perubahan komitmen normatif jika disertai dengan kondisi kerja, demografi dan dirasakan perlindungan organisasi pada tenaga kerja. Hal ini terlihat bahwa dampak dari variabel lain selain kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi lebih kuat. Selain itu, ditemukan bahwa variabel gaji bulanan memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen normatif, bahkan variabel ini yang paling berpengaruh kedua setelah kualitas kehidupan kerja. Seperti di universitas negeri, dirasakan protektif organisasi merupakan variabel yang berpengaruh komitmen normatif di universitas yayasan. Namun demikian jenis kelamin, yang memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen normatif di universitas negeri, tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen normatif ketika datang ke universitas yayasan. Penjelasan di atas dengan terang temuan yang disebutkan di atas, kita dapat

mengatakan bahwa ada hubungan positif dan kuat antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen normatif. Artinya semakin tinggi kualitas kehidupan kerja karyawan maka akan semakin kuat juga komitmen normatif karyawan.

Berbeda dengan penelitian Normala (2012) melaporkan bahwa penerapan program kualitas kehidupan kerja hanya merubah komitmen normatif sebesar 37 % . Angka ini lebih rendah dibandingkan penelitian yang dilakukan oleh selda (2014). Namun Normala (2012) memukan korelasi kualitas kehidupan kerja yang lebih besar pada komitmen keberlanjutan dengan nilai 78% . Faktor QWL memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen keberlanjutan yakni pertumbuhan dan perkembangan, partisipasi, pengawasan, kompensasi, dan integrasi sosial.

Abdulaziz dan Nazarmahd dikutip Sajjad & Abbasi (2014) mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja akan mempengaruhi keterlibatan individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan padanya dan hal ini tentunya merujuk dan menekankan pada komitmen organisasi. Mengutip pendapat Allen & Meyer (1990) bahwa salah satu tanda komitmen karyawan adalah identifikasi dan keterlibatannya dalam organisasi.

Hilda, Mudji & Susilo (2004) melakukan penelitian terhadap karyawan bank yang ada di Papua menyimpulkan rendahnya komitmen karyawan dilatar belakangi oleh faktor, dukungan organisasi dan dukungan atasan, upah, lingkungan kerja (iklim) serta faktor pengembangan karir. Seperti kita ketahui dalam beberapa penjelasan diatas faktor dukungan organisasi dan dukungan atasan merujuk pada aspek penyelesaian konflik

dan juga komunikasi yang ada pada kualitas kehidupan kerja berdasarkan teori Cascio (1992).

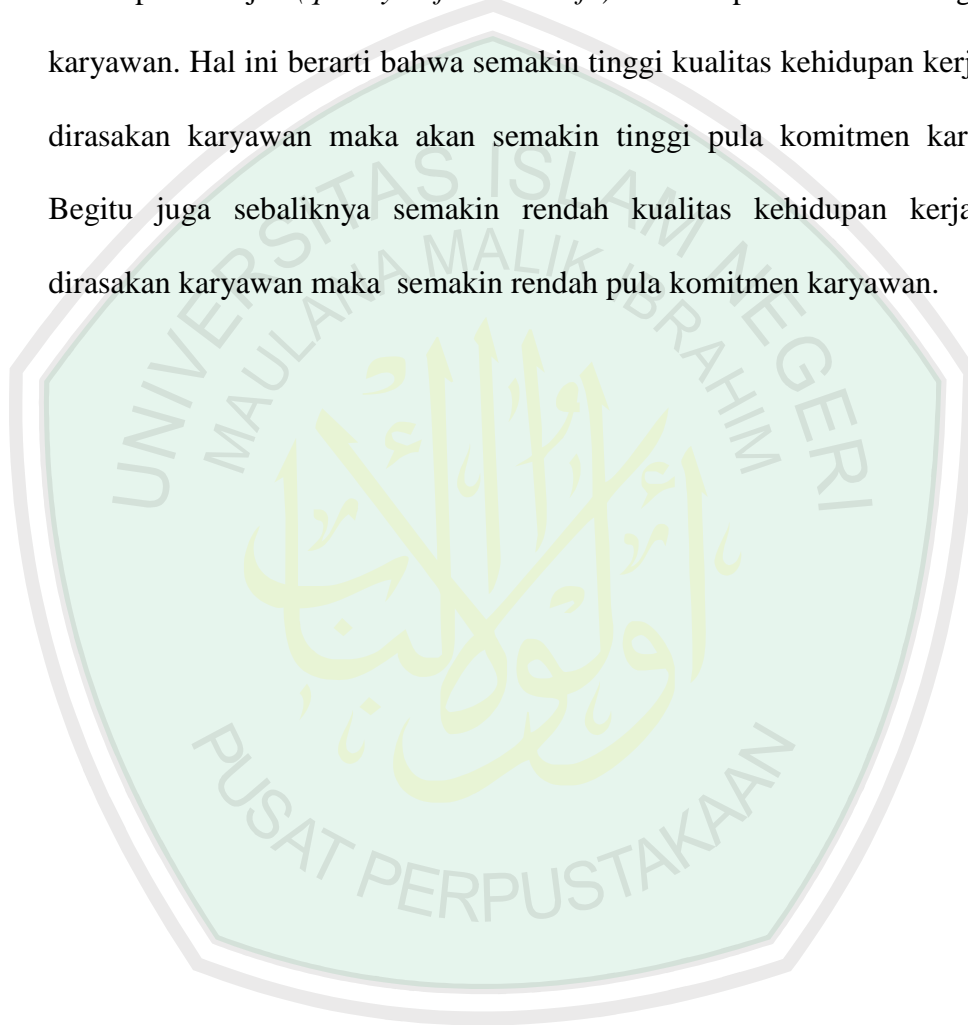
Kutipan tersebut menunjukkan bahwa karyawan didunia perbankan lebih tertarik pada lingkungan kerja yang menerapkan kualitas kehidupan kerja yang menjanjikan. Mengingat faktor gaji, karir, lingkungan kerja adalah merupakan ciri khas dari keberhasilan penerapan kualitas kehidupan kerja. Artinya makin tinggi kualitas kehidupan kerja karyawan, maka akan semakin tinggi komitmen karyawan).

Penjelasan - penjelasan di atas menandakan bahwa dari beberapa karyawan pada dasarnya akan mampu menunjukkan komitmen yang diharapkan lingkungan kerja apabila kualitas kehidupan kerja mampu diterapkan dengan baik. Sikap karyawan sendiri pada perusahaan bergantung pada apa yang telah diberikan organisasi pada karyawan.

Berdasarkan penjabaran di atas dan dukungan dari hasil penelitian serta statement yang telah disebutkan di atas serta landasan pada subbab latar belakang, maka nampak karyawan perbankan membutuhkan kualitas kehidupan kerja yang memadai di lingkungan kerja dimana dapat kita simpulkan bahwa penerapan kualitas kehidupan kerja yang baik secara positif mampu membuat karyawan berkomitmen.

D. Hipotesa Penelitian

Sesuai dengan pemaparan kajian teori diatas maka disini peneliti mengajukan hipotesa bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kualitas kehidupan kerja (*qulaity of work life*) terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan maka akan semakin tinggi pula komitmen karyawan. Begitu juga sebaliknya semakin rendah kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin rendah pula komitmen karyawan.



BAB III

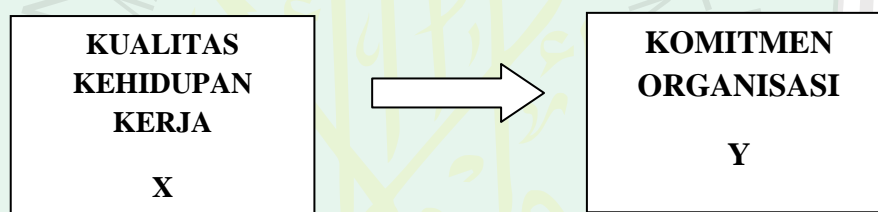
METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dalam prosesnya banyak menggunakan angka-angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan dari hasil (Arikunto, 2005). Lebih lanjut Creswell (2012) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka-angka, yang datanya berwujud bilangan (skor atau nilai, peringkat atau frekuensi), yang dianalisis menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel lain.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasional. Peneliti mengatakan demikian karena antara penelitian korelasi dan regresi keduanya mempunyai hubungan yang sangat erat, setiap regresi pasti ada korelasinya (Sugiyono & Wibowo, 2004). Jenis penelitian ini dipilih dikarenakan penelitian ingin mengetahui pengaruh antara dua variabel yang telah tercantum dalam penelitian ini yakni kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dengan komitmen karyawan di bank BTN syariah kantor cabang Malang.

Sejalan dengan penelitian yang akan dilakukan ini dimana penelitian dimaksudkan untuk mengungkap fenomena yang ada pada obyek dan menyesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah metode kuantitatif. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi antara dua variabel yang diteliti. Kemudian dari itu peneliti menggunakan analisis regresi untuk memprediksi besarnya variasi yang terjadi pada variabel Y terhadap variabel X serta menentukan arah dan besarnya pengaruh antara variabel X dan variabel Y. Adapun rancangan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



B. Identifikasi Variabel

Menurut Arikunto (2010) variabel adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel yang akan diteliti. Dimana satu variabel menjadi variabel bebas (variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain) yang biasa ditandai dengan simbol X dan variabel terikat yang biasanya ditandai dengan simbol Y (Azwar, 2013). Untuk memudahkan pemahaman variabel yang dikaji dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel bebas (X) : Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*)
2. Variabel terikat (Y) : Komitmen Organisasi

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristi-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Proses perubahan definisi konseptual yang lebih menekankan kriteria hipotetik menjadi operasional disebut operasionalisasi variabel (Azwar, 2013).

Adapun definisi operasional untuk variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) adalah perasaan karyawan bahwa mereka merasakan kesejahteraan baik fisik dan psikologis, merasa aman dan nyaman, bangga pada organisasi serta puas dalam bekerja karena mendapat kesempatan untuk tumbuh dan berkembang ditempat kerja. Kualitas kehidupan kerja diukur menggunakan indikator yang mencakup 1) partisipasi sumberdaya manusia, 2) pengembangan karir (*career development*), 3) penyelesaian konflik (*conflict resolution*), 4) komunikasi (*comunication*), 5) keamanan kerja (*job security*), 6) kompensasi yang layak dan seimbang, 7) kebanggaan pada organisasi, 8) keselamatan & kesehatan kerja.

2. Komitmen organisasi merupakan keterikatan karyawan secara psikologi yang ditandai dengan kepercayaan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk tetap bergabung dan mempertahankan diri dalam organisasi. Komitmen organisasi diukur menggunakan indikator yang mencakup : 1) komitmen afektif 2) komitmen berkelanjutan, 3) komitmen normatif.

D. Populasi Dan Sampel

Populasi dapat didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian (Azwar, 2013). Selanjutnya menurut Sugiyono (2009) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di BTN Syariah cabang Malang yang berjumlah 60 karyawan sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dari Bank BTN syariah kantor cabang Malang yang berjumlah 60 karyawan. Namun pada saat penelitian peneliti mendapatkan data responden sebanyak 50 orang, yang kemudian digunakan sebagai data dalam penelitian ini. Jumlah data tersebut dianggap cukup karena telah mencapai 84% dari jumlah seluruh populasi yang ada. Berdasarkan pendapat Gay dan Diehl (1992) mengasumsikan bahwa semakin banyak sampel yang diambil maka akan semakin representatif dan hasilnya

dapat digeneralisir. Namun ukuran sampel yang diterima bergantung pada jenis penelitiannya :

- a. Jika penelitiannya bersifat deskriptif maka sampel minimum adalah 10% dari populasi.
- b. Untuk korelasional sampel minimumnya adalah 30 subjek.
- c. Apabila penelitian kausal perbandingan sampelnya sebanyak 30 subjek per group.
- d. Apabila penelitian eksperimental sampel minimum adalah 15 subjek per group.

Oleh karenanya sampel 50 tersebut persentase dianggap cukup mewakili untuk populasi yang diteliti berdasarkan pendapat pada point b. selain itu juga diperkuat lagi oleh pendapat Purba (dalam Kharis, 2011) pada prinsipnya tidak ada aturan yang pasti untuk menentukan persentase yang dianggap tetap dalam menentukan sampel, sehingga dengan populasi 60 dan sampel 50 yang mencapai prosentase 84% dianggap cukup mewakili.

Berdasarkan data tersebut pula maka dalam penelitian ini juga bisa dikatakan sebagai penelitian populasi, karena apabila seseorang ingin meneliti dalam cangkupan wilayah yang kecil maka itu disebut penelitian populasi berdasar pada pendapat Arikunto (2010).

E. Metode Pengambilan Data

Metode pengambilan data adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya menjadi lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam artian lebih cermat, lengkap dan

sistematis, sehingga data yang didapat lebih mudah untuk diolah (Arikunto, 2005). Sedangkan tehnik pengambilan data dalam penelitian ini adalah :

1. Skala

Data yang diperoleh lewat penggunaan skala adalah data yang dikategorikan sebagai data faktual (Azwar, 2013). Skala dalam penelitian ini terdiri dari dua bagian, yaitu bagian pertama merupakan skala tentang kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dan bagian kedua merupakan skala tentang komitmen karyawan. Skala dalam penelitian ini menggunakan sistem pertanyaan tertutup, artinya jawaban sudah disediakan dan responden hanya menjawab berdasarkan perasaan atau pendapat pribadinya.

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda, dan lain sebagainya (Arikunto, 2010 : 274) lebih lanjut data dokumentasi merupakan data atau laporan yang sudah tersedia di lapangan. Penggunaan data dokumentasi dalam penelitian ini adalah dimaksudkan untuk digunakan sebagai data sekunder. Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sehingga peneliti tinggal mencari dan mengumpulkan.

Dokumentasi digunakan untuk memperoleh beberapa data seperti jumlah karyawan, jumlah absensi, agenda-agenda kegiatan ataupun

pelatihan karyawan maupun informasi yang ada dalam berita koran, serta data-data lainnya .

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu bagi peneliti dalam pengumpulan data (Arikunto, 2005). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu angket kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi yang digunakan dengan pengukuran skala yang disebut dengan model skala likert. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga alat ukur tersebut bisa digunakan dalam pengukuran dan akan menghasilkan data kuantitatif. Pilihan alternatif jawaban yang disediakan nantinya terdiri dari 4 kategori respon. Pilihan tersebut dilakukan dengan alasan sebagai berikut :

1. Tersedianya jawaban ditengah menimbulkan kecenderungan menjawab ditengah (*Central Tendency Affect*) terutama bagi mereka yang ragu-ragu antara setuju dengan tidak setuju.
2. Jika pilihan untuk kategori tengah atau netral disediakan dikhawatirkan kebanyakan subjek akan cenderung menempatkan pilihannya dikategori tengah tersebut, sehingga data mengenai perbedaan diantara responden menjadi kurang informatif Nusbeck (dalam Azwar, 2013). Berdasar pendapat diatas maka peneliti memutuskan untuk memberikan 4 kategori respon dengan kategori berikut :

Tabel 3.1
Kategori Respon Skala

Klasifikasi	Keterangan	Favorable	Unfavorable
SS	Sangat setuju	4	1
S	Setuju	3	2
TS	Tidak Setuju	2	3
STS	Sangat tidak setuju	1	4

a. Skala kualitas kehidupan kerja

Skala yang digunakan untuk mengukur kualitas kehidupan kerja yang peneliti kembangkan berdasarkan teori kualitas kehidupan kerja dari Cascio (1992) yang terdiri dari 8 aspek. Adapun indikator dalam angket tersebut sebagaimana dalam bluprint berikut:

Tabel 3.2
Blue Print Kualitas Kehidupan Kerja

NO	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			F	UF	
1	Partisipasi sumber daya manusia	1. Perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk berpartisipasi dan menyampaikan gagasan ataupun ide, kritik dan saran untuk kemajuan perusahaan	6, 11	65, 18	8
		2. Kebebasan untuk berkreasi menyelesaikan tugas	8, 53	24, 30	
2	Pengembangan karir	1. Kesempatan pelatihan dan pendidikan.	34, 21	39, 45	12
		2. Kesempatan peningkatan karir dan promosi	19, 41	50, 60	
		3. Perusahaan memberikan evaluasi kinerja karyawan.	67, 2	42, 72	
3	Penyelesaian konflik	1. Manajemen mampu menyelesaikan konflik antar sesama karyawan, personil dan juga manajemen	73, 15	36, 32	12
		2. Terwujudnya hubungan kerja yang harmonis	52, 1	26, 48	
		3. Manajemen membudayakan keadilan, keterbukaan dan kejujuran	64, 57	69, 40	
4	Komunikasi	1. Komunikasi yang baik antar sesama karyawan dan atasan	4, 23	10, 7	7
		2. Komunikasi antara karyawan terjalin baik meskipun diluar jam kerja	17, 35	44	
5	Keamanan kerja	1. Tersedianya jaminan hari tua (pensiun).	62, 68	38, 70	8
		2. Adanya perjanjian kerja yang jelas dan juga status karyawan tetap.	9, 5	37, 51	
6	Kompensasi yang layak dan seimbang	1. Gaji yang diberikan sesuai dengan posisi, tanggung jawab ataupun beban kerja karyawan	12, 20, 55	29, 59	5
7	Kebanggaan pada organisasi	1. Karyawan merasa bangga pada institusi	3, 14	66, 22	7
		2. Karyawan merasa bangga karena organisasi memiliki citra baik dimata masyarakat (memberikan pelayanan yang profesional, produktif dan berkualitas)	28, 16	56	
8	Keselamatan dan kesehatan kerja	1. Perlindungan secara fisik (lingkungan kerja yang aman dan sehat)	71, 31	58, 46	15
		2. Perlindungan secara psikis (ancaman hukuman berat beban kerja dan tanggung jawab yang memberatkan)	33, 54	63, 74	
		3. Perusahaan menyediakan jaminan kesehatan	43	47, 49	
		4. Memberikan kesempatan cuti, maupun liburan bersama	13, 27	25, 61	
Jumlah					74

Sumber: Cascio (1992)

b. Skala komitmen organisasi

Skala komitmen organisasi yang digunakan menggunakan teori komitmen organisasi dari Allen & Mayer (1990, 1991, 1993). Adapun indikator dalam angket tersebut sebagaimana dalam blueprint berikut:

Tabel 3.3
Blueprint Komitmen Organisasi

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			F	UF	
1	<i>Affective Commitment</i>	1. Karyawan bertahan dalam organisasi karena keinginannya sendiri (ikatan emosional)	2, 14,	32, 27	12
		2. Keterlibatan (partisipasi) dalam organisasi	1, 30	9, 34	
		3. Penerimaan karyawan terhadap nilai dan tujuan organisasi	28, 13	3, 33	
2	<i>Continuance Commitment</i>	1. Pertimbangan untung rugi (pengorbanan) bila meninggalkan organisasi	7, 8, 18	23, 35	13
		2. Karyawan bertahan dalam organisasi terkait biaya (membutuhkan gaji)	4, 16	20, 26	
		3. Karyawan bertahan karena tidak menemukan alternatif pekerjaan lain	17, 31	11, 29	
3	<i>Normative Commitment</i>	1. Kesadaran akan tanggung jawab terhadap organisasi	21, 12, 5	22, 10	10
		2. Kesadaran akan kewajiban untuk tetap bertahan dan loyal pada organisasi karena merasakan adanya beban secara moril	6, 15, 24	25, 19	
Jumlah					35

Sumber: Allen & Meyer (1990, 1991, 1993)

G. Validitas dan Reliabilitas

Instrumen penelitian yang baik harus melalui tahapan analisa instrumen untuk mengetahui alat ukur tersebut layak untuk digunakan atau tidak. Dua criteria yang harus dipenuhi alat ukur tersebut adalah reliabilitas dan validitas. Reliabilitas dan validitas harus dipenuhi untuk mengetahui sejauh mana kesimpulan dari suatu penelitian dapat dipercaya.

1. Validitas

Suatu penelitian yang baik harus dapat diuji tingkat reliabilitas dan validitasnya. Validitas berasal dari kata *validity* yang memiliki arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran tes dalam melakukan fungsi alat ukurnya. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar, 2011).

Pada penelitian ini untuk mengetahui validitas item validitas yang digunakan adalah validitas isi (*content validity*). Validitas isi menunjuk kepada sejauh mana isi sebuah tes/skala/instrument dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengukur validitas ini peneliti menggunakan metode *professional judgment*, yaitu pendapat ahli (pakar keilmuan tentang materi tes atau skala tersebut (Idrus, 2009)

Menurut Lawshe (1975), CVR merupakan sebuah pendekatan validitas isi untuk mengetahui kesesuaian item dengan domain yang

diukur berdasarkan *judgement* para ahli. Untuk mengukur *content validity ratio* (CVR) sejumlah ahli panel diminta untuk memeriksa setiap komponen pada instrument pengukuran. Masukan para ahli ini kemudian digunakan untuk menghitung *Content Validity Ratio* (CVR) untuk setiap komponen. Kriteria penilaian tanggapan validator sebagai berikut:

Tabel 3.4
Kriteria Penilaian Tanggapan Ahli

Alternatif Jawaban	Skor
Relevan	2
Kurang Relevan	1
Tidak Relevan	0

Lawshe (dalam Azwar, 2012) mengusulkan bahwa masing-masing penilai yang ahli (*subject matter expert*) diminta untuk menilai apakah item dalam skala tersebut penting dalam upaya mengoperasionalkan konstruk yang akan diukur. Di bawah ini rumus CVR Lawshe (dalam Azwar, 2012) :

$$CVR = (2ne/n) - 1$$

Keterangan :

CVR : *Content validity ratio*

ne : Banyaknya SME yang menilai item relevan

n : Banyaknya SME yang melakukan penilaian

Tabel 3.5

Daftar Nama Ahli Panel *Content Validity Ratio*

NO	NAMA	AHLI	PELAKSANAAN	PENGAMBILAN
1	DR. Retno Mangestuti, M.Si	PIO	11 April 2016	18 April 2016
2	Anwar Fuadi, MA	Klinis	11 April 2016	15 April 2016
3	Rika Fuaturrosida, MA	Psikologi Perkembangan	11 April 2016	14 April 2016
4	Dra. Josina Judiari, M.Si	PIO	12 April 2016	15 April 2016
5	Zamroni, S.Psi, M. Pd	Konseling	08 April 2016	12 April 2016
6	Fina Hidayati, MA	Statistik	11 April 2016	15 April 2016
7	Mohammad Iksan, MA	Psikologi sosial & Pendidikan	14 April 2016	18 April 2016

Proses CVR dilakukan dengan memberikan 1 eksmp lar skala kualitas kehidupan kerja dan 1 eksmp lar skala komitmen dengan masing-masing jumlah skala kualitas kehidupan kerja sejumlah 80 item dan skala komitmen berjumlah 36 item. Skala tersebut diberikan kepada 7 panelis atau *subject matter expert*. Para ahli tersebut adalah dosen yang ahli dalam bidang psikologi. Mereka diminta untuk menilai kesesuaian item dengan indikator. Berikut ini blueprint skala kualitas kehidupan kerja dan komitmen pada saat proses CVR :

Tabel 3.6

Blueprint Skala Kualitas Kehidupan Kerja Pada saat Proses CVR

NO	Aspek	Indikator	Item	Jumlah
1	Partisipasi sumber daya manusia	Perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk berpartisipasi dan menyampaikan gagasan ataupun ide, kritik dan saran untuk kemajuan perusahaan	1, 2, 3, 4	4
		Kebebasan untuk berkreasi menyelesaikan tugas	6, 5, 7, 8	4
2	Pengembangan karir	Kesempatan pelatihan dan pendidikan.	9, 10, 11, 12	4
		Kesempatan peningkatan karir dan promosi	13, 14, 15, 16	4
		Perusahaan memberikan evaluasi kinerja karyawan.	17, 18, 19, 20	4
3	Penyelesaian konflik	Manajemen mampu menyelesaikan konflik antar sesama karyawan, personil dan juga manajemen	21, 22, 23, 24	4
		Terwujudnya hubungan kerja yang harmonis	25, 26, 27, 28	4
		Manajemen membudayakan keadilan, keterbukaan dan kejujuran	29, 30, 31, 32	4
4	Komunikasi	Komunikasi yang baik antar sesama karyawan dan atasan	33, 34, 35, 36	4
		Komunikasi antara karyawan terjalin baik meskipun diluar jam kerja	37, 38, 39, 40	4
		*Terciptanya hubungan emosional individu yang baik antar karyawan di luar urusan pekerjaan	* 41, 42, 43, 44	4
5	Keamanan kerja	Tersedianya jaminan hari tua (pensiun).	45, 46, 47, 48	4
		Adanya perjanjian kerja yang jelas dan juga status karyawan tetap.	49, 50, 51, 52	4
6	Kompensasi yang layak dan seimbang	Gaji yang diberikan sesuai dengan posisi, tanggung jawab ataupun beban kerja karyawan	53, 54, 55, 56, 57	5
7	Kebanggaan pada organisasi	Karyawan merasa bangga pada institusi	58, 59, 60, 61	4
		Karyawan merasa bangga karena organisasi memiliki citra baik dimata masyarakat (memberikan pelayanan yang profesional, produktif dan berkualitas)	62, 63, 64, 65	4
8	Keselamatan dan kesehatan kerja	Perlindungan secara fisik (lingkungan kerja yang aman dan sehat)	66, 67, 68, 69,	4
		Perlindungan secara psikis (ancaman hukuman berat beban kerja dan tanggung jawab yang memberatkan)	70, 71, 72, 73	4
		Perusahaan menyediakan jaminan kesehatan	74, 75, 76	3
		Memberikan kesempatan cuti, maupun liburan bersama	77, 78, 79, 80	4
Jumlah				80

Keterangan: ganti bahasa gugur * aspek tidak sesuai dan dihilangkan

Tabel 3.7
Bluprint Skala Komitmen Pada Saat Proses CVR

No	Aspek	Indikator	Aitem	Jumlah
1	<i>Affective Commitment</i>	Karyawan bertahan dalam organisasi karena keinginannya sendiri (ikatan emosional)	1, 2, 3, 4, 5	5
		Keterlibatan (partisipasi) dalam organisasi	6, 7, 8, 9	4
		Penerimaan karyawan terhadap nilai dan tujuan organisasi	10, 11, 12, 13	4
2	<i>Continuance Commitment</i>	Pertimbangan untung rugi (pengorbanan) bila meninggalkan organisasi	14, 15, 16, 17, 18	5
		Karyawan bertahan dalam organisasi terkait biaya (membutuhkan gaji)	19, 20, 21, 22	4
		Karyawan bertahan karena tidak menemukan alternatif pekerjaan lain	23, 24, 25, 26	4
3	<i>Normative Commitment</i>	Kesadaran akan tanggung jawab terhadap organisasi	27, 28, 29, 30, 31	5
		Kesadaran akan kewajiban untuk tetap bertahan dan loyal pada organisasi karena merasakan adanya beban secara moral	32, 33, 34, 35, 36	5
Jumlah				36

Keterangan : ■ ganti bahasa ■ gugur

Setelah dilakukan ada ahli yang menyarankan salah satu indikator yang ada di aspek komunikasi dihapus karena kurang sesuai dengan teori dan tumpang tindih dengan salah satu indikator pada aspek penyelesaian konflik. Mereka juga berpendapat bahwa indikator “ terciptanya hubungan emosional individu yang baik antar karyawan di luar urusan pekerjaan” pada aspek komunikasi tidak perlu, menurut mereka hal tersebut adalah imbas atau dampak dari komunikasi yang

baik dan bukan merupakan indikator. Setelah itu juga beberapa ahli menyarankan untuk mengganti redaksi kalimat karena terdapat beberapa aitem yang tata bahasanya kurang baik dan terlalu susah dipahami. Terdapat beberapa aitem pada skala kualitas kehidupan kerja yang diganti redaksi kalimatnya yakni aitem no 9, 13, dan 51 kemudian seluruh kata lembaga diganti dengan instansi. Kemudian aitem nomor 40 dan 65 digugurkan sesuai dengan pendapat para SME. Sekaligus juga mengurangi banyaknya aitem yang ada dikarenakan kebanyakan para ahli menyatakan aitem terlalu banyak. Sedangkan pada skala komitmen karyawan keseluruhan kata lembaga juga diganti dengan kata instansi dan beberapa item diperbaiki diantaranya adalah aitem no 14 dan aitem nomor 7 dan untuk aitem no 5 di gugurkan.

Berdasarkan hasil perhitungan rata-rata penilaian dari para ahli memperoleh skor CVR 1, karena hasil CVR memenuhi aturan $CVR > 0,00$ yang mengindikasikan bahwa lebih dari separuh ahli menyatakan aitem adalah baik. Oleh karenanya aitem-aitem tersebut layak di gunakan untuk penelitian.

Berikut di bawah ini adalah tabel hasil proses CVR setelah diproses berdasarkan saran dan juga relevansi aitem maupun aspek menurut para *subject matter expert*. Kemudian aitem-aitem inilah yang dijadikan sebagai aitem penelitian. Blueprint sebagai berikut:

Tabel 3.8

Blueprint Skala Kualitas Kehidupan Kerja Setelah Proses CVR

NO	Aspek	Indikator	Item	Jumlah aitem untuk penelitian
1	Partisipasi sumber daya manusia	Perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk berpartisipasi dan menyampaikan gagasan ataupun ide, kritik dan saran untuk kemajuan perusahaan	1, 2, 3, 4	4
		Kebebasan untuk berkreasi menyelesaikan tugas	6, 5, 7, 8	4
2	Pengembangan karir	Kesempatan pelatihan dan pendidikan.	9, 10, 11, 12	4
		Kesempatan peningkatan karir dan promosi	13, 14, 15, 16	4
		Perusahaan memberikan evaluasi kinerja karyawan.	17, 18, 19, 20	4
3	Penyelesaian konflik	Manajemen mampu menyelesaikan konflik antar sesama karyawan, personil dan juga manajemen	21, 22, 23, 24	4
		Terwujudnya hubungan kerja yang harmonis	25, 26, 27, 28	4
		Manajemen membudayakan keadilan, keterbukaan dan kejujuran	29, 30, 31, 32	4
4	Komunikasi	Komunikasi yang baik antar sesama karyawan dan atasan	33, 34, 35, 36	4
		Komunikasi antara karyawan terjalin baik meskipun diluar jam kerja	37, 38, 39, 40	3
		*Terciptanya hubungan emosional individu yang baik antar karyawan urusan pekerjaan	* 41, 42, 43, 44	0
5	Keamanan kerja	Tersedianya jaminan hari tua (pensiun).	45, 46, 47, 48	4
		Adanya perjanjian kerja yang jelas dan juga status karyawan tetap.	49, 50, 51, 52	4
6	Kompensasi yang layak dan seimbang	Gaji yang diberikan sesuai dengan posisi, tanggung jawab ataupun beban kerja karyawan	53, 54, 55, 56, 57	5
7	Kebanggaan pada organisasi	Karyawan merasa bangga pada institusi	58, 59, 60, 61	4
		Karyawan merasa bangga karena organisasi memiliki citra baik dimata masyarakat (memberikan pelayanan yang profesional, produktif dan berkualitas)	62, 63, 64, 65	3
8	Keselamatan dan kesehatan kerja	Perlindungan secara fisik (lingkungan kerja yang aman dan sehat)	66, 67, 68, 69,	4
		Perlindungan secara psikis (ancaman hukuman berat beban kerja dan tanggung jawab yang memberatkan)	70, 71, 72, 73	4
		Perusahaan menyediakan jaminan kesehatan	74, 75, 76	3
		Memberikan kesempatan cuti, maupun liburan bersama	77, 78, 79, 80	4
Jumlah				74

Keterangan: ■ ganti bahasa ■ gugur * aspek tidak sesuai dan dihilangkan

Tabel 3.9

Bluprint Skala Komitmen Setelah Proses CVR

No	Aspek	Indikator	Aitem	Jumlah aitem untuk penelitian
1	<i>Affective Commitment</i>	Karyawan bertahan dalam organisasi karena keinginannya sendiri (ikatan emosional)	1, 2, 3, 4, 5	4
		Keterlibatan (partisipasi) dalam organisasi	6, 7, 8, 9	4
		Penerimaan karyawan terhadap nilai dan tujuan organisasi	10, 11, 12, 13	4
2	<i>Continuance Commitment</i>	Pertimbangan untung rugi (pengorbanan) bila meninggalkan organisasi	14, 15, 16, 17, 18	5
		Karyawan bertahan dalam organisasi terkait biaya (membutuhkan gaji)	19, 20, 21, 22	4
		Karyawan bertahan karena tidak menemukan alternatif pekerjaan lain	23, 24, 25, 26	4
3	<i>Normative Commitment</i>	Kesadaran akan tanggung jawab terhadap organisasi	27, 28, 29, 30, 31	5
		Kesadaran akan kewajiban untuk tetap bertahan dan loyal pada organisasi karena merasakan adanya beban secara moral	32, 33, 34, 35, 36	5
Jumlah				35

Keterangan : ■ ganti bahasa ■ gugur

Selanjutnya validitas hasil pengukuran variabel kualitas kehidupan kerja yang diperoleh dari penelitian ini dari 74 aitem terdapat 57 aitem dikatakan valid. Sedangkan 17 aitem pernyataan lainnya yang memiliki koefisien < 0.30 dinyatakan tidak valid. Azwar (2012) mengungkapkan dengan koefisien ≥ 0.30 maka aitem memenuhi syarat psikometri sebagai alat tes.

Tabel 3.10
Validitas Skala Kualitas kehidupan kerja saat Penelitian

No.	Aspek	Item Valid	Jumlah	Item Gugur	Jumlah
1	Partisipasi SDM	65, 18, 8, 53, 24, 30	6	6, 11	2
2	Pengembangan karir	34, 39, 45, 19, 41, 60, 67, 2	8	21, 50, 42, 72	4
3	Penyelesaian konflik	73, 15, 36, 32, 52, 1, 26, 48, 64, 57, 40	11	69	1
4	Komunikasi	4, 10, 7, 35, 44	5	23, 17	2
5	Keamanan kerja	62, 68, 70, 9, 51	5	38, 5, 37	3
6	Kompensasi yang layak	12, 20, 55, 59	4	29	1
7	Kebanggaan organisasi	3, 14, 66, 22, 28, 16	6	56	1
8	Keselamatan dan kesehatan kerja	71, 31, 48, 33, 54, 63, 47, 49, 13, 27, 25, 61	11	58, 74, 43	3
Jumlah		57			17

Sumber : Hasil olah data penelitian

Validitas hasil pengukuran variabel komitmen karyawan yang diperoleh dari penelitian ini dari 35 aitem terdapat 25 aitem dikatakan valid. Sedangkan 10 aitem pernyataan lainnya yang memiliki koefisien < 0.30 dinyatakan tidak valid. Azwar (2012) mengungkapkan dengan koefisien ≥ 0.30 maka aitem memenuhi syarat psikometri sebagai alat tes.

Tabel 3.11
Validitas Skala Komitmen saat Penelitian

No.	Aspek	Item Valid	Jumlah	Item Gugur	Jumlah
1	<i>Affective Commitmen</i>	2, 32, 27, 1, 30, 34, 13, 3, 33	9	14, 9, 28	3
2	<i>Countinuance Commitmen</i>	7, 18, 23, 20, 26, 31, 11, 29	8	8, 35, 4, 16, 17	5
3	<i>Normative Commitmen</i>	21, 5, 22, 10, 6, 15, 25, 19	8	12, 24	2
Jumlah			25		10

Sumber : Hasil olah data penelitian

2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan istilah yang digunakan untuk menunjukkan bahwa suatu instrumen alat ukur cukup dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang cukup tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (*reliable*) Azwar (2012).

Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang angka 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya koefisien yang semakin mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya Azwar (2012). Untuk menentukan reliabilitas dari setiap alat ukur peneliti menggunakan uji reliabilitas dengan rumus *alpha chronbach* dengan rumus Arikunto (2010) :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan atau banyak soal

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians butir

σ_b^1 : Varians total

Hasil uji pada skala kualitas kehidupan kerja adalah 0,936 kemudian setelah menggugurkan item tidak valid maka nilai *Cronbach alpha* menjadi 0,942. Adapun hasil uji reliabilitas dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 3.12
Reliabilitas Skala Kualitas Kehidupan Kerja

<i>Cronbach Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,942	57

Sedangkan hasil uji dari skala komitmen diperoleh hasil 0,870 kemudian setelah menggugurkan item tidak valid maka nilai *cronbachalpha* menjadi 0,890. Adapun hasil uji reliabilitas dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 3.13
Reliabilitas Skala Komitmen

<i>Cronbach Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,890	25

H. Metode Analisis Data

1. Analisis deskriptif

Data deskriptif merupakan analisis yang berguna untuk menggambarkan besar kecilnya tingkat variabel (variabel *dependent* dan *independent*) dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2008), analisis data dengan menggunakan statistik deskriptif dapat dilakukan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi. Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan persentase.

2. Kategorisasi

Untuk mengetahui kategorisasi tingkatan pada tiap variabel kualitas kehidupan kerja dan komitmen karyawan pada subyek penelitian nantinya akan dilakukan pengklasifikasian skor subyek berdasarkan norma yang ditentukan. Penghitungan norma dilakukan untuk melihat kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dan juga komitmen karyawan sehingga apakah tinggi sedang dan rendah. Dalam melakukan pengkategorian ini peneliti menggunakan metode empirik dengan langkah sebagai berikut :

a. Mencari angka kasar

$$Me = \frac{\sum x_i}{n}$$

Keterangan :

Me : Mean (rata-rata)
 \sum : Epsilon (jumlah)
 x_i : nilai x ke i sampai ke n
 n : jumlah individu

b. Mencari standart deviasi dengan rumus

Setelah rata-rata diketahui, maka langkah selanjutnya mencari standart deviasi, dengan rumus berikut:

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n}}$$

Keterangan :

σ : standar deviasi
 x_i : angka kasar
 \bar{x} : mean
 n : banyaknya responden

c. Menentukan kategorisasi

Kategorisasi bertujuan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Kontinum berjenjang yang dipakai adalah tinggi, sedang dan juga rendah. Pada penelitian ini pengkategorisasian yang digunakan sebagai berikut (Azwar, 2013)

Tabel 3.14
Norma Kategorisasi

Tinggi	$X \geq (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$
Sedang	$(\text{Mean} - 1 \text{ SD}) < X \leq (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$
Rendah	$X < (\text{Mean} - 1 \text{ SD})$

d. Analisa Prosentase

Peneliti menggunakan analisa prosentase setelah menentukan norma kategorisasi dan mengetahui jumlah individu yang ada dalam suatu tingkatan kelompok.

Prosentase masing-masing tingkatan dihitung dengan menggunakan rumus :

$$P = \frac{f}{n} \times 100 \%$$

Keterangan

P : Prosentase

F : Frekuensi

N : Jumlah subyek

3. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel secara signifikan mempunyai hubungan linier atau tidak.

Uji linieritas pada *SPSS 16.0 for windows* menggunakan tes for

linierity dengan taraf signifikansi $p > 0,005$ maka dua variable yang diuji dikatakan linier.

4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) maka penelitian menggunakan analisis regresi linier sederhana. Istilah regresi linier sederhana digunakan untuk menunjukkan analisis regresi yang melibatkan satu variabel X dan satu variabel Y. Adapun rumus persamaannya adalah sebagai berikut (Sugiyono & Wibowo, 2004) :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

- Y : Nilai dari variabel terikat (*dependent*)
- a : Nilai dari variabel bebas (*independent*)
- bx : Koefisien regresi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat BTN Syariah

Berawal dari adanya perubahan peraturan perundang-undangan perbankan oleh pemerintah dari UU Perbankan No. 7 Tahun 1992 menjadi Perbankan No. 10 Tahun 1998, dunia perbankan nasional menjadi marak dengan boomingnya bank syariah. Persaingan dalam pasar perbankan pun kian ketat. Belum lagi dengan dikeluarkannya PBI No. 4/1/PBI/2002 tentang perubahan kegiatan usaha bank umum konvensional menjadi bank umum berdasarkan prinsip syariah oleh bank umum konvensional, jumlah bank syariah pun bertambah dengan banyaknya UUS (Unit Usaha Syariah). Maka manajemen PT. Bank Tabungan Negara (Persero), melalui rapat komite pengarah tim implementasi restrukturasi Bank BTN tanggal 12 Desember 2013, manajemen bank BTN menyusun rencana kerja dan perubahan anggaran dasar untuk membuka UUS agar dapat bersaing di pasar perbankan syariah

Untuk mengantisipasi adanya kecenderungan tersebut, maka PT Bank Tabungan Negara (Persero) pada Rapat Umum Pemegang Saham tanggal 16 Januari 2004 dan perubahan Anggaran Dasar dengan akta No. 29 tanggal 27 Oktober 2004 oleh Emi Sulistyowati, SH Notaris di

Jakarta yang ditandai dengan terbentuknya divisi syariah berdasarkan Ketetapan Direksi No. 14/DIR/DSYA/2004. Pembentukan Unit Usaha Syariah ini juga untuk memperkokoh tekad ajaran Bank BTN untuk menjadikan kerja sebagai bagian dari ibadah yang tidak terpisah dengan ibadah-ibadah lainnya. Selanjutnya Bank BTN Unit Usaha Syariah disebut “BTN Syariah” dengan motto “Maju dan Sejahtera Bersama”.

Dalam pelaksanaan kegiatan usahanya, Unit Usaha Syariah didampingi oleh Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang bertindak sebagai pengawas, penasehat dan pemberi saran kepada Direksi, Pimpinan Devisi Syariah, dan Pimpinan Kantor Cabang Syariah mengenai hal-hal yang terkait dengan prinsip syariah. Pada bulan November 2004 dibentuklah struktur organisasi kantor cabang syariah PT. BTN. Dimana setiap kantor cabang syariah dipimpin oleh satu orang kepala cabang yang bertanggung jawab kepada kepala devisi syariah. Yang pada saat bersamaan Dirut Bank BTN meminta rekomendasi penunjukan DPS dan pada tanggal 3 Desember 2004, Dirut Bank BTN menerima surat rekomendasi DSN/MUI tentang penunjukan DPS bagi BTN Syariah. Yang pada tanggal 18 Maret 2005 resmi ditunjuk oleh DSN/MUI sebagai DPS bagi BTN Syariah, yaitu Drs. H. Ahmad Nazri Adlani, Drs. H Mohammad Hidayat, MBA, MBL, dan Dr. H. Endy M. Astiwara, MA, AAIJ, FIIS, CPLHI, ACS.

Setelah menerima surat persetujuan BI mengenai prinsip KCS (Kantor Cabang Syariah) Pada tanggal 15 Desember 2004 dengan keputusan No. 6/1350/DPbs perihal persetujuan Bank BTN maka dibukalah KCS Jakarta pada tanggal 14 Februari 2005. Diikuti pada tanggal 25 Februari 2005 dengan dibukanya KCS Bandung kemudian pada tanggal 17 Maret 2005 dibuka KCS Surabaya yang secara berturut-turut tanggal 4 dan tanggal 11 April 2005 KCS Yogyakarta dan KCS Makassar dan pada tanggal 1 Desember 2005 dibukalah KCS Malang yang berlokasi di jalan Bandung NO.40 Malang.

2. Visi dan Misi BTN Syariah

Visi dan Misi Bank Btn Syariah sejalan dengan Visi Bank BTN yang merupakan *Strategic Business Unit* dengan peran untuk meningkatkan pelayanan an pangsa pasar sehingga Bank BTN tumbuh dan berkembang di masa yang akan datang. BTN Syariah juga sebagai pelengkap dari bisnis perbankan apabila secara prinsip konvensional tidak bisa terlayani.

a. Visi BTN Syariah

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

b. Misi BTN Syariah

1. Mendukung pencapaian sasaran laba usaha BTN.

2. Memberikan pelayanan jasa keuangan Syariah yang unggul dalam pembiayaan perumahan dan produk serta jasa keuangan Syariah terkait sehingga dapat memberikan kepuasan bagi nasabah dan memperoleh pangsa pasar yang diharapkan.
3. Melaksanakan manajemen perbankan yang sesuai dengan prinsip Syariah sehingga dapat meningkatkan ketahanan BTN dalam menghadapi perubahan lingkungan usaha serta meningkatkan *share holders value*.
4. Memberi keseimbangan dalam pemenuhan kepentingan segenap stake holders serta memberikan ketentraman pada karyawan dan nasabah.

3. Tujuan BTN Syariah

- a. Untuk memenuhi kebutuhan Bank dalam memberikan pelayanan jasa keuangan syariah.
- b. Mendukung pencapaian sasaran laba usaha Bank.
- c. Meningkatkan ketahanan Bank dalam menghadapi perubahan lingkungan usaha.
- d. Memberi keseimbangan dalam pemenuhan kepentingan segenap nasabah dan pegawai.

4. Nilai Dasar BTN Syariah

- a. Taat melaksanakan dan mengamalkan ajaran Islam secara khusus.
- b. Selalu untuk menimba ilmu guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya demi kemajuan Bank BTN Syariah.

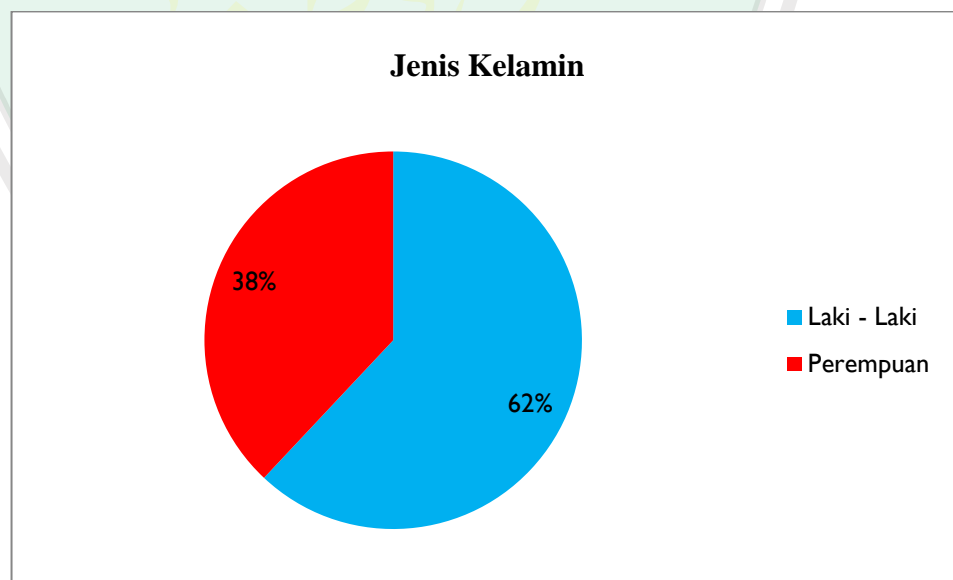
- c. Mengutamakan kerjasama dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan Bank BTN Syariah dengan kinerja yang terbaik.
- d. Selalu memberikan yang terbaik secara ikhlas bagi Bank BTN Syariah dan semua stakeholders, sebagai perwujudan dari pengabdian kepada Allah SWT
- e. Selalu bekerja secara profesional yang kompeten dalam bidang tugasnya.

B. Pelaksanaan penelitian

Peneliti melakukan penelitian selama beberapa hari yang dimulai pada tanggal 02 Mei 2016 sampai tanggal 09 Mei 2016. Penelitian dilakukan dengan memberikan kuosioner disela waktu istirahat karyawan.

C. Hasil Penelitian

1. Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 4.1 Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dilihat dari diagram diatas demografi responden berdasarkan jenis kelamin karyawan laki-laki sebanyak 31 orang, jika diprosentasekan maka besarnya prosentase karyawan laki-laki sebanyak 62 %. Sedangkan karyawan perempuan 38% atau sebanyak 19 orang.

Berbagai macam karakteristik personal telah diteliti dalam hubungan terhadap komitmen organisasi. Paling sering diselidiki dalam beberapa literatur internasional gender, usia, jabatan, dan pendidikan Randall (dalam Harisson dan Hubbard, 1998). Pendapat ini didukung dengan pendapat Mowday & Steers (dalam Purna, 2010) bahwa salah satu karakteristik personal yang mempengaruhi komitmen usia karyawan, masa kerja, tingkat pendidikan dan jenis kelamin. Menurut Mathieu dan Zajac (1990) jenis kelamin merupakan karakteristik personal yang berhubungan dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian di Amerika wanita lebih cenderung berkomitmen pada organisasi dari pada laki-laki. Hal ini dikarenakan wanita lebih sedikit mempunyai pilihan kerja (Mathiu & Zajac, 1990).

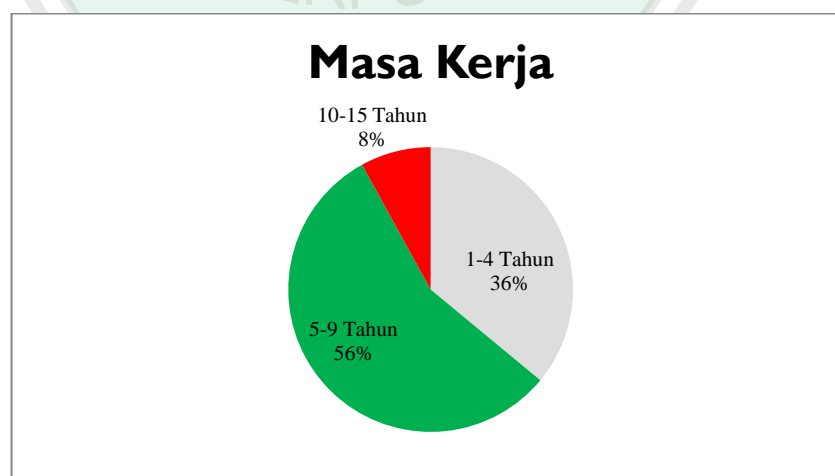
Bertolak belakang dengan penelitian di Amerika, para pengusaha di Mexico justru mengantisipasi karyawan wanita karena kurang berkomitmen dari pada laki-laki. Meskipun wanita dinilai mampu bertanggungjawab terhadap pekerjaannya dalam sector pemerintahan maupun sector swasta namun banyak orang

percaya bahwa mayoritas peran utama wanita adalah bertanggung jawab menjadi istri dan ibu dan anaknya. Para pekerja berharap para wanita ditempatkan pada pekerjaan yang *less value*, tidak begitu terikat atau pekerjaan yang tidak berat dalam suatu organisasi (Harrison & Hubbard, 1998)

Pernyataan ini sepadan dengan apa yang ada dilapangan beberapa karyawan laki-laki lebih cenderung memegang bagian pekerjaan yang mayoritas dilapangan. Seperti marketing, dan beberapa pekerjaan berat lain dan wanita lebih banyak menjadi *frontlinerr* administrasi dan bagian pekerjaan yang berada dikantor.

Berdasarkan rincian data tersebut diketahui bahwa karyawan PT Bank BTN Syariah (PERSERO) kantor cabang Malang mayoritas berjenis kelamin laki-laki. Diharapkan dengan hal ini pula maka para karyawan berkomitmen dengan tugas serta tanggungjawabnya dalam organisasi tersebut.

2. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja



Gambar 4.2 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja. 10-15 : Lama. 5-9 : Sedang . 1- 4 ; Rendah

Masa kerja seorang karyawan tentunya juga mempengaruhi komitmen yang dimiliki oleh seorang karyawan. Dilihat pada gambar diatas berdasarkan lama bekerja karyawan yang berkerja dalam kurun waktu 10-15 tahun sebanyak 4 orang dengan prosentase 8 %. Kemudian untuk karyawan yang bekerja dalam kurun waktu 5-9 tahun sebanyak 28 orang dengan prosentase 56% dan karyawan yang bekerja dalam kurun waktu 1-4 tahun adalah 18 orang dengan prosentase sebesar 36 %.

Masa jabatan tentunya akan mempengaruhi sejauh mana pengalaman individu yang didapat dilingkungan kerjanya terkait pekerjaannya. Allen & Mayer (1991) menyebutkan bahwa salah satu anteseden komitmen affektif terdiri darikarakteristik jabatan dan juga pengalaman kerja. Dalam aspek komitmen normatife pengalaman sosialisasi selama berada dalam organisasimembuat individu berfikir tentang investasi yang telah dilakukakannya dalam perusahaan atau organisasi dimana ia bekerja (Allen & Mayer, 1991). Masa kerja juga memiliki korelasi kuat terhadap komitmen karyawan Mayer, dkk (2002)

Secara umum masa jabatan juga cenderung positif berhubungan dengan komitmen karyawan. Karyawan yang lebih lama bekerja dalam suatu organisasi cenderung lebih merasakan investasi pribadi pada karyawan dengan begitu maka komitmen karyawan akan cenderung lebih naik. (Harrison & Hubbard, 1998)

3. Hasil Uji Analisis

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran data variabel kualitas kehidupan kerjadan komitmen karyawan. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *one samplen Kolmogorov-Smirnov Test*. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normalitas sebaran data adalah jika signifikansi $> 0,05$ sebaran maka dikatakan normal dan jika $< 0,05$ sebaran data dianggap tidak normal. Hasil uji normalitas menunjukkan skor *Kolmogorov Smirnov* komitmen diketahui 0.202 dan kualitas kehidupan kerja sebesar 0.154. Angka ini berarti bahwa keduanya berdistribusi normal. Adapun hasil uji sebaran data normalitas dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini:

Tabel 4.1
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	KOMITMEN	KKK
N	50	50
Normal	Mean	81.80
Parameters ^a	Std. Deviation	6.996
Most	Absolute	.151
Extreme	Positive	.127
Differences	Negative	-.151
Kolmogorov-Smirnov Z		1.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.202

a. Test distribution is Normal.

2) Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier antara kedua variabel penelitian. Hasil uji linieritas sebagai prasyarat dari uji hipotesis ialah uji analisis regresi sederhana. Adapun ketentuan kaidah mengenai linieritas variabel bebas dan terikat pada program SPSS diindikasikan jika nilai Sig. < 0,05 maka tidak ada hubungan yang linier antara kedua variabel yang diuji, begitu pula sebaliknya. Hasil uji linieritas dari variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Hasil Linieritas

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Komitmen*KKK	2076.133	29	71.591	4.448	.000
Linierity	1532.000	1	1532.000	95.195	.000
Deviation from Linierity	544.133	28	19.433	1.208	.335
Whithin Group	321.867	20	16.093		
Total	2398.00	49			

Berdasarkan nilai signifikansi dari output diatas diperoleh nilai signifikansi $0.335 > 0.05$. Maka artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara kedua variable yang diuji.

3) Analisis Deskriptif

Uji deskriptif dilakukan dengan menggolongkan skor subjek berdasarkan norma dengan norma penggolongan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Penggolongan Norma

No	Kategorisasi	Norma
1	Tinggi	$X \geq M + 1SD$
2	Sedang	$M-1 SD \leq X \leq M +1SD$
3	Rendah	$X < M - 1 SD$

Keterangan:

X : Jumlah skor subjek

M : Mean

SD : Standar Deviasi

a. Analisis Data Komitmen

Berdasarkan norma tersebut maka diperoleh hasil ketentuan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Interval Skor Tingkat Komitmen Karyawan

No	Kategori	Norma	Interval
1	Tinggi	$X \geq M + 1SD$	>89
2	Sedang	$M-1 SD \leq X < M +1SD$	75 - 88
3	Rendah	$X < M - 1 SD$	<75

*Hasil hitung M, X dan SD terlampir

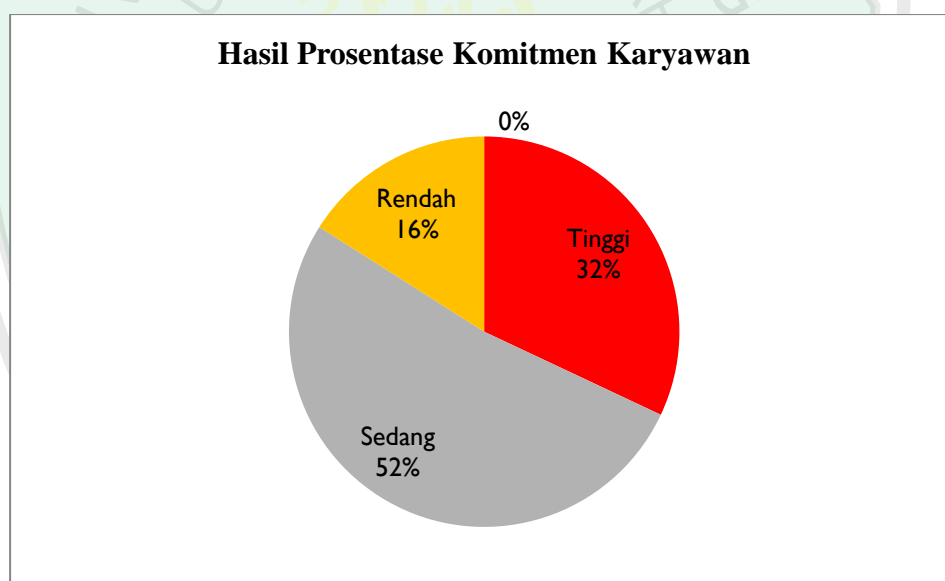
Selanjutnya setelah mengetahui kategorisasi tinggi, sedang, dan rendah, maka langkah selanjutnya adalah mengetahui prosentase dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Dengan rumus tersebut maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Deskriptif Tingkat Komitmen Karyawan

No	Kategori	Norma	Interval	F	P
1	Tinggi	$X \geq M + 1SD$	>89	16	32%
2	Sedang	$M - 1 SD \leq X < M + 1SD$	75 - 88	26	52%
3	Rendah	$X < M - 1 SD$	<75	8	16%



Gambar 4.3 Prosentase Komitmen Karyawan

Berdasarkan gambar 4.3 dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan BTN Syariah berada dalam tingkat komitmen sedang . Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil skor tingkat sedang sebesar 52% dengan jumlah frekuensi 26 karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tingkat tinggi sebesar 32%

dengan jumlah frekuensi 16 karyawan dan yang memiliki tingkat komitmen rendah sebesar 16% dengan frekuensi 8 karyawan.

b. Analisis Data Kualitas Kehidupan Kerja

Berdasarkan norma tersebut maka diperoleh hasil ketentuan sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Interval Skor Tingkat Kualitas Kehidupan Kerja

No	Kategori	Norma	Interval
1	Tinggi	$X \geq M + 1SD$	>205
2	Sedang	$M-1 SD \leq X < M +1SD$	170 - 204
3	Rendah	$X < M - 1 SD$	<170

*Hasil hitung M, X dan SD terlampir

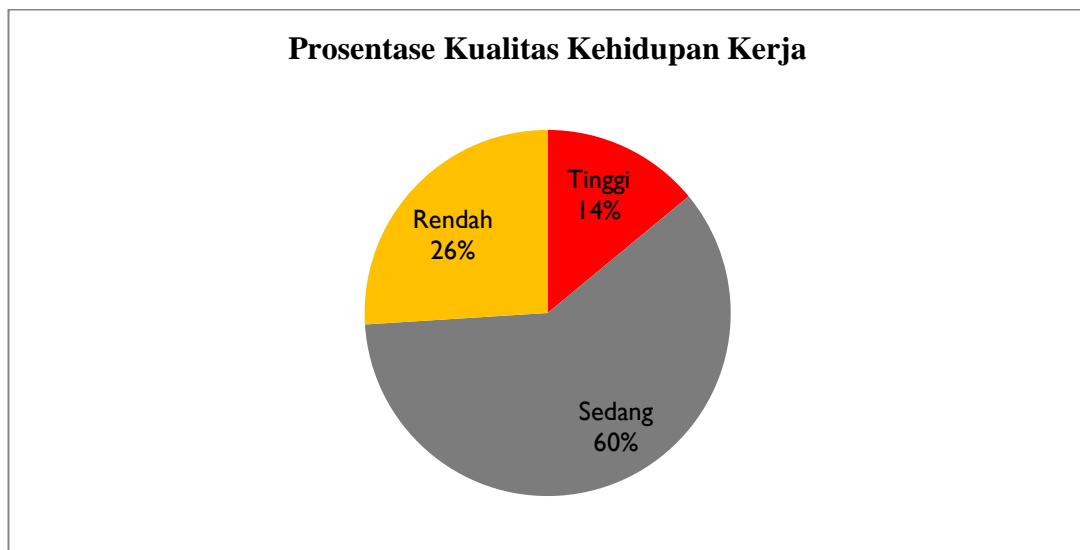
Selanjutnya setelah mengetahui kategorisasi tinggi, sedang, dan rendah, maka langkah selanjutnya adalah mengetahui prosentase dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Dengan rumus tersebut maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Deskriptif Tingkat Kualitas Kehidupan Kerja

No	Kategori	Norma	Interval	F	P
1	Tinggi	$X \geq M + 1SD$	> 205	16	14%
2	Sedang	$M-1 SD \leq X < M +1SD$	170 - 204	26	62%
3	Rendah	$X < M - 1 SD$	<175	8	24%



Gambar 4.4 Prosentase Kualitas Kehidupan Kerja

Berdasarkan gambar 4.4 dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan BTN Syariah merasakan kualitas kehidupan kerja yang sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil skor tingkat sedang sebesar 60% dengan jumlah frekuensi 31 karyawan. Karyawan yang merasakan kualitas kehidupan kerja tinggi sebesar 14% dengan jumlah frekuensi 7 karyawan dan yang merasakan tingkat kualitas kehidupan kerja rendah sebesar 26% dengan frekuensi 13 karyawan.

4) Analisis Regresi Sederhana

Tabel 4.8 Analisis Regresi Sederhana

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1532.000	1	1532.000	84.915	,000 ^b
	Residual	868.000	48	18.042		
	Total	2398.000	49			

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa taraf signifikansi yang didapat sebesar 0,000 ($p < 0.05$). Artinya H1 diterima, yaitu ada pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen karyawan. Hal

ini juga didukung dari hasil nilai F hitung sebesar = 84.915 dengan df_1 (derajat kebebasan pembilang) = 1 dan df_2 (derajat kebebasan penyebut) = 48. Kemudian membandingkan F tabel dengan df_2 (pembilang dan penyebut). Hasil perbandingan tersebut didapatkan nilai sebesar 4.04 pada kolom F tabel. Maka F hitung lebih besar dari F tabel ($84.915 > 4.04$). Sehingga, H_1 diterima dan H_0 ditolak.

a. Persamaan Regresi Sederhana

Pengujian selanjutnya yaitu dengan melihat nilai koefisien regresi dari setiap independent variabel. Penyajian nilai koefisien dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel. 4.9 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	21.583	6.562		3.289	.002
	KKK	.322	.035	.799	9.215	.000

Persamaan regresi linier yang diperoleh dari analisis tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = 21.583 + 0.322X$$

Kemudian untuk mengetahui pengaruh atau tidaknya terhadap perubahan variabel dependen, yaitu dengan melihat nilai sig, jika nilai $p < 0.05$ maka terdapat pengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel di atas, diketahui jika nilai signifikansi $P < 0.05$ yang berarti variabel X kualitas kehidupan kerja berpengaruh simultan terhadap variabel Y

komitmen. Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa $\beta = 0,322$ merupakan koefisien regresi variabel bebas kualitas kehidupan kerja (X) yang menunjukkan bahwa nilai bersifat positif, maka semakin tinggi kualitas kehidupan kerja (X) maka akan semakin tinggi pula komitmen (Y).

D. Pembahasan

1. Tingkat Komitmen Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan BTN Syariah Cabang Malang berada dalam tingkat komitmen yang sedang. Dengan tingkat ini artinya komitmen karyawan masih bisa berubah dan masih mudah dipengaruhi. Karyawan berkomitmen tinggi mencapai prosentase 32%, prosentase ini masih berada diatas karyawan yang berkomitmen rendah yang hanya mencapai 16%. Dan sisanya 52% berada dalam kategori sedang. Prosentase sedang tersebut lebih dari 50% karyawan, ini berarti karyawan BTN syariah memiliki komitmen yang cukup. Berdasarkan keterangan di atas menunjukkan bahwa komitmen organisasi berada dalam tingkat kategori sedang cenderung tinggi. Hal ini berbeda dengan dugaan awal yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada karyawan rendah. Perbedaan komitmen organisasi antara dugaan awal dan hasil analisis data karena subjek penelitian memiliki masa kerja rata-rata lebih dari lima tahun (lihat pada gambar 4.2).

Jika dilihat dari prosentase responden yang menunjukkan 62% responden berjenis kelamin laki-laki seharusnya komitmen disini akan

lebih tinggi tidak hanya mencapai prosentase 32% untuk kategori tinggi tetapi lebih tinggi dari itu, namun kenyataannya tidak demikian. Mengingat pendapat Allen & Mayer (1997) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan juga termasuk karakteristik personal yakni jenis kelamin. Mathiu dan Zajac (1990) juga menyatakan demikian bahwa jenis kelamin mempengaruhi komitmen karyawan.

Berdasarkan demografi masa kerja menunjukkan sebagian besar karyawan 69% dengan rentan masa kerja 5-9 tahun. Masa kerja erat hubungannya dengan *affective commitmen* dan juga *normative commitmen* (Allen & Mayer, 2002). Meskipun rentan waktu 5-9 tahun sudah lumayan lama diatas 5 tahun, ini mengindikasikan bahwa karyawan sudah cukup lama masa kerjanya namun pada nyatanya karyawan memiliki komitmen sedang jauh lebih banyak. Hal ini mungkin dikarenakan dari segi usia karyawan masih begitu muda sehingga karyawan memiliki pandangan yang luas tentang karir, atau bahkan menginginkan bekerja ditempat lain dengan kompetensi yang lebih menjanjikan mereka. Hal inilah yang menyebabkan belum cukup tingginya komitmen karyawan. Sayangnya peneliti disini tidak mampu menggali data responden secara usia.

Sebanyak 16% karyawan berada dalam kategori rendah. Karyawan ini bisa memberikan dampak tidak baik bagi organisasi karena pada hakikatnya kurangnya komitmen karyawanakan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan diorganisasi tersebut (Angel

dalam Sopiah, 2008), dikarena kurangnya kesadaran karyawan akan komitmen itu sendiri. Sedangkan Near & Jansen (dalam Sopiah, 2008) menambahkan jika komitmen karyawan rendah maka ia bisa memicu perilaku karyawan yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya adalah reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan diri klien kemudian dampak yang lebih jauh adalah menurunnya laba perusahaan.

Paparan diatas menunjukkan bahwa beberapa karyawan cukup berkomitmen meskipun masih ada yang dalam taraf rendah. Dalam hal ini perlu kiranya komitmen terus ditingkatkan dengan berbagai cara yang bisa diupayakan. Mengingat komitmen organisasi merupakan hal penting untuk organisasi. Menurut Sutrisno (2010) cara membangun komitmen bisa dilakukan dengan 1) teori sosialiasai kelompok, dimana satu organisasi sudah menuntut komitmen sejak awal pertama seorang karyawan masuk. Namun hal ini tidak mudah untuk dilakukan karena komitmen karyawan juga akan berkembang bahkan berubah seiring perkembangan zaman. 2) dengan teori pertukaran social, komitmen organisasi akan bisa dicapai apabila apa yang diberikan organisasi sesuai dengan apa yang dituntut anggotanya, dan sebaliknya apa yang diaharapkan organisasi sesuai dengan besarnya kontribusi anggotanya. Oleh karenanya mungkin perlu dilakukan kesepakatan *reward* dan *cost* antara kedua belah pihak merupakan hal yang mendasari terbangunnya komitmen Sutrisno, (2010).

2. Tingkat Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan BTN Syariah Cabang Malang merasakan kualitas kehidupan kerja yang sedang. Artinya karyawan merasa bahwa BTN Syariah cukup dalam memberikan kesejahteraan baik fisik maupun mental pada karyawan. Disisi lain hasil kualitas kehidupan kerja yang sedang juga menunjukkan bahwa karyawan BTN Syariah sebagian besar masih mampu beradaptasi dengan beban kerja dan segala hal yang mencakup pekerjaan mereka sehingga masih mampu beradaptasi dengan *stressor* kerja.

Karyawan dengan kualitas kehidupan kerja tinggi hanya mencapai 14 %, ini menunjukkan bahwa sebanyak 14% karyawan tersebut merasakan terjaminnya kesejahteraan mereka. Jika karyawan merasakan kualitas kehidupan kerja yang tinggi maka mereka akan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang terbaik untuk organisasinya. Cascio & Boudreau (2011) mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik pada karyawan umumnya berdampak positif pada pekerjaan. Selain itu apabila karyawan merasakan kualitas kehidupan kerja yang tinggi maka mereka akan gampang dalam termotivasi dan merasakan kepuasan dalam pekerjaan mereka.

Statemen tersebut diperkuat dengan oleh penelitian oleh Angelia (2009) bahwa peningkatan *quality of work life* (kualitas kehidupan kerja) akan membawa pengaruh yang positif terhadap organisasi. Pengaruh positif secara langsung yang diperoleh yaitu yang pertama, meningkatkan

kepuasan kerja dan komitmen. Kedua, meningkatkan produktivitas. Ketiga, berkaitan dengan dua keuntungan sebelumnya adalah meningkatkan efektivitas organisasi. Penelitian Angelia (2009) juga mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja berhubungan dengan komitmen karyawan. Penelitian yang Angelia (2009) tersebut menemukan bahwa faktor utama yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah faktor gaji yang memadai.

Selanjutnya Veitzhal, Saleh & Sagala (2011) juga mengungkapkan kepuasan karyawan akan kualitas kehidupan kerjanya akan membuat karyawan lebih terlibat pada organisasi dimana ia bekerja sebagai dampak dari rasa puas mereka terhadap kualitas kehidupan kerja yang dirasakan. Mayer dkk (2002) dalam penelitian menemukan hasil bahwa salah satu faktor yang memiliki korelasi dengan komitmen adalah kepuasan kerja.

Sedangkan karyawan dengan kualitas kehidupan kerja yang rendah mencapai 26% ini berarti karyawan rentan merasakan *stressor* kerja, merasakan partisipasi yang kurang, merasa kurang diberdayakan oleh organisasi, merasakan kompensasi yang kurang sehingga kurang merasakan kesejahteraan dilingkungan mereka bekerja. Karyawan dengan mutu kualitas kehidupan kerja yang rendah ini rentan terhadap rasa tidak puas, karena merasa kebutuhannya akan kesejahteraan tidak terpenuhi (Dubrin, 1994). Kualitas kehidupan kerja dapat diartikan sebagai derajat pemenuhan kebutuhan manusia (*human needs*) dalam suatu lingkungan kerja. Apabila kebutuhan manusia telah dipenuhi, maka produktivitas organisasi dapat

meningkat. Dalam konsep kualitas kehidupan kerja, terkandung makna bahwa tujuan organisasi harus dapat berjalan bersama-sama (Flippo, 1990). Pendapat tersebut menjelaskan bahwa jika kualitas kehidupan kerja karyawan tidak terpenuhi maka akan berdampak pada organisasi dan juga nantinya pada komitmen, dan *income* perusahaan secara keseluruhan.

Oleh karena masih sedikit sekali karyawan yang merasakan kualitas kehidupan kerja yang tinggi baiknya, sebuah manajemen perusahaan berusaha berusaha untuk meningkatkan program kualitas kehidupan kerja. Dengan berbagai macam cara meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Siagian (2005) bahwa filosofi kualitas kehidupan kerja adalah memperkerjakan karyawan bukan semata-mata digunakan tenaganya saja akan tetapi kemampuan intelektualnya, harkat dan martabat manusia perlu diakui dan managerial yang diinginkan adalah demokratis. Lebih lanjut Siagian (2005) mengungkapkan jika karyawan merasakan kualitas kehidupan kerja yang kurang maka tidak mustahil para karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang rendah terhadap keberhasilan organisasi.

3. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan BTN Syariah Cabang Malang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen karyawan. Kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai signifikansi 0,000. Adapun nilai R Square² yang didapat 0.639 sumbangan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen karyawan adalah 63,9%.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen karyawan sebesar 63,9% ditentukan oleh kualitas kehidupan kerja sedangkan sisanya 36,1% ditentukan oleh faktor lain selain kualitas kehidupan kerja. Hal ini juga diketahui dengan hasil korelasi kualitas kehidupan kerja dan komitmen karyawan yang diperoleh nilai sebesar 0.799.

Paparan tersebut berarti karyawan BTN Syariah sudah merasakan kualitas kehidupan kerja yang diterapkan oleh perusahaan meskipun belum keseluruhan. Memang dalam beberapa organisasi meskipun telah menerapkan program kualitas kehidupan kerja namun tidak serta merta seluruh karyawan bisa menikmati dengan benar adanya kualitas kehidupan kerja. Pendapat Cascio & Boudreau (2011) dalam banyak organisasi meskipun program kualitas kehidupan kerja tersedia tetapi para karyawan seakan sulit untuk menikmatinya.

Luthans (2006) manajemen selalu menghadapi situasi-situasi dimana pada suatu sisi harus fokus pada tim kerja, pemberdayaan, dan yang lebih datar organisasi harus meningkatkan komitmen karyawan. Namun disisi lain kondisi lingkungan turut mengurangi komitmen karyawan. Kondisi lingkungan yang dimaksud merujuk pada kualitas kehidupan kerja. Oleh karenanya sebuah organisasi harus memanusiakan karyawan dengan desain pekerjaan, tugas dan faktor-faktor lain demi menghasilkan lingkungan kerja yang lebih manusiawi. Kualitas kehidupan kerja berupaya memenuhi kebutuhan karyawan akan hal tersebut. Pendekatan kualitas kehidupan kerja berusaha untuk lebih mendayagunakan ketrampilan karyawan dan

menyediakan lingkungan yang mendorong karyawan untuk meningkatkan ketrampilan (Devis & Newstrom, 1985).

Upaya seperti diatas jika tanpa diiringi dengan peningkatan kualitas kehidupan kerja dilihat dari sudut pandang SDM maka akan sulit untuk dilakukan yang pada akhirnya perusahaan kesulitan untuk membentuk karyawan yang bertanggung jawab dan berkomitmen pada pekerjaan mereka (Nawawi, 2012).

Dessler (dalam Luthans, 2006) untuk membantu memecahkan masalah dan komitmen organisasi pada diri karyawan manajemen harus berkomitmen pada nilai-nilai utama kemanusiaan, menjamin rasa keadilan bagi seluruh karyawan, menciptakan komunitas, menekankan kerja sama, dan saling mendukung, serta mendukung perkembangan karyawan untuk mengaktualisasikan dirinya. Senada dengan konsep kualitas kehidupan kerja yang diajukan oleh Cascio (1992) menyatakan bahwa terdapat dua cara dalam menjelaskan kualitas kehidupan salah satunya yaitu kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Kedua, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan sasaran yang ingin dicapai melalui kebijakan organisasi seperti: kondisi kerja yang aman, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, kompensasi yang adil dan lain-lain. Dilihat dari pendapat-pendapat diatas maka aspek-aspek yang dibentuk dari

kualitas kehidupan kerja dipandang mampu meningkatkan komitmen karyawan.

Cascio & Boudreau (2011) mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan investasi terbesar perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan mengurangi turnover serta absenteisme karyawan, hal ini berarti bahwa dengan adanya kualitas kehidupan kerja maka akan menaikkan komitmen karyawan. Seperti dikutip oleh Sopiah (2008) komitmen karyawan yang tinggi membuat karyawan akan lebih puas dengan pekerjaan dan tingkat absensinya akan menurun, sebaliknya karyawan yang kurang komitmen akan berdampak pada absenteisme atau kemangkiran kerja, Hacket & Guinon (dalam Sopiah, 2008).

Hipotesa dalam penelitian adalah adanya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen karyawan. Seperti yang telah terpapar dalam uraian-uraian diatas maka hasil penelitian ini, sejalan dengan beberapa penelitian. Penelitian Fields & Thacker (1992) komitmen organisasional dan kepuasan kerja akan meningkat hanya jika praktek kualitas kehidupan kerja dilaksanakan dengan baik, tetapi komitmen terhadap serikat pekerja meningkat terlepas dari sukses tidaknya juga implementasi kualitas kehidupan kerja.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Zin (2004) yang menunjukkan bahwa untuk meningkatkan komitmen organisasional perusahaan harus mengembangkan kualitas kehidupan kerja dengan

memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri melalui program pelatihan dan berpartisipasi dalam setiap pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Selanjutnya Sajjad dan Abbasi (2012) juga mengungkapkan bahwa dimensi-dimensi dari kualitas kehidupan kerja terbukti memiliki dampak positif terhadap komitmen karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Faghieh, Allameh & Ansari (2013) kualitas kehidupan kerja juga memiliki dampak yang signifikan terhadap terbentuknya komitmen karyawan.

Pada saat sebelum penelitian wawancara bersama salah satu karyawan menyatakan bahwa mereka merasa nyaman dan merasa bergairah dalam bekerja jika faktor seperti pengembangan karir, gaji yang memadai, beban kerja yang tidak terlalu tinggi, dan juga adanya tunjangan tambahan mereka dapatkan (wawancara, 12 November 2015). Oleh karenanya aspek kualitas kehidupan kerja merupakan faktor-faktor terpenting bagi tumbuhnya komitmen karyawan. Hasil tersebut juga didukung oleh Mayer, dkk (2002) juga menyebut bahwa kesejahteraan karyawan mampu meningkatkan komitmen karyawan. Diperkuat oleh Sajad & Abbasi (2012) bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan pekerjaan maka komitmen organisasi yang dimiliki akan lebih tinggi.

Telah dijelaskan pula oleh Hackman dan Oldhams (dalam Sinha, 2012) bahwa konstruksi dari QWL dalam kaitannya dengan interaksi antara lingkungan kerja dan kebutuhan pribadi karyawan. Mereka menekankan kebutuhan pribadi karyawan akan terpenuhi ketika karyawan merasa puas

akan imbalan dari organisasi seperti kompensasi, promosi, pengakuan dan pengembangan dapat memenuhi harapan mereka, yang akan menyebabkan QWL yang sangat baik.

Lowe dkk, (2003) melakukan penelitian untuk mengeksplorasi hubungan antara pengalaman kerja-kehidupan dan kehidupan pribadi karyawan. Studi mereka mengamati bahwa pekerja cenderung menganggap tempat kerja mereka dengan cara yang positif jika kondisi tertentu ada di tempat kerja. Kondisi diidentifikasi oleh mereka termasuk memiliki tuntutan yang wajar, imbalan intrinsik dan ekstrinsik tinggi, dukungan sosial yang baik, pengaruh atas keputusan kerja, dan sumber daya yang tersedia untuk melakukan pekerjaan itu. Berdasarkan penelitian mereka, Lowe et al. (2003) berpendapat bahwa semua kondisi tersebut di atas memberikan kontribusi dalam meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Hasil penelitiannya juga mendapati hasil bahwa dengan adanya beberapa faktor diatas maka kepuasan kerja akan lebih tinggi, karyawan akan komitmen dan semangat, dan akhirnya ketidakhadiran rendah niat berhenti (turnover) juga rendah.

Hasil dari analisis tambahan dalam penelitian yang dilakukan peneliti ini juga menunjukkan demikian. Faktor keselamatan dan kesehatan kerja menempati posisi dominan dalam penelitian ini dibandingkan dengan aspek yang lain dengan nilai korelasi sebesar 0,910 dengan nilai signifikansi $p = 0.000$ dimana $p < 0.01$. Hasil ini menunjukkan bahwa wawancara dan ungkapan karyawan yang telah dijelaskan diatas memang

benar. Selain didukung oleh penelitian yang dilakukan Lowe dkk (2003) tersebut juga didukung pada penelitian ini. Sangat tepat jika menurut Lowe (2003) faktor tuntutan yang wajar, imbalan intrinsik dan ekstrinsik tinggi, dukungan sosial yang baik, pengaruh atas keputusan kerja, dan sumber daya yang tersedia untuk melakukan pekerjaan itu mempengaruhi kesehatan kerja karyawan, sesuai dengan ungkapan salah satu karyawan dalam kutipan wawancara tersebut.

Penjelasan tersebut dapat kita pahami bahwa tuntutan yang wajar merupakan beban kerja yang wajar, tidak menyita waktu dan tidak membebani karyawan merupakan faktor yang menimbulkan stress. Kemudian dukungan sosial yang baik merupakan indikasi dari terciptanya komunikasi yang baik dan tidak adanya konflik, dan sumber daya yang ada dilingkungan kerja adalah segala hal yang mencakup alat kerja, pertemanan, lingkungan kerja. Lingkungan kerja inilah yang berkaitan erat dengan keselamatan dan kesehatan kerja.

Telah dijelaskan bahwa aspek keselamatan dan kesehatan kerja mengandung unsur yang berhubungan dengan hal-hal mencakup dengan kondisi fisik dari tempat bekerja, seperti kebersihan, keamanan serta memiliki risiko kecelakaan yang rendah Walton dalam Sajad & Abbasi, 2012). Sedangkan Cascio (1992) aspek ini berkaitan dengan pemberian perlindungan pada sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaannya baik fisik maupun psikis. Segi fisik antara lain berupa pekerjaan yang dapat mengakibatkan kecelakaan, lingkungan yang tidak

aman dan sehat dan hal-hal lain yang dapat mengancam keselamatan jiwa. Sedangkan dari segi psikis misalkan ancaman diberikan hukuman berat berupa pemberhentian, beban kerja dan tanggung jawab yang terlalu berat sehingga mudah menimbulkan stress.

Suma'ur dalam Septiana (2010) mengungkapkan keselamatan kesehatan kerja mampu mempengaruhi komitmen karyawan. Menurut ini disebabkan karena faktor keselamatan kesehatan kerja mencakup tempat kerja yang nyaman bagi karyawan, mesin dan peralatan yang baik dan memadai dan yang terahir beban kerja yang didapat pekerja. Selanjutnya jika kita merujuk pada refrensi lain beban kerja karyawan yang terlalu tinggi akan mampu membuat karyawan mengalami stressor. Sedangkan stressor sendiri berkaitan erat dengan komitmen afektif Meyer, dkk (2002).

Hal ini berarti karyawan BTN syariah merasakan bahwa ia mendapat perlindungan baik fisik dan psikis dilingkungan kerja. Merasa bahwa tugas dan rutinitas kantor tidak membuat mereka terbebani baik secara fisik dan psikis. Lingkungan mereka juga sudah mereka nilai mampu menunjang kenyamanan mereka karyawan dalam bekerja.

Kemudian untuk aspek penyelesaian konflik memperoleh angka korelasi partial sebesar 0.895 dengan nilai signifikansi $p = 0.000$ dimana $p < 0.01$. Penyelesaian konflik menempati posisi kedua setelah keselamatan kesehatan kerja. Kemudian aspek penyelesaian konflik disini berkaitan dengan membudayakan keterbukaan, keadilan, kejujuran obyektif

(menghindari perilaku memihak), saling mendukung dalam pekerjaan. Senada dengan pendapat Dessler dalam Luthans (2006) bahwa dalam sebuah organisasi harus mampu menjamin rasa keadilan, saling mendukung, dan kerja tim. Hal inilah salah satu dari berbagai cara yang bisa dilakukan oleh organisasi guna menciptakan komitmen karyawan yang tinggi Dessler (dalam Luthans, 2006). Konflik menurut berbagai penelitian memang benar dapat mempengaruhi komitmen karyawan.

Hasil penelitian Normadewi (2014) menunjukkan bahwa tingkat konflik organisasi tinggi dan komitmen karyawan tinggi. Berdasarkan hasil analisa konflik organisasi berpengaruh cukup tinggi, terhadap komitmen karyawan dengan R Square 31,2%. Berarti komitmen karyawan dipengaruhi konflik organisasi sebesar 31,2% dan sisanya 68,8% dipengaruhi faktor lain.

Paparan ini menunjukkan bahwa aspek penyelesaian konflik dalam teori Cascio (1992) yang dipakai dalam penelitian ini afektif mempengaruhi komitmen karyawan. Kutipan dari Lowe dkk (2003) menjelaskan bahwa komunikasi merupakan salah satu hal yang mampu membuat karyawan merasa nyaman dilingkungan kerja. Adanya komunikasi yang baik membuat karyawan merasakan bahwa mereka mendapat dukungan sosial yang baik dilingkungan kerja sehingga karyawan lebih betah dan bertahan dalam organisasi, Mulyono (2004).

Penjeladan di atas dapat kita fahami jika penyelesaian konflik dalam organisasi mampu diselesaikan maka komitmen karyawan baik. Hal inilah

yang mungkin menyumbang faktor dalam penelitian ini, dimana kualitas kehidupan kerja mempengaruhi komitmen karyawan.

Hasil analisa menunjukkan bahwa karyawan BTN Syariah juga memiliki komitmen yang cukup. Peneliti mengatakan demikian karena lebih dari 50% karyawan memiliki komitmen yang sedang yakni mencapai 52%, dengan kualitas kehidupan kerja yang dirasa dalam taraf sedang pula pada prosentase 60%. (lihat gambar 4.4) hal ini menunjukkan sebenarnya kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan sepadan dengan komitmen yang dimiliki oleh para karyawan. Hasil ini kemungkinan besar dikarenakan faktor yang mendominasi kuatnya kualitas kehidupan kerja karyawan hanya dari aspek keselamatan kesehati aspek kerja dan penyelesaian konflik, sedangkan dari aspek yang lain karyawan belum cukup merasakannya.

Kemudian dari segi komitmen sendiri menunjukkan bahwa pada variabel komitmen karyawan aspek paling kuat membentuk komitmen karyawan BTN Syariah Cabang Malang adalah aspek komitmen keberlanjutan *continuance commitmen*. *Continuance commitmen* memperoleh angka korelasi partial sebesar 0.910 dengan nilai signifikansi $p = 0.000$ dimana $p < 0.01$. Aspek ini dikatakan pembentuk komitmen yang paling kuat dikarenakan dari ketiga aspek yang ada aspek ini adalah aspek yang memiliki angka r partial yang paling tinggi. (hasil terlampir)

Komitmen keberlanjutan adalah komitmen yang muncul atas dasar pertimbangan untung dan rugi jika karyawan meninggalkan organisasi atau

tetap berada dalam organisasi. *Commitment continuans* juga membuat karyawan bertahan dalam organisasi karena karyawan membutuhkan gaji, dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan alternatif pekerjaan lain. Karyawan dengan *continuance commitmen* yang tinggi tetap tinggal dalam organisasi karena mereka merasa memerlukannya atau membutuhkannya Allen & Mayer (1993).

Pemaparan-pemaparan sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan lebih merasakan kualitas kehidupan kerja dikarenakan merasakan adanya kemampuan manajemen dalam menyelesaikan konflik dan kemudian juga ada keselamatan kesehatan kerja di lingkungan kerja, namun disini justru pada komitmen faktor yang mempengaruhi terkuat adalah komitmen keberlanjutan dimana karyawan bertahan karena merasakan membutuhkan dari segi gaji dan juga memikirkan pengorbanan yang telah mereka lakukan terhadap organisasi serta pertimbangan alternative pekerjaan lain. Penjelasan tersebut difahami bahwa karyawan BTN lebih merasakan komitmen terkait dari sisi gaji, taruhan investasi yang telah dilakukan. Karyawan dengan tipe komitmen ini akan lebih cenderung goyah komitmennya jika mereka mendapat kesempatan gaji yang lebih menarik, kenaikan status, kebebasan dan kesempatan promosi (Allen & Meyer. 1990).

Berdasarkan beberapa pemaparan diatas dapat kita simpulkan bahwa dari beberapa penjelasan dan hasil-hasil penelitian yang telah dipaparkan relevan dan sejalan dengan penelitian ini dimana karyawan dari segi

kualitas kehidupan kerja hanya merasakan penyelesaian konflik dan juga keselamatan kesehatan kerja sedangkan aspek lain seperti kompensasi layak, komunikasi, pengembangan karir karyawan merasa masih kurang. Ungkapan ini didukung dari analisis variabel komitmen yang menunjukkan bahwa komitmen keberlanjutanlah yang paling membuat karyawan berkomitmen, dimana karyawan dengan tipe komitmen keberlanjutan yang tinggi akan terpengaruh dan goyah jika mendapat kesempatan gaji yang lebih menarik, kenaikan status, kebebasan dan kesempatan promosi. Paparan ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Zin (2004) menemukan kualitas kehidupan kerja memiliki sumbangsi sekitar 31% terhadap terbentuknya *countinuanace commitment*.

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan hasil dari analisa data dan pembahasan dalam hasil penelitian maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

A. KESIMPULAN

1. Hasil analisis kategorisasi komitmen karyawan BTN Syariah cabang Malang menunjukkan bahwa lebih dari 50% karyawan berkomitmen sedang, artinya komitmen karyawan cukup namun masih bisa berubah dan masih mudah dipengaruhi.
2. Karyawan BTN Syariah cabang Malang menunjukkan bahwa lebih dari 50% karyawan merasakan kualitas kehidupan kerja yang sedang, artinya karyawan merasa bahwa BTN Syariah cukup dalam memberikan kesejahteraan baik fisik maupun mental pada karyawan di lingkungan kerja.
3. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen karyawan. Kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai signifikansi ,000. Dengan nilai R Square² yang didapat 0.639 sumbangan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen karyawan adalah 63,9%. Dan hipotesa penelitian diterima. Hasil penelitian ini mendukung Fields & Thacker (1992) komitmen

organisasional dan kepuasan kerja akan meningkat hanya jika praktek kualitas kehidupan kerja dilaksanakan dengan baik, tetapi komitmen terhadap serikat pekerja meningkat terlepas dari sukses tidaknya juga implementasi kualitas kehidupan kerja.

B. SARAN

1. Bagi Bank BTN Syariah

Komitmen karyawan pada dasarnya masih tergolong sedang. Dengan demikian harap BTN Syariah melakukan upaya-upaya yang mampu meningkatkan komitmen karyawannya. Upaya yang akan dilakukan diharapkan adalah upaya yang mampu meningkatkan komitmen karyawan yang rendah dan juga meningkatkan yang sedang. Dikarenakan komitmen karyawan sangat penting bagi keberlangsungan suatu organisasi guna mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh BTN Syariah. Salah satu cara yang hendak dilakukan juga bisa dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan karena berdasarkan hasil penelitian kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan cukup baik meskipun masih kurang dan rata-rata merasakan kualitas kehidupan kerja yang sedang.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil-hasil penelitian ini dan keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian dimasa yang akan datang, maka perluasan penelitian yang disarankan dari penelitian ini diharapkan peneliti

menggali juga data untuk pendidikan terakhir, usia, serta faktor-faktor lain yang mampu mempengaruhi komitmen yang belum di ungkap dalam penelitian ini. Agar data yang didapat lebih bervariasi dan hasilnya juga lebih maksimal. Dari 65 lembar kuesioner yang direncanakan hanya 50 data responden yang didapat. Dengan jumlah karyawan tetap yang ternyata hanya 60 maka ini meleset dari perkiraan awal. Oleh karenanya penelitian selanjutnya diharapkan lebih memastikan jumlah responden dan memastikan bahwa semua kuesioner dapat terisi dengan jumlah yang diharapkan. Keterbatasan ini juga dimungkinkan karena waktu, waktu penelitian yang terlalu singkat yakni hanya 7 hari dan itupun terhalau oleh hari libur sebanyak 2 kali, oleh karenanya diharapkan penggalan data kedepan jika ingin menggunakan instansi diharapkan peneliti lebih memastikan jumlah hari aktif instansi dalam kurun waktu penelitian tersebut. Sehingga perolehan data seperti rencana awal.

Peneliti selanjutnya sebaiknya juga menambah variabel lain yang mungkin berhubungan atau memiliki pengaruh terhadap komitmen karyawan seperti pengembangan karir, penyelesaian konflik, *job security* maupun *job insecurity* sehingga diharapkan hasil penelitian psikologi dalam hal ini kajian psikologi industri dan organisasi dapat lebih maksimal dan bervariasi. Selain itu, ketika melakukan penelitian nantinya diharapkan peneliti juga menggunakan metode analisis lain, dengan demikian diharapkan pula kajiannya akan bervariasi. Faktor-faktor lain ataupun aspek yang berbeda juga

disarankan untuk penelitian selanjutnya guna memperkaya kajian penelitian terkait dengan tema kualitas kehidupan kerja dan komitmen.



DAFTAR PUSTAKA

- Al Quran Karim.(2008). Bandung : CV. Diponegoro.
- Afsar,T,S. (2014).Impact of the Quality of Work-life on Organizational Commitment: A Comparative Study on Academicians Working for State and Foundation Universities in Turkey. *International Journal of Social Sciences*. Vol. III (4).
- Agung, A, P & Agus, R, G. (2009) Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Persepsi Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar Bali. *Jurnal Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali*. Vol. 5. 3781-3799.
- Allen, J, N, & Meyer, J, P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organizational. *Journal of Occupational Psychology*. Vol 63. 1-18.
- Allen, J, N & Meyer, J.P. (1991). A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. Vol.1. No.1, 61-69.
- Allen, J, N & Meyer J.P. (1993). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects?. *Journal of Business Research*. Vol. 26, 49-61.
- Alsa, A.(2003). *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif Serta Kombinasinya dalam Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Angelia, N .(2009). *Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Perusahaan Genteng Mutiara* : Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, S.(2005). *Manajem Penelitian Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S.(2011). *Tes Prestasi Fungsi dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Dasar-Dasar Psikometri*. Yoyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S (2012). *Reliabilitas & Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Azwar, S. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S (2013). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cascio, W, & Boudreau, J. (2011). *Investing People: Financial Impact of Human Resources*. United States Of Amerika : Education Inc Publishing as FT Press.
- Cascio, W,F. (1992). *Managing Human Resources, Productivity, Quality of Work Life, Profit*. New York : Mc Graw-Hill.
- Cut Zurnali. (2010). *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation : Knowledge Worker Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia di Masa Depan*. Bandung : Unpad Press.
- Decicco, Julie., H. Laschinger, and Michael Kerr. 2006. Perceptions of Empowerment and Respect Effect on Nurses' Organizational Commitment in Nursing Homes. *Journal of Gerontological Nursing*.
- Departemen Agama RI.(2008). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung : PT Syamil Cipta Media.
- Desler, G.(1999).How to Earn your employees' commitment.*The Academy of Management Executive*. Vol. 13, No. 2. 58-67.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks.
- Devi, K, & Abdul, H. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Dinas Pasar unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember . *Jurnal Ilmu Ekonomi*. Vol. 8 No.2.
- Faghih, Sayyed & Ansari (2013). Effect of Quality of Work Life o Organizational Commitment by SEM. (Case Study: OICO Company). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*.Vol 3 No 10.
- Felicia, W, D. (2006). *Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Semarang : Universitas Diponegoro. Tesis Publikasi.
- Fields, Mitchel W., and James W. Thacker. (1992). Influence of Quality of Work Life on Company and Union Commitment. *Academy of Management Journal*, Vol. 35, No. 2 p.439-450
- Flippo, B. E (1984). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Erlangga.
- Gay, L.R. & Diehl, P.L. (1992). *Research Methods for Business and Management*. New York : MacMillan Publishing Company.
- Hadi, Sutrisno. (2000). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi

- Hadist Arba'in Nawawi. Terjemah : Abdul Madjid Tamim. Surabaya : Sinar Wijaya
- Harrison, K & Hubbard, R (1998). Antecedents to Organizational Commitment Among Mexican Employees of a U.S. Firm in Mexico. *The Journal of Social Psychology*. 138(5), 609-623.
- Hilda, Mudjia & Susilo. (2004). Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Pindah. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Volume 1, Nomor Hal:16
- Husnawati, A. (2006). *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel*. Semarang: Universitas Diponegoro. (Tesis)
- Idrus, M (2009). *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Yogyakarta : Erlangga.
- Indonesian Banking Survey. (2014).
<https://www.pwc.com/id/en/publications/assets/indonesian-banking-survey-2014.pdf>. Diunduh 20 Juni 2014.
- Izzuddin, T, M.(2006). *Panduan Lengkap & Praktis : Psikologi Islam*. Jakarta : Gema Insani.
- Jofreh, Dashgarzadeh & Khoshbeen, (2012). The Relationship Between Quality of Work Life With Staff Performance of Iranian Gas Engineering and Development Company. *Journal of Applied Sciences, Engineering and Technologi*. Vol 4. No. 15. 2507-2514. *Journal of Business*. Vol. 6. No. 3, p.323-334
- Jaros, S.(2007). Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues.*The Icfai 12 Journal of Organizational Behavior*, Vol. VI, No. 4.
- Kreitner, R & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Lowe, G., Schellenburg, G. And Shannon, H.S. (2003). Correlates of Employees' Perception of a Healthy Work Environment. *American Journal of Health Promotion*. Vol. 17, No. 6, pp 390-399.
- Luthas, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : ANDI.
- Machasin. (2015). Mencermati Perilaku Karyawan. <http://www.riapos.co/3674-opini-mencermati-perilaku-karyawan.html#.Voico1LBuKE>. Di Unduh 01 Januari 2015.

- Mathis, L, R, & Jackson, H, J. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*. 108(2), 171-194.
- Meyer, J, P, Stanley, D, J, Harcovitch, L, & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*. Vol 61. 20-52.
- Minner J. 1992. *Industrial Organizational Psychologi*. Singapore: Mc. Grawhill.
- Mowday, R, T, Steers, M, R, & Porter, W, L. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal Of Vocational Behavior*. Vol. 12. 224-247.
- Nawawi, H. (2012). *Manajemen Strategik Organisasi non Profit Bidang Pemerintahan: Dengan Ilustrasi di Bidang Pendidikan*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nisfiannoor, M. (2009). *Pendekatan Statistik Modern untuk Ilmu Sosial*. Jakarta. Salemba Humanika.
- Norma, D. (2014). Pengaruh Konflik Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk Cabang Cianjur. *Abstrack*. <http://elibrary.unisba.ac.id/files2/skr.14.93.10033.pdf>
- Normala, D (2010). Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms. *International Journal of Business and Management*. Vol. 5. No 10
- Perbankan Syariah. (2015). <http://id.wikipedia.org>. Diakses 18 Desember 2015.
- Profil BTN Syariah. (2015). <http://www.btn.co.id/id/Syariah/Tentang-Kami/Profil-BTN-Syariah>. Diunduh 18 Desember 2015.
- Purna, I Nyoman.(2010) *Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional: Pengaruhnya Terhadap Intensi Keluar*. UNUD Bali
- Quality Of Worklife Survey. (2015). Union Of Profesional. www.union-profesional.com. Di Unduh 02 Oktober 2015.
- Reddy & Reddy.(2010). Quality of work life of employees: emerging dimensions. *Asian Journal of Management Research*. Integrated Publishing association. VOL. 11 . 824-839.

- Rifka. (2010). *Komitmen Syariah*.
<http://www.rifkadejavu.com/index.php/2010/02/komitmen-syariah/>.
 Di unduh 18 Desember 2015.
- Robin, S. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jakarta PT. Prehalindo.
- Sajjad, K, N, & Abbasi, B. (2014). Studying the Relationship between Quality of work life and Organizational Commitment. *Journal of Recent Sciences*. Vol. 3(2), 92-99.
- Sakina, N (2009). *Komitmen Organisasi Karyawan PT. Bank X di Jakarta*. Jurnal Psikologi Vol 7 No 2
- Septiana, I, dkk. Influence of Occupational Safety, Occupational Health and Quality of Work Life on Labor Produktivity in The Production of PT Muliapack Gravurindo. *Jurnal Ekonomi & Manajemen: Universitas Pandanaran Semarang*.
- Siagian, S (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinha, C.(2012). Factors Affecting Quality of Work life : Empirical Evidence From Indian Organizations . *Australian Journal of Business and Management Research*. Vol.1 No.11.31-40.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sugiyono & Wibowo, E. (2004). *Statistika Untuk Penelitian dan Aplikasinya*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Jakarta: Alfabeta.
- Statistik Perbankan Syariah. (2015). ojk.go.id/statistik-perbankan-syariah-januari-2015. Diunduh 30 Desember 2015.
- Summer John, G, T, W, & Acito Frank. (2000). Relationship Marketing Activities, Commitment, and Membership Behaviors in Professional Associations. *Journal Of Marketing*. Vol. 64. 34-49.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Umar. (2001). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal, R & Sagala, J, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta :Raja Grafindo.

- Wether, J, N & Davis, K. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*. Terj. Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Winarsunu, T (2012). *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang : UMM Press
- Zin, Razali Mat (2004). Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment. *Gajahmada International Journal of Business*. Vol. 6. No. 3, p.323-334





LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Skala Penelitian

Assalamualaikum, Wr. Wb

Saya Siti Imamatus Nafi'ah, mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk penyusunan tugas akhir kuliah (skripsi) dalam rangka memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana psikologi. Saya mengharapkan bantuan Bapak/ ibu untuk menjadi responden dalam penelitian ini dengan mengisikan kuisioner di bawah ini. Tidak ada jawaban benar atau salah. Data ini nantinya hanya digunakan untuk keperluan akademik dan kerahasiaan jawaban terjamin.

Lengkapilah terlebih dahulu data diri responden dan bacalah petunjuk pengisian terlebih dahulu, kemudian setelah selesai mohon diteliti kembali jawaban Bapak/ibu, agar tidak ada pernyataan yang tidak terjawab atau terlewat. Saya mengucapkan terimakasih atas kesediaan Bapak/ ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuisioner ini.

Wassalamualaikum, Wr. Wb

DATA RESPONDEN

Nama :
 Jenis Kelamin : (1) Laki-laki (2) Perempuan
 Lama Bekerja :
 Jabatan / Posisi :

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini terdapat butir-butir pertanyaan, baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan tersebut. Bapak/ibu diminta untuk mengemukakan apakah pernyataan tersebut sesuai dengan diri Bapak/ ibu. Dalam hal ini tidak ada jawaban yang dianggap benar ataupun salah. Berilah tanda *Checklist (centang)* pada pilihan jawaban yang dianggap sesuai. Pilihan alternatif jawaban yang disediakan adalah :

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

Pernyataannya sebagai berikut !

Skala I

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya senang mengerjakan tugas kantor				
2	Saya bahagia jika bisa menghabiskan masa kerja dengan instansi ini				
3	Visi misi dan nilai-nilai instansi ini, tidak sesuai dengan nilai hidup yang saya yakini				
4	Berapapun penghasilannya saya akan tetap bergabung dengan instansi ini				
5	Sukses tidaknya tujuan instansi ini adalah tanggung jawab saya juga				
6	Saya telah dibesarkan oleh instansi ini, sehingga saya akan tetap berkarir disini				
7	Saya rugi jika meninggalkan instansi ini				
8	Saya tidak akan bekerja ditempat lain meskipun mendapat kesempatan yang lebih menguntungkan				
9	Saya mengikuti kegiatan di BTN Syariah jika sesuai dengan minat saya				
10	Saya tidak perlu bekerja keras meskipun instansi ini telah memberikan banyak hal dalam hidup saya				
11	Bagi saya tidak akan terlalu sulit untuk berpindah tempat kerja karena masih banyak perusahaan yang mau menggunakan kemampuan saya				
12	Saya akan mendahulukan kepentingan instansi ini, dari pada kepentingan pribadi				
13	Saya merasa tujuan dan nilai-nilai yang ditetapkan demi kepentingan karyawan dan instansi				
14	Saya bangga menjadi bagian dari keluarga besar BTN				

	Syariah				
15	BTN Syariah layak mendapatkan loyalitas dari saya				
16	Terpenuhinya kebutuhan hidup membuat saya tetap memilih bergabung dengan instansi ini				
17	Jika saya memutuskan keluar dari instansi ini belum tentu ada pekerjaan yang lebih baik				
18	Banyak hal yang saya korbankan jika meninggalkan instansi ini				
19	Saya tidak ingin menjadi karyawan BTN Syariah dalam jangka waktu lama				
20	Bergabung di BTN Syariah tidak menguntungkan bagi saya pribadi dan keluarga				
21	Saya merasa memiliki tanggung jawab untuk memberikan kinerja terbaik demi kemajuan instansi ini				
22	Segala sesuatu yang terjadi dengan instansi ini bukan tanggung jawab saya				
23	Saya pernah berfikir untuk bekerja ditempat lain yang lebih nyaman				
24	Saya merasa bersalah jika harus berpindah kerja di instansi lain				
25	Meskipun instansi ini telah memberikan banyak hal yang berguna dalam hidup saya, saya merasa tidak perlu menggantinya dengan sebuah loyalitas				
26	Bekerja dalam instansi ini tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup sehingga saya ingin bekerja di perusahaan lain				
27	Saya tidak merasakan <i>sense of belonging</i> (rasa memiliki) terhadap instansi ini				

28	Perbedaan visi & misi tidak menjadi masalah bagi saya				
29	Masih banyak pekerjaan yang bisa saya tekuni di instansi lain				
30	Saya berusaha ikut serta dalam kegiatan yang diadakan oleh instansi ini				
31	Saya merasa tidak ada alternatif pekerjaan lain selain tetap bergabung dalam instansi ini				
32	Saya tidak merasa menjadi bagian keluarga BTN Syariah				
33	Tujuan dan nilai-nilai BTN Syariah hanya menguntungkan instansi				
34	Saya tidak bersedia kerja lembur karena akan menyusahakan dan mengganggu waktu istirahat				
35	Saya tidak takut dengan kemungkinan yang akan terjadi jika saya berpindah kerja ditempat lain				

Skala II

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Sesama rekan kerja saling bekerjasama dan membantu dalam penyelesaian tugas kantor				
2	Adanya evaluasi kinerja memudahkan karyawan mengetahui kinerjanya dalam kurun waktu tertentu				
3	Instansi ini membuat saya bangga karena banyak memberikan pengalaman secara pribadi bagi saya				
4	Saya membicarakan tugas-tugas kantor bersama atasan dan juga rekan kerja				
5	Status karyawan tetap membuat saya tenang akan masa depan karir saya di instansi ini				
6	Saya dilibatkan dalam beberapa pengambilan				

	keputusan terkait kemajuan instansi ini				
7	Beberapa karyawan terkadang bersikap kurang hangat dan kurang menyenangkan saat mengobrol				
8	Saya merasa diberdayakan untuk memutuskan tentang gaya dan cara kerja saya sendiri				
9	Perjanjian kerja yang diberikan membuat saya senang				
10	Koordinasi dengan rekan kerja kurang dioptimalkan				
11	Saya senang karena tersedia jalur formal untuk menyampaikan ide dan gagasan karyawan				
12	Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan tanggung jawab saya ditempat kerja				
13	Karyawan mudah mengambil waktu cuti sehingga terhindar dari stress				
14	Saya senang menceritakan instansi ini kepada orang lain diluar organisasi				
15	Manajmen membuka jalur formal maupun informal dalam penyampaian masalah				
16	Saya senang karena instansi ini mampu memberikan pelayanan yang berkualitas dan produktif kepada masyarakat				
17	Meskipun hari libur terkadang saya masih berkomunikasi dengan rekan kerja				
18	Pendapat karyawan kurang dihargai				
19	BTN Syariah menawarkan program promosi				
20	Kompensasi yang diberikan di instansi ini sesuai dengan jabatan saya				
21	Saya tidak menyia-nyiakan pelatihan dan pendidikan				

	yang saya ikuti				
22	Saya enggan menjawab pertanyaan tentang instansi ini				
23	Saya tidak canggung jika berbicara bersama rekan kerja dan atasan				
24	Bekerja di sini membuat kreativitas saya terbatas				
25	Kesempatan cuti yang terbatas membuat saya sulit meluangkan waktu liburan keluarga				
26	Saya kesulitan jika harus menghadap atasan langsung karena kurang akrab				
27	Kesempatan liburan bersama karyawan membuat sejenak melupakan kepenatan pekerjaan				
28	Pelayanan instansi ini pada nasabah membuat saya puas bekerja disini				
29	Saya merasa kurang puas dengan gaji yang diberikan				
30	Saya merasa kompetensi saya tidak tersalurkan dengan baik dalam beberapa tugas karena aturan dari instansi				
31	Pencahayaan ruangan cukup baik sehingga menghindarkan karyawan dari bahaya sakit mata jika bekerja didepan layar komputer				
32	Pimpinan terkesan acuh tak acuh dengan permasalahan yang sedang dihadapi karyawan				
33	Atasan tidak memberatkan karyawan dengan beban kerja yang tinggi				
34	Instansi ini memberikan kesempatan pada saya untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan				
35	Bagi saya komunikasi bisa dilakukan kapan saja meskipun libur kerja				

36	Terkadang rapat yang ada tidak mampu menyatukan perbedaan pendapat para karyawan				
37	Membutuhkan waktu yang lama jika ingin menjadi karyawan tetap di instansi ini,				
38	Seharusnya instansi ini lebih memperhatikan hari tua (pensiun) karyawan				
39	Program pelatihan dan pendidikan yang disediakan tidak sesuai harapan saya				
40	Jika ada masalah dengan pekerjaan saya memilih untuk diam				
41	Saya akan memanfaatkan peluang karir yang ada di instansi ini				
42	Pimpinan jarang menilai kinerja saya				
43	BTN Syariah memberikan jaminan sosial kesehatan seperti bpjs atau pengganti perawatan medis lainnya untuk karyawan				
44	Kesibukan diluar jam kerja membuat kami sulit untuk berkomunikasi atau sekedar berkumpul bareng				
45	Kesempatan pelatihan yang diberikan tidak mampu menunjang kemampuan karyawan				
46	Cahaya diruangan redup sehingga mata mudah terasa lelah				
47	Asuransi kesehatan yang diberikan tidak sesuai dengan yang saya harapkan				
48	Beberapa rekan kerja bersikap cuek dan enggan membantu dalam urusan pekerjaan				
49	Saya tidak merasakan adanya bantuan sosial untuk perawatan kesehatan				
50	Jenjang kenaikan jabatan dilakukan dalam kurun waktu yang terlalu lama				

51	Tidak adanya perjanjian kerja yang jelas membuat saya takut akan keberlanjutan karir di instansi ini				
52	Saya mendapat dukungan yang baik dari atasan maupun bawahan saat hendak menyelesaikan tugas				
53	Saya merasa bebas menggunakan kemampuan dalam menyelesaikan tugas kantor				
54	Jika melakukan kesalahan atasan memperingatkan dengan cara yang manusiawi				
55	Instansi ini memberikan gaji sesuai semestinya pada pegawai di level yang sama				
56	Menurut saya instansi ini perlu berbenah diri agar mampu memberikan pelayanan yang bermanfaat pada masyarakat luas				
57	Rekan-Rekan kerja di kantor suka menerapkan kejujuran				
58	Udara di ruang kerja terasa pengap sehingga tidak nyaman untuk bekerja				
59	Kompensasi yang diberikan kurang mencerminkan beban kerja dan tanggung jawab karyawan				
60	Saya merasa sulit berkembang bersama instansi ini				
61	Di instansi ini tidak ada kesempatan liburan bersama bagi karyawannya				
62	Instansi ini memperhatikan kehidupan karyawan setelah masa pension				
63	Saya merasa mudah lelah dengan segala pekerjaan kantor				

64	Atasan mampu menghindari perilaku memihak pada setiap karyawan				
65	Hanya karyawan tertentu yang dilibatkan dalam kegiatan kantor				
66	Instansi ini tidak memberikan banyak manfaat dalam hidup saya				
67	Evaluasi kinerja dilakukan secara rutin pada setiap karyawan				
68	Instansi ini menjamin dengan baik dana pensiun karyawan sehingga saya tidak khawatir dengan masa tua nanti				
69	Jika terjadi permasalahan manajemen terkesan tertutup dan menyembunyikannya dari karyawan				
70	Tidak ada dana pensiun yang disiapkan instansi				
71	Tempat duduk terasa nyaman diduduki				
72	Instansi ini seharusnya lebih rutin melakukan evaluasi kinerja karyawan demi peningkatan kualitas karyawan				
73	Saya diberikan kesempatan menyampaikan permasalahan dengan rekan kerja, atasan maupun manajemen				
74	Beban kerja dan tanggung jawab yang besar mudah menimbulkan stress				

“ Terimakasih☺☺ “

2. Ouput Reliabilitas Komitmen

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AITEM1	110.1000	62.133	.623	.862
AITEM2	110.1400	62.286	.555	.863
AITEM3	110.4600	64.702	.322	.868
AITEM4	110.5200	66.214	.121	.872
AITEM5	110.3400	64.229	.360	.867
AITEM6	110.4200	64.004	.357	.867
AITEM7	110.5200	63.398	.390	.867
AITEM8	110.6400	65.541	.167	.871
AITEM9	110.2200	64.869	.280	.869
AITEM10	110.3600	63.092	.474	.865
AITEM11	110.5800	62.779	.438	.865
AITEM12	110.1600	65.729	.124	.873
AITEM13	110.0200	63.367	.474	.865
AITEM14	110.0400	65.386	.212	.870
AITEM15	110.2400	63.574	.451	.865

AIEM16	110.4600	66.009	.199	.870
AIEM17	110.6400	65.215	.249	.869
AIEM18	110.5800	64.657	.308	.868
AIEM19	110.2800	62.981	.426	.866
AIEM20	110.3400	63.780	.463	.865
AIEM21	110.2400	62.227	.578	.863
AIEM22	110.3400	62.882	.455	.865
AIEM23	110.9400	61.200	.483	.864
AIEM24	110.4200	64.167	.227	.872
AIEM25	110.1800	61.865	.610	.862
AIEM26	110.4800	64.500	.412	.867
AIEM27	110.2400	64.594	.318	.868
AIEM28	110.5000	64.214	.255	.870
AIEM29	110.7000	62.704	.398	.867
AIEM30	110.0400	61.264	.747	.859
AIEM31	110.6000	64.245	.379	.867
AIEM32	110.0800	62.238	.611	.862
AIEM33	110.2000	63.429	.462	.865
AIEM34	110.2800	63.553	.425	.866
AIEM35	110.7800	65.685	.086	.876

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AIEM1	78.2800	44.247	.661	.882
AIEM2	78.3200	44.508	.570	.884
AIEM3	78.6400	46.072	.417	.887
AIEM5	78.5200	45.806	.429	.887
AIEM6	78.6000	46.082	.354	.889
AIEM7	78.7000	45.071	.453	.887
AIEM10	78.5400	44.743	.555	.884
AIEM11	78.7600	44.635	.487	.886
AIEM13	78.2000	45.837	.426	.887
AIEM15	78.4200	45.596	.469	.886
AIEM18	78.7600	46.431	.337	.889
AIEM19	78.4600	45.151	.431	.887
AIEM20	78.5200	45.520	.525	.885
AIEM21	78.4200	44.861	.534	.885
AIEM22	78.5200	45.398	.416	.888
AIEM23	79.1200	43.577	.492	.886
AIEM25	78.3600	45.011	.501	.885
AIEM26	78.6600	46.392	.432	.887
AIEM27	78.4200	46.289	.361	.889
AIEM29	78.8800	45.414	.344	.890
AIEM30	78.2200	43.849	.733	.880
AIEM31	78.7800	46.216	.388	.888
AIEM32	78.2600	44.849	.569	.884
AIEM33	78.3800	45.424	.486	.886
AIEM34	78.4600	45.723	.419	.887

3. Output Reliabilitas Kualitas Kehidupan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	74

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AITEM1	234.9000	384.255	.317	.936
AITEM2	234.9400	381.445	.407	.936
AITEM3	234.9800	385.081	.327	.936
AITEM4	234.9200	385.749	.331	.936
AITEM5	235.0400	387.182	.267	.936
AITEM6	235.0200	386.796	.263	.936
AITEM7	235.1000	378.010	.416	.936
AITEM8	235.0600	381.160	.440	.935
AITEM9	235.2000	384.939	.302	.936
AITEM10	234.9800	380.183	.480	.935
AITEM11	235.1200	391.496	.067	.937
AITEM12	234.9400	380.221	.521	.935
AITEM13	235.0800	381.096	.529	.935
AITEM14	235.0800	382.810	.403	.936
AITEM15	235.0000	386.204	.352	.936
AITEM16	234.9000	382.745	.411	.936
AITEM17	235.1600	391.321	.096	.937
AITEM18	235.0000	381.510	.511	.935
AITEM19	235.1400	380.286	.457	.935
AITEM20	235.0200	382.347	.427	.935
AITEM21	235.1600	386.219	.234	.937

AIITEM22	235.1200	381.496	.446	.935
AIITEM23	235.1000	384.786	.312	.936
AIITEM24	235.1600	378.627	.579	.935
AIITEM25	235.2200	385.032	.341	.936
AIITEM26	235.2000	385.020	.380	.936
AIITEM27	234.7800	380.257	.506	.935
AIITEM28	234.7600	383.451	.494	.935
AIITEM29	235.8000	394.408	-.050	.939
AIITEM30	235.1600	379.280	.501	.935
AIITEM31	234.8800	384.189	.334	.936
AIITEM32	235.1200	383.251	.485	.935
AIITEM33	235.0800	379.136	.550	.935
AIITEM34	235.0000	381.347	.600	.935
AIITEM35	235.0200	386.306	.389	.936
AIITEM36	235.0200	381.408	.523	.935
AIITEM37	235.3400	389.494	.150	.937
AIITEM38	235.8800	384.149	.272	.936
AIITEM39	235.0800	380.728	.407	.936
AIITEM40	235.0200	380.755	.491	.935
AIITEM41	234.9200	380.769	.448	.935
AIITEM42	235.0400	386.815	.250	.936
AIITEM43	234.7400	388.645	.211	.936
AIITEM44	235.2600	384.319	.459	.935
AIITEM45	234.9400	376.180	.689	.934
AIITEM46	234.9200	382.687	.505	.935
AIITEM47	235.0200	379.285	.620	.935
AIITEM48	235.1000	382.908	.456	.935
AIITEM49	234.9400	381.445	.470	.935
AIITEM50	235.3400	387.168	.248	.936
AIITEM51	235.1400	377.347	.591	.935
AIITEM52	234.9400	385.731	.334	.936
AIITEM53	234.8600	377.837	.552	.935
AIITEM54	235.2400	383.207	.349	.936

AIEM55	235.1000	384.051	.405	.936
AIEM56	236.0600	383.649	.230	.937
AIEM57	234.8200	377.742	.642	.934
AIEM58	235.1000	387.684	.283	.936
AIEM59	235.1000	383.071	.421	.935
AIEM60	235.1400	380.041	.487	.935
AIEM61	235.2400	380.758	.508	.935
AIEM62	234.8800	381.128	.413	.936
AIEM63	235.3400	385.535	.339	.936
AIEM64	234.9200	380.483	.536	.935
AIEM65	234.9200	379.912	.597	.935
AIEM66	235.0200	383.081	.447	.935
AIEM67	234.9800	384.551	.331	.936
AIEM68	234.8200	380.151	.613	.935
AIEM69	234.9000	386.827	.234	.936
AIEM70	234.9600	382.937	.412	.936
AIEM71	234.9000	381.398	.466	.935
AIEM72	235.7800	387.318	.202	.937
AIEM73	234.9200	380.728	.525	.935
AIEM74	235.1200	388.026	.250	.936

USAT PERPUSTAKAAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	58

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AITEM1	186.7000	300.296	.310	.942
AITEM2	186.7400	297.298	.421	.941
AITEM3	186.7800	300.747	.333	.941
AITEM4	186.7200	301.716	.317	.941
AITEM7	186.9000	295.480	.386	.942
AITEM8	186.8600	297.470	.437	.941
AITEM9	187.0000	300.612	.307	.942
AITEM10	186.7800	296.828	.467	.941
AITEM12	186.7400	296.768	.512	.940
AITEM13	186.8800	297.128	.540	.940
AITEM14	186.8800	298.802	.405	.941
AITEM15	186.8000	302.163	.335	.941
AITEM16	186.7000	298.459	.427	.941
AITEM18	186.8000	297.633	.516	.940
AITEM19	186.9400	296.588	.458	.941
AITEM20	186.8200	298.273	.435	.941
AITEM22	186.9200	297.871	.438	.941
AITEM23	186.9000	301.194	.286	.942
AITEM24	186.9600	295.794	.550	.940
AITEM25	187.0200	300.591	.353	.941
AITEM26	187.0000	300.367	.405	.941
AITEM27	186.5800	296.616	.506	.940
AITEM28	186.5600	299.639	.482	.941
AITEM30	186.9600	295.794	.499	.941
AITEM31	186.6800	300.140	.330	.942

AIEM32	186.9200	298.932	.503	.941
AIEM33	186.8800	296.108	.528	.940
AIEM34	186.8000	297.061	.631	.940
AIEM35	186.8200	301.906	.392	.941
AIEM36	186.8200	297.334	.538	.940
AIEM39	186.8800	296.965	.408	.941
AIEM40	186.8200	296.804	.502	.941
AIEM41	186.7200	296.696	.463	.941
AIEM44	187.0600	300.711	.429	.941
AIEM45	186.7400	293.258	.677	.940
AIEM46	186.7200	299.144	.484	.941
AIEM47	186.8200	295.661	.625	.940
AIEM48	186.9000	299.031	.452	.941
AIEM49	186.7400	297.462	.479	.941
AIEM51	186.9400	293.894	.597	.940
AIEM52	186.7400	301.502	.331	.941
AIEM53	186.6600	294.025	.570	.940
AIEM54	187.0400	299.141	.351	.941
AIEM55	186.9000	299.969	.404	.941
AIEM57	186.6200	293.914	.665	.940
AIEM59	186.9000	299.071	.423	.941
AIEM60	186.9400	296.017	.504	.940
AIEM61	187.0400	296.529	.533	.940
AIEM62	186.6800	298.140	.381	.941
AIEM63	187.1400	300.776	.364	.941
AIEM64	186.7200	297.226	.515	.940
AIEM65	186.7200	296.532	.585	.940
AIEM66	186.8200	299.008	.452	.941
AIEM67	186.7800	300.338	.333	.941
AIEM68	186.6200	296.771	.600	.940
AIEM70	186.7600	298.472	.436	.941
AIEM71	186.7000	297.439	.474	.941
AIEM73	186.7200	297.430	.505	.941

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	57

Item-Total Statistics

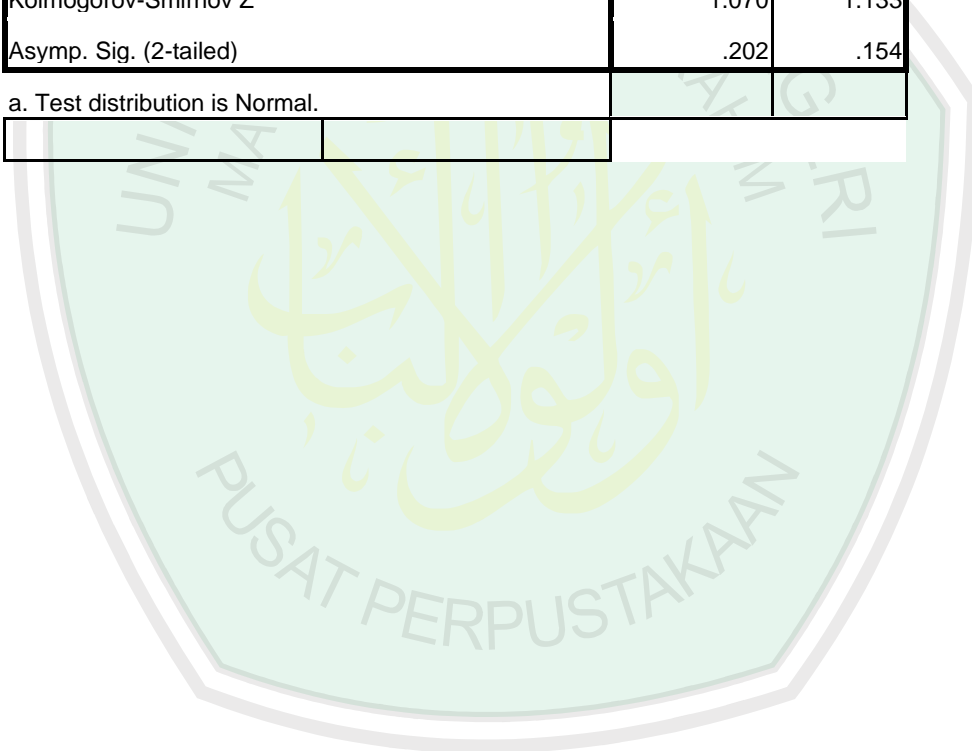
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AITEM1	183.5000	293.235	.312	.942
AITEM2	183.5400	290.498	.414	.941
AITEM3	183.5800	293.636	.337	.941
AITEM4	183.5200	294.663	.319	.941
AITEM7	183.7000	288.908	.373	.942
AITEM8	183.6600	290.433	.439	.941
AITEM9	183.8000	293.429	.315	.942
AITEM10	183.5800	289.881	.466	.941
AITEM12	183.5400	289.682	.517	.940
AITEM13	183.6800	290.140	.541	.940
AITEM14	183.6800	291.814	.405	.941
AITEM15	183.6000	295.306	.324	.941
AITEM16	183.5000	291.316	.434	.941
AITEM18	183.6000	290.612	.518	.940
AITEM19	183.7400	289.584	.459	.941
AITEM20	183.6200	291.179	.440	.941
AITEM22	183.7200	290.736	.445	.941
AITEM24	183.7600	288.921	.546	.940
AITEM25	183.8200	293.702	.346	.941
AITEM26	183.8000	293.429	.401	.941
AITEM27	183.3800	289.791	.499	.941
AITEM28	183.3600	292.725	.477	.941
AITEM30	183.7600	288.962	.493	.941
AITEM31	183.4800	293.030	.335	.942
AITEM32	183.7200	291.879	.506	.941

AIEM33	183.6800	289.161	.527	.940
AIEM34	183.6000	289.959	.638	.940
AIEM35	183.6200	294.975	.386	.941
AIEM36	183.6200	290.322	.540	.940
AIEM39	183.6800	289.896	.412	.941
AIEM40	183.6200	289.751	.506	.941
AIEM41	183.5200	289.642	.467	.941
AIEM44	183.8600	293.715	.428	.941
AIEM45	183.5400	286.376	.675	.940
AIEM46	183.5200	292.214	.480	.941
AIEM47	183.6200	288.649	.628	.940
AIEM48	183.7000	291.929	.458	.941
AIEM49	183.5400	290.335	.486	.941
AIEM51	183.7400	286.849	.602	.940
AIEM52	183.5400	294.621	.324	.941
AIEM53	183.4600	287.029	.573	.940
AIEM54	183.8400	292.056	.355	.941
AIEM55	183.7000	292.949	.405	.941
AIEM57	183.4200	286.983	.665	.940
AIEM59	183.7000	292.092	.422	.941
AIEM60	183.7400	289.053	.504	.941
AIEM61	183.8400	289.607	.531	.940
AIEM62	183.4800	291.112	.383	.941
AIEM63	183.9400	293.853	.359	.941
AIEM64	183.5200	290.255	.515	.940
AIEM65	183.5200	289.642	.581	.940
AIEM66	183.6200	292.036	.451	.941
AIEM67	183.5800	293.269	.335	.941
AIEM68	183.4200	289.718	.604	.940
AIEM70	183.5600	291.394	.440	.941
AIEM71	183.5000	290.459	.474	.941
AIEM73	183.5200	290.785	.489	.941

4. Output Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KOMITMEN	KKK
N		50	50
Normal Parameters ^a	Mean	81.80	186.90
	Std. Deviation	6.996	17.355
Most Extreme Differences	Absolute	.151	.160
	Positive	.127	.160
	Negative	-.151	-.160
Kolmogorov-Smirnov Z		1.070	1.133
Asymp. Sig. (2-tailed)		.202	.154
a. Test distribution is Normal.			



5. Output Linieritas

Case Processing Summary

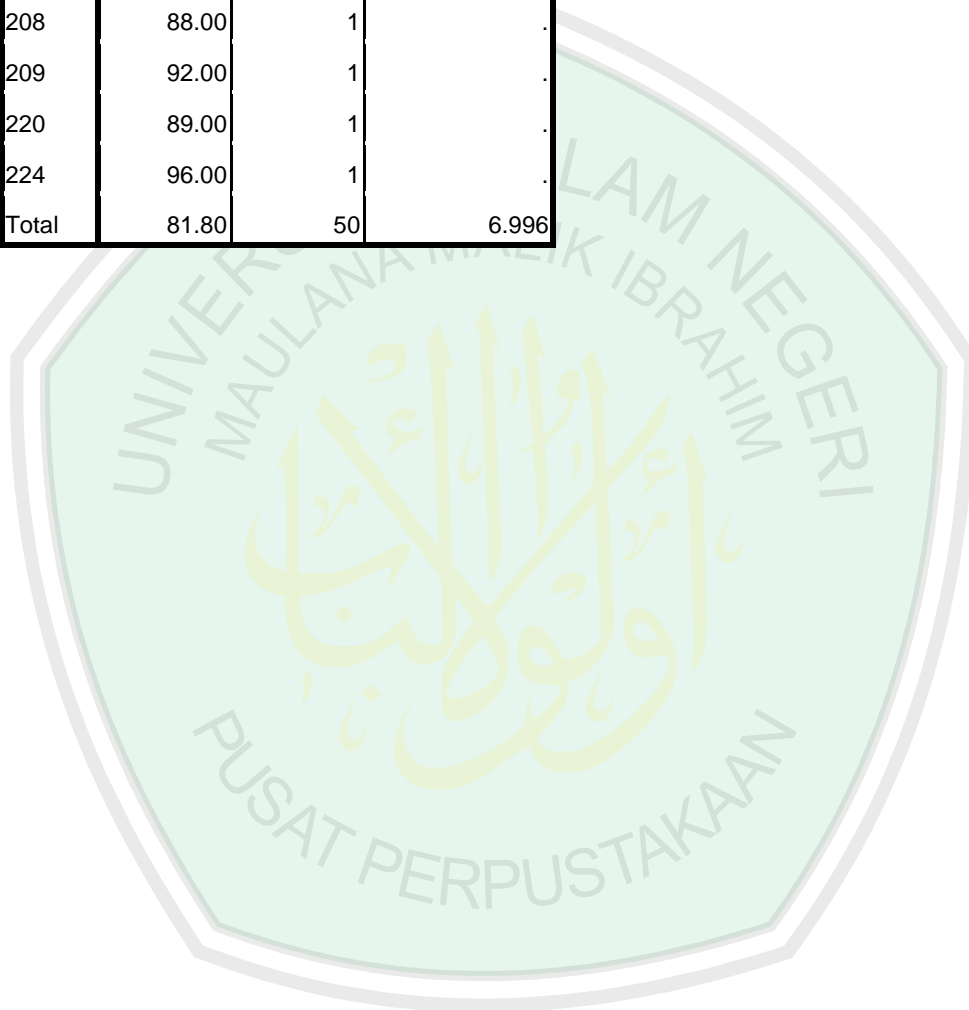
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KOMITMEN * KKK	50	100.0%	0	.0%	50	100.0%

Report

KOMITMEN

KKK	Mean	N	Std. Deviation
155	72.00	1	.
162	78.00	2	2.828
164	74.50	2	2.121
166	76.00	2	5.657
167	73.00	1	.
168	77.00	1	.
169	74.40	5	2.408
170	74.00	2	2.828
171	75.00	1	.
173	75.00	1	.
180	88.00	1	.
181	89.00	1	.
184	81.00	1	.
185	74.50	2	3.536
188	80.00	2	2.828
190	89.00	1	.
194	89.00	1	.
196	86.00	2	11.314
197	88.00	1	.
198	83.00	4	3.266
199	86.33	3	1.155

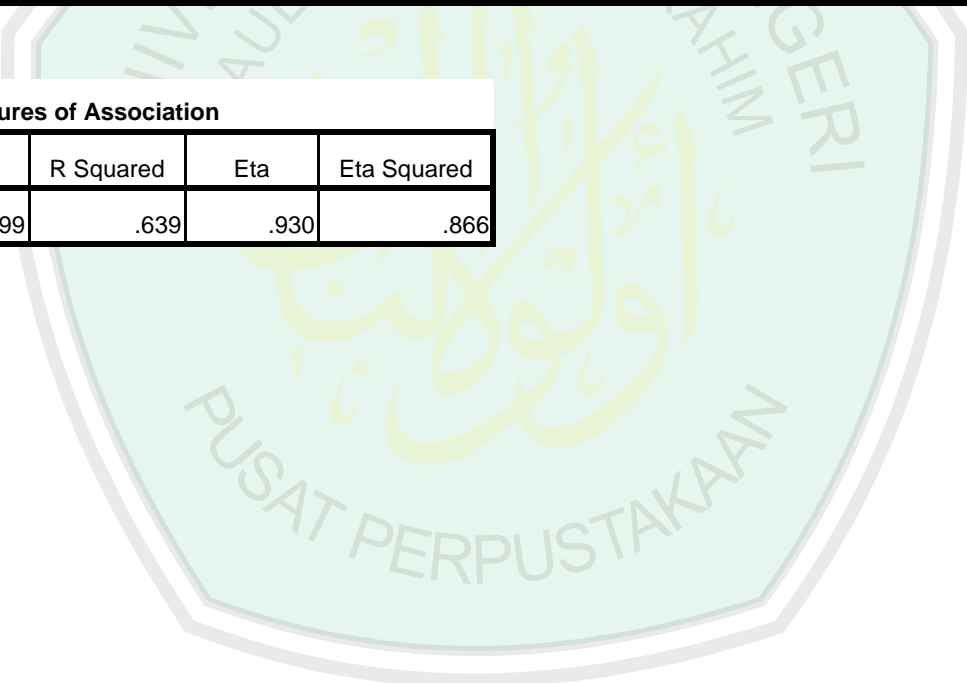
200	81.50	2	.707
201	83.50	2	7.778
202	91.00	1	
203	89.00	1	
207	90.00	3	1.000
208	88.00	1	
209	92.00	1	
220	89.00	1	
224	96.00	1	
Total	81.80	50	6.996



			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KOMITMEN * KKK	Between Groups	(Combined)	2076.133	29	71.591	4.448	.000
		Linearity	1532.000	1	1532.000	95.195	.000
		Deviation from Linearity	544.133	28	19.433	1.208	.335
	Within Groups		321.867	20	16.093		
	Total		2398.000	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KOMITMEN * KKK	.799	.639	.930	.866



6. Output Regresi

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KKK ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KOMITMEN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.639	.631	4.248

a. Predictors: (Constant), KKK

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1532.000	1	1532.000	84.915	.000 ^a
	Residual	866.000	48	18.042		
	Total	2398.000	49			

a. Predictors: (Constant), KKK

b. Dependent Variable: KOMITMEN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.583	6.562		3.289	.002
	KKK	.322	.035	.799	9.215	.000

a. Dependent Variable: KOMITMEN

Correlations

		KOMITMEN	KKK
KOMITMEN	Pearson Correlation	1	.799**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
KKK	Pearson Correlation	.799**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KOMITMEN	81.80	6.996	50
KKK	186.90	17.355	50

7. Output Partial
 a. Komitmen



Correlations

Control Variables			AFFECTIVE	COUNTINUANC E	NORMATIVE	TOTAL
-none ^a	AFFECTIVE	Correlation	1.000	.705	.660	.891
		Significance (2-tailed)	.	.000	.000	.000
		Df	0	48	48	48
	COUNTINUANCE	Correlation	.705	1.000	.768	.910
		Significance (2-tailed)	.000	.	.000	.000
		Df	48	0	48	48
	NORMATIVE	Correlation	.660	.768	1.000	.894
		Significance (2-tailed)	.000	.000	.	.000
		Df	48	48	0	48
TOTAL	Correlation	.891	.910	.894	1.000	
	Significance (2-tailed)	.000	.000	.000	.	
	Df	48	48	48	0	
TOTAL	AFFECTIVE	Correlation	1.000	-.560	-.668	
		Significance (2-tailed)	.	.000	.000	

	Df	0	47	47
COUNTINUANCE	Correlation	-.560	1.000	-.242
	Significance (2-tailed)	.000	.	.093
	Df	47	0	47
NORMATIVE	Correlation	-.668	-.242	1.000
	Significance (2-tailed)	.000	.093	.
	Df	47	47	0

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.



b. Kualitas Kehidupan Kerja

Correlations

Control Variables		PARTISIP ASISDM	PENGEMBA NGANKARIR	PEN.KON FLIK	KOMINIKA SI	KEAMANAN	KOMPENSASI LAYAK	KEBANGGAAN ORGANISASI	KESELMA TAN	TOTAL
-none ^a	PARTISIPASISDM Correlation	1.000	.704	.743	.585	.697	.600	.719	.769	.878
	Significance (2- tailed)	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	Df	0	48	48	48	48	48	48	48	48
PENGEMBANGA NKARIR	Correlation	.704	1.000	.759	.558	.779	.593	.726	.742	.893
	Significance (2- tailed)	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	Df	48	0	48	48	48	48	48	48	48
PEN.KONFLIK	Correlation	.743	.759	1.000	.624	.640	.544	.646	.802	.895
	Significance (2- tailed)	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	Df	48	48	0	48	48	48	48	48	48
KOMINIKASI	Correlation	.585	.558	.624	1.000	.479	.431	.435	.635	.708

	Significance (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.000	.002	.002	.000	.000
	Df	48	48	48	0	48	48	48	48	48
KEAMANAN	Correlation	.697	.779	.640	.479	1.000	.442	.631	.620	.792
	Significance (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.	.001	.000	.000	.000
	Df	48	48	48	48	0	48	48	48	48
KOMPENSASILA YAK	Correlation	.600	.593	.544	.431	.442	1.000	.483	.600	.688
	Significance (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.001	.	.000	.000	.000
	Df	48	48	48	48	48	0	48	48	48
KEBANGGAANO RGANISASI	Correlation	.719	.726	.646	.435	.631	.483	1.000	.682	.801
	Significance (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.	.000	.000
	Df	48	48	48	48	48	48	0	48	48
KESELMATAN	Correlation	.769	.742	.802	.635	.620	.600	.682	1.000	.910
	Significance (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000
	Df	48	48	48	48	48	48	48	0	48
TOTAL	Correlation	.878	.893	.895	.708	.792	.688	.801	.910	1.000

	Significance (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	Df	48	48	48	48	48	48	48	48	0
TOTAL	PARTISIPASIDM	Correlation	1.000	-.373	-.199	-.111	.006	-.014	.054	-.151
		Significance (2-tailed)	.	.008	.171	.449	.967	.926	.714	.301
		Df	0	47	47	47	47	47	47	47
PENGEMBANGA	NKARIR	Correlation	-.373	1.000	-.199	-.236	.262	-.065	.039	-.372
		Significance (2-tailed)	.008	.	.170	.103	.070	.658	.790	.009
		Df	47	0	47	47	47	47	47	47
PEN.KONFLIK		Correlation	-.199	-.199	1.000	-.031	-.252	-.222	-.266	-.062
		Significance (2-tailed)	.171	.170	.	.834	.081	.126	.065	.674
		Df	47	47	0	47	47	47	47	47
KOMINIKASI		Correlation	-.111	-.236	-.031	1.000	-.192	-.111	-.315	-.034
		Significance (2-tailed)	.449	.103	.834	.	.187	.447	.028	.819
		Df	47	47	47	0	47	47	47	47
KEAMANAN		Correlation	.006	.262	-.252	-.192	1.000	-.234	-.010	-.397

	Significance (2-tailed)	.967	.070	.081	.187	.	.106	.947	.005
	Df	47	47	47	47	0	47	47	47
KOMPENSASILA	Correlation	-.014	-.065	-.222	-.111	-.234	1.000	-.158	-.088
YAK	Significance (2-tailed)	.926	.658	.126	.447	.106	.	.277	.548
	Df	47	47	47	47	47	0	47	47
KEBANGGAANO	Correlation	.054	.039	-.266	-.315	-.010	-.158	1.000	-.188
RGANISASI	Significance (2-tailed)	.714	.790	.065	.028	.947	.277	.	.196
	Df	47	47	47	47	47	47	0	47
KESELMATAN	Correlation	-.151	-.372	-.062	-.034	-.397	-.088	-.188	1.000
	Significance (2-tailed)	.301	.009	.674	.819	.005	.548	.196	.
	Df	47	47	47	47	47	47	47	0

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

8. Hasil Kategorisasi
 a. Komitmen Karyawan

S	JK	MS KRJA	1	2	3	5	6	7	10	11	13	15	18	19	20	21	22	23	25	26	27	29	30	31	32	33	34	JUMLAH	KET.
1	2	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	89	Tinggi
2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	72	Rendah
3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	72	Rendah
4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	76	Sedang
5	1	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	89	Tinggi
6	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	96	Tinggi
7	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	72	Rendah
8	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	76	Sedang
9	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	3	75	Rendah
10	2	1	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	76	Sedang
11	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	77	Sedang
12	2	2	4	3	4	3	3	3	3	1	4	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	Sedang
13	1	1	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	80	Sedang
14	2	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	80	Sedang
15	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	75	Sedang
16	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	77	Sedang
17	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73	Rendah

18	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73	Rendah
19	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	76	Sedang
20	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73	Rendah
21	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	71	Rendah
22	2	1	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	75	Tinggi
23	2	1	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	77	Tinggi
24	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	1	3	3	3	2	4	3	3	3	4	78	Tinggi	
25	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	88	Sedang	
26	1	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	89	Tinggi
27	1	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	94	Tinggi
28	2	2	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	88	Sedang
29	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	89	Tinggi
30	1	1	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	90	Tinggi
31	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	87	Sedang
32	1	1	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	79	Sedang
33	1	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	81	Sedang
34	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	81	Sedang
35	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	92	Tinggi	
36	2	1	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	87	Sedang	
37	1	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	89	Tinggi
38	1	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	91	Tinggi
39	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	82	Sedang
40	1	1	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	83	Sedang
41	2	1	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	89	Tinggi
42	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	82	Sedang

43	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78	Sedang
44	1	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	78	Sedang
45	1	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	83	Sedang	
46	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3	88	Sedang	
47	2	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	91	Tinggi	
48	1	1	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	87	Sedang	
49	1	2	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	85	Sedang	
50	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	89	Tinggi	
Total																											4090			
Mean																											81.8			
STD																											6.995625			
Tinggi																											88.79563			
Rendah																											74.80437			

b. Kualitas kehidupan kerja

S	JK	MS KRJA	1	2	3	4	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	18	19	20	22	24	25	26	27	28	30	31	32	33	34	35	36	39	40	41	
1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
2	2	2	4	4	4	4	1	4	4	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3		
3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
4	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
5	1	2	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	
6	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	2	2	4	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
8	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
9	1	1	3	3	4	2	4	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
10	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
11	1	1	2	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	4	
12	2	2	4	4	4	4	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	
13	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	
14	2	1	3	2	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	
15	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	
16	1	1	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	
17	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	
18	2	1	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
19	1	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
20	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	

21	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	2	1	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
23	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	1	1	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4			
25	2	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4			
26	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4		
27	1	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2		
28	2	2	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4		
29	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	1		
30	1	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4		
31	2	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	1	4	4				
32	1	1	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3			
33	1	1	4	3	3	4	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	2					
34	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4			
35	2	1	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4			
36	2	1	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4				
37	1	1	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3				
38	1	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4				
39	2	2	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	1	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4				
40	1	1	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4				
41	2	1	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3			
42	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4				
43	2	2	4	3	4	3	4	3	2	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4				
44	1	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4				
45	1	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3			

46	2	2	3	2	4	4	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	
47	2	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
48	1	1	4	4	2	4	4	1	4	3	3	3	2	4	2	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
49	1	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	1	3	4	
50	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4

44	45	46	47	48	49	51	52	53	54	55	57	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	70	71	73	JUMLAH	KET.
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	220	Tinggi
2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	155	Rendah
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	170	Sedang
3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	162	Rendah
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	181	Sedang
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	224	Tinggi
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	166	Sedang
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	170	Sedang
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	171	Sedang
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	164	Rendah
2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	185	Sedang
3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	185	Sedang
3	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2	1	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	162	Rendah
3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	1	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	166	Rendah
3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	169	Rendah
3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	168	Rendah
3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	164	Rendah

3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	167	Rendah	
3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	169	Rendah
2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	1	169	Rendah
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	169	Rendah
3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	173	Sedang
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	169	Rendah
4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	201	Sedang
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	180	Sedang
3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	207	Tinggi
3	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	196	Sedang
2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	208	Tinggi
3	4	4	3	2	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	194	Sedang
3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	207	Tinggi
4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	198	Sedang
3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	198	Sedang	
3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	184	Sedang
3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	200	Sedang	
3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	209	Tinggi
3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	199	Sedang
3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	4	3	4	4	3	3	3	190	Sedang
3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	202	Sedang
3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	188	Sedang
3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	1	4	198	Sedang
4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	201	Sedang
4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	200	Sedang

3	4	3	4	4	3	2	4	1	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	2	2	3	3	4	4	188	Sedang
3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	196	Sedang
3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	198	Sedang
3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	197	Sedang
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	207	Tinggi
3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	199	Sedang
3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	199	Sedang
3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	203	Sedang
																								Total	9345	
																								Mean	186.9	
																								STD	17.35494	
																								Tinggi	204.2549	
																								Rendah	169.5451	

9. Lampiran Hasil CVR
a. Komitmen Karyawan

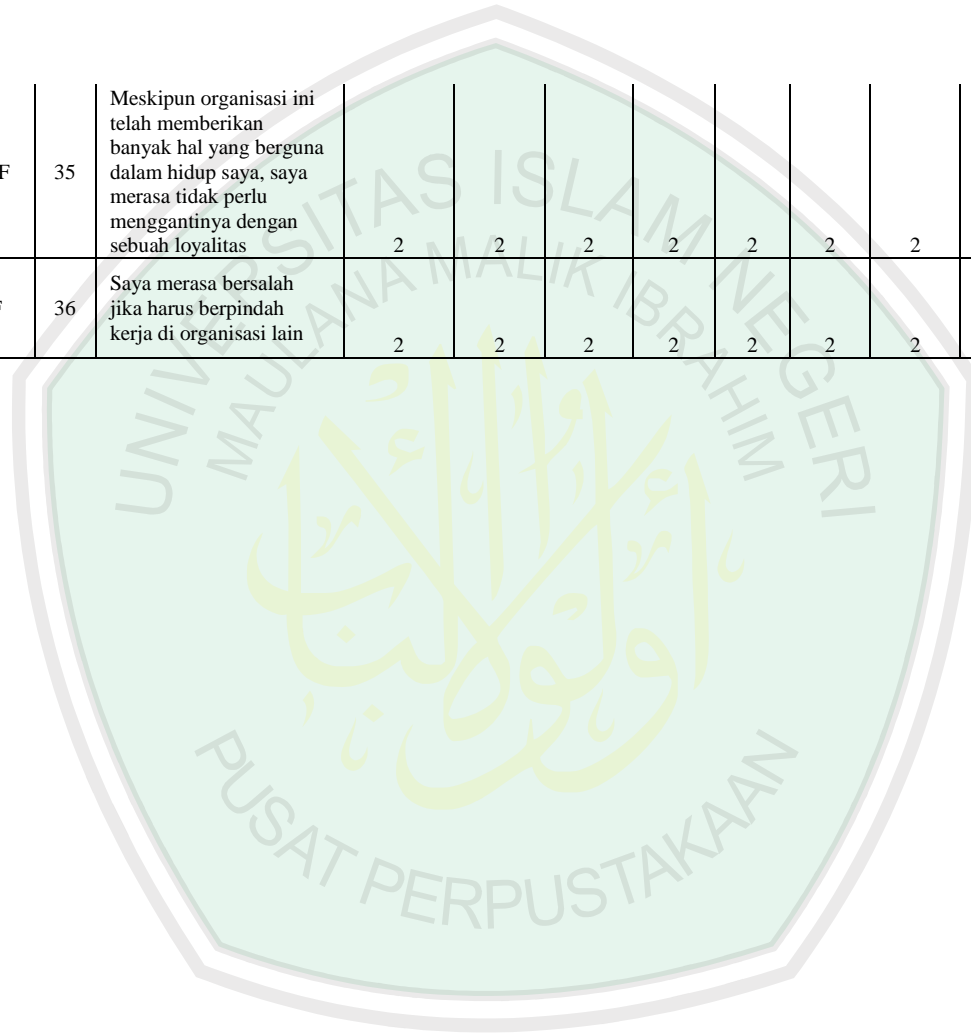
ASPEK	INDIKATOR	F/UF	NO	PERNYATAAN	Zamroni	Anwar	Josina	Rika	Fina	Iksan	Retno	CVR	Saran	
<i>Affective Commitment</i>	Karyawan bertahan dalam organisasi karena keinginannya sendiri (ikatan emosional)	F	1	saya bahagia jika bisa menghabiskan masa kerja dengan organisasi ini	2	2	2	2	2	2	2	1	Organisasi diganti dengan institusi atau perusahaan	
		UF	2	Saya tidak merasa menjadi bagian keluarga BTN Syariah cabang Malang	2	2	2	2	2	2	2	1		
		F	3	saya bangga menjadi bagian dari keluarga besar BTN Syariah	2	2	0	2	2	2	2	2	0.71428571	
		UF	4	Saya tidak merasakan sense of belonging (rasa memiliki) terhadap organisasi ini	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
		F	5	Secara pribadi saya merasa organisasi ini memiliki banyak arti dalam kehidupan saya	2	2	2	2	2	2	1	1	0.42857143	Organisasi diganti dengan institusi atau perusahaan
	Keterlibatan (partisipasi) dalam organisasi	F	6	Saya berusaha ikut serta dalam kegiatan yang diadakan oleh organisasi	2	2	2	2	2	2	2	2	1	Organisasi diganti dengan institusi atau perusahaan
		UF	7	Saya mengikuti kegiatan organisasi ini jika sesuai dengan minat saya	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
		F	8	saya senang mengerjakan	2	2	2	2	2	2	2	2	1	

				tugas kantor											
		UF	9	Saya tidak bersedia kerja lembur karena akan menyusahkan dan mengganggu waktu istirahat	2	2	2	2	2	2	2	2	1		
	Penerimaan karyawan terhadap nilai dan tujuan organisasi	F	10	Perbedaan visi & misi tidak menjadi masalah bagi saya	2	2	2	2	2	2	2	2	1		
		UF	11	Visi misi dan nilai organisasi tidak sesuai dengan nilai hidup yang saya yakini	2	2	2	2	2	2	2	2	1	Organisasi ganti dengan institusi atau perusahaan	
		F	12	Saya merasa tujuan dan nilai-nilai yang ditetapkan demi kepentingan karyawan dan lembaga	2	2	2	2	2	2	2	2	1		
		UF	13	Tujuan dan nilai-nilai organisasi hanya menguntungkan lembaga	2	2	2	2	2	2	2	2	1	Lembaga & organisasi diganti dengan institusi atau perusahaan	
		F	14	Saya merasa rugi jika meninggalkan organisasi ini	2	2	2	2	2	2	2	2	1	Kata merasa dihilangkankan	
<i>Continuance Commitment</i>	Pertimbangan untung rugi (pengorbanan) jika meninggalkan organisasi	UF	15	Saya pernah berfikir untuk bekerja ditempat lain yang lebih nyaman	2	2	2	2	2	2	2	2	1		
		F	16	Saya tidak akan bekerja ditempat lain meskipun mendapat kesempatan yang lebih menguntungkan	2	2	2	2	2	2	2	2	1		
		UF	17	Saya tidak takut dengan kemungkinan yang akan terjadi jika saya berpindah kerja ditempat lain	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	

	F	18	Banyak hal yang saya korbakan jika meninggalkan lembaga ini	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
Karyawan bertahan dalam organisasi terkait biaya (membutuhkan gaji)	F	19	Terpenuhinya kebutuhan hidup membuat saya tetap memilih bergabung dengan organisasi ini	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
	UF	20	Bergabung dengan organisasi ini tidak menguntungkan bagi saya pribadi dan keluarga	2	2	2	2	2	2	2	1	0.71428571	Organisasi diganti dengan kata institusi atau perusahaan
	F	21	Berapapun penghasilannya saya akan tetap bergabung dengan organisasi ini	2	2	2	2	2	2	2	2	1	Organisasi diganti dengan kata institusi atau perusahaan
	UF	22	Bekerja dalam organisasi ini tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup sehingga saya ingin bekerja di perusahaan lain	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
	F	23	Jika saya memutuskan keluar dari organisasi ini belum tentu ada pekerjaan yang lebih baik	2	2	2	2	2	2	2	2	1	Organisasi diganti dengan kata institusi atau perusahaan
Karyawan bertahan karena tidak menemukan alternatif pekerjaan lain	UF	24	Bagi saya tidak akan terlalu sulit untuk berpindah tempat kerja karena masih banyak perusahaan yang mau menggunakan kemampuan saya	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
	F	25	Saya merasa tidak ada alternatif pekerjaan lain selain tetap bergabung dalam organisasi ini	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
	UF	26	Masih banyak pekerjaan	2	2	2	2	2	2	2	2	1	

				yang bisa saya tekuni di organisasi lain									
<i>Normative Commitment</i>	Kesadaran akan tanggung jawab terhadap organisasi	F	27	Saya merasa memiliki tanggung jawab untuk memberikan kinerja terbaik demi kemajuan organisasi	2	2	2	2	2	2	2	1	Organisasi diganti dengan kata institusi atau perusahaan
		UF	28	Segala sesuatu yang terjadi dengan organisasi ini bukan tanggung jawab saya	2	2	2	2	2	2	2	1	Organisasi diganti dengan kata institusi atau perusahaan
		F	29	Saya akan mendahulukan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan pribadi	2	2	2	2	2	2	2	1	
		UF	30	Saya tidak perlu bekerja keras meskipun organisasi ini telah memberikan banyak hal dalam hidup saya	2	2	2	2	2	2	2	1	Organisasi diganti dengan kata institusi atau perusahaan
		F	31	Sukses tidaknya tujuan organisasi ini adalah tanggung jawab saya juga	2	2	2	2	2	2	2	1	Organisasi diganti dengan kata institusi atau perusahaan
	Kesadaran akan kewajiban untuk tetap bertahan dan loyal pada organisasi karena merasakan adanya beban secara moril	F	32	Saya telah dibesarkan oleh perusahaan sehingga saya akan tetap berkarir disini	2	2	2	2	2	2	2	1	
		UF	33	Saya tidak ingin menjadi karyawan dalam organisasi ini dalam jangka waktu lama	2	2	2	2	2	2	2	1	Organisasi diganti dengan kata institusi atau perusahaan
		F	34	Organisasi ini layak mendapatkan loyalitas dari saya	2	2	2	2	2	2	2	1	bahasa loyalitas cari yang lebih sederhana, loyalitas karena apa?

		UF	35	Meskipun organisasi ini telah memberikan banyak hal yang berguna dalam hidup saya, saya merasa tidak perlu menggantinya dengan sebuah loyalitas	2	2	2	2	2	2	2	1	Organisasi diganti perusahaan atau institusi
		F	36	Saya merasa bersalah jika harus berpindah kerja di organisasi lain	2	2	2	2	2	2	2	1	Organisasi diganti perusahaan atau institusi



b. Kualitas Kehidupan Kerja

ASPEK	INDIKATOR	F/UF	NO	PERNYATAAN	Zam roni	Anwar	Josi na	Rika	Fina	Iksan	Retno	CVR	Saran	
Partisipasi sumber daya manusia	Perusahaan memeberikan kesempatan karyawan untuk berpartisipasi menyampaikan gagasan, ide, kritik dan saran untuk kemajuan perusahaan	F	1	Saya dilibatkan dalam beberapa pengambilan keputusan terkait kemajuan lembaga ini	2	2	2	2	2	2	2	1	Lembaga ganti institusi atau perusahaan	
		UF	2	Hanya karyawan tertentu yang dilibatkan dalam kegiatan kantor	2	2	2	2	2	2	2	1		
		F	3	Saya senang karena tersedia jalur formal untuk menyampaikan ide dan gagasan karyawan	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
		UF	4	Pendapat karyawan kurang dihargai	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
	Kebebasan untuk berkreasi menyelesaikan tugas	F	5	Saya merasa diberdayakan untuk memutuskan tentang gaya dan cara kerja saya sendiri	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
		UF	6	Kreativitas saya terbatas dalam organisasi ini	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
		F	7	Saya merasa bebas menggunakan kemampuan dalam menyelesaikan tugas kantor	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
		UF	8	Saya merasa kompetensi saya tidak tersalurkan dengan baik dalam beberapa tugas karena aturan dari perusahaan	2	1	2	2	2	2	2	2	0.7142857	Perusahaan ganti dengan BTN
Pengembangan karir	Kesempatan pelatihan dan pendidikan	F	9	Organisasi ini memberikan kesempatan yang cukup untuk mengembangkan kemampuan	2	2	2	2	2	2	2	1	Organisasi diganti institusi atau perusahaan	
		UF	10	Program pelatihan dan pendidikan yang ada di lembaga tidak sesuai harapan	2	2	2	2	2	2	2	1	Lembaga ganti perusahaan dan ditambah kata ini	

			saya										
	F	11	Saya tidak menya-nyaiakan pelatihan dan pendidikan yang saya ikuti	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
	UF	12	Kesempatan pelatihan yang diberikan tidak mampu menunjang kemampuan karyawan	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
Kesempatan peningkatan karir dan promosi	F	13	Lembaga ini menawarkan program promosi yang menjanjikan	2	2	2	2	2	2	2	2	1	Lembaga ganti perusahaan
	UF	14	Jenjang kenaikan jabatan dilakukan dalam kurun waktu yang terlalu lama	2	2	1	2	2	2	2	2	0.7142 857	
	F	15	Saya akan memanfaatkan peluang karir yang ada di lembaga ini	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
	UF	16	Saya merasa sulit berkembang bersama lambaga ini	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
Perusahaan memberikan evaluasi kinerja karyawan	F	17	Evaluasi kinerja dilakukan secara rutin pada setiap karyawan	2	2	2	0	2	2	2	2	0.7142 857	
	UF	18	Pimpinan jarang menilai kinerja saya	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
	F	19	Adanya evaluasi kinerja memudahkan karyawan mengetahui kinerjanya dalam kurun waktu tertentu	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
	UF	20	Lembaga ini seharusnya lebih rutin melakukan evaluasi kinerja karyawan demi peningkatan kualitas karyawan	2	2	2	1	2	2	2	2	0.7142 857	
Penyelesaian konflik	Manajemen mampu menyelesaikan konflik antar sesama	F	21	Organisasi ini membuka jalur formal maupun informal dalam penyampaian masalah	2	2	2	2	2	2	2	1	Organisasi d\ganti institusi atau perusahaan

	karyawan, personil dan juga manajemen	UF	22	Terkadang rapat yang ada tidak mampu menyatukan perbedaan pendapat para karyawan	2	2	2	2	2	2	2	1		
		F	23	Saya diberikan kesempatan menyampaikan permasalahan dengan rekan kerja, atasan maupun manajemen	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
		UF	24	Pimpinan terkesan acuh tak acuh dengan permasalahan yang sedang dihadapi karyawan	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
	Terwujudnya hubungan kerja yang harmonis	F	25	Saya mendapat dukungan yang baik dari atasan maupun bawahan saat hendak menyelesaikan tugas	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
		UF	26	Saya kesulitan jika harus menghadap atasan langsung karena kurang akrab	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
		F	27	Sesama rekan kerja saling bekerja sama dan membantu dalam penyelesaian tugas kantor	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
		UF	28	Beberapa rekan kerja bersikap cuek dan enggan membantu dalam urusan pekerjaan	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
	Manajemen membudayakan keadilan, keterbukaan dan kejujuran antar sesama personil	F	29	Atasan mampu menghindari perilaku memihak pada setiap karyawan	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
		UF	30	Jika terjadi permasalahan manajemen terkesan tertutup dan menyembunyikannya dari karyawan	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
		F	31	Rekan-rekan kerja di kantor suka menerapkan kejujuran	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
		UF	32	Jika ada masalah dengan pekerjaan saya memilih untuk diam	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
	Komunikasi	Komunikasi yang	F	33	Saya membicarakan tugas-	2	2	2	2	2	2	2	1	

baik antar sesama karyawan dan atasan			tugas kantor bersama atasan dan juga rekan kerja									
	UF	34	Koordinasi dengan rekan kerja kurang dioptimalkan	2	2	2	2	2	2	2	2	1
	F	35	Saya tidak canggung jika berbicara bersama rekan kerja dan atasan	2	2	2	2	2	2	2	2	1
	UF	36	Beberapa karyawan terkadang bersikap kurang hangat dan kurang menyenangkan saat mengobrol	2	2	2	2	2	2	2	2	1
Komunikasi antar sesama karyawan terjalin baik meskipun diluar jam kerja	F	37	Meskipun hari libur terkadang saya masih berkomunikasi dengan rekan kerja	2	2	2	2	2	2	2	2	1
	UF	38	Kesibukan diluar jam kerja membuat kami sulit untuk berkomunikasi atau sekedar berkumpul bareng	2	2	2	2	2	2	2	2	1
	F	39	Bagi saya komunikasi bisa dilakukan kapan saja meskipun libur kerja	2	2	2	2	2	2	2	2	1
	UF	40	Bagi saya saat libur tidak perlu meluangkan waktu bersama teman kantor meskipun sekedar ngobrol ringan	2	2	1	2	2	2	2	2	0.7142857
Terciptanya hubungan emosional yang baik antara sesama karyawan	F	41	Rekan kerja bersimpati dengan masalah pribadi yang sedang saya hadapi	2	2	2	2	2	2	2	2	1
	UF	42	Atasan dan rekan kerja serasa cuek dengan kehidupan pribadi karyawan	2	2	2	2	2	2	2	2	1
	F	43	Saat saya atau keluarga sakit rekan kantor menyambangi	2	2	2	2	2	2	2	2	1
	UF	44	Saya merasa hubungan sesama karyawan kurang tidak kekeluargaan	2	2	2	2	2	2	2	2	1

Keamanan kerja	Tersedianya jaminan hari tua (pensiun)	F	45	Lembaga ini memperhatikan kehidupan karyawan setelah masa pensiun	2	2	2	1	2	2	2	0.7142 857		
		UF	46	Tidak ada dana pensiun yang disiapkan lembaga	2	2	2	2	2	2	2	1		
		F	47	Organisasi ini mejamin dengan baik dana pensiun karyawan sehingga saya tidak khawatir dengan masa tua nanti	2	2	2	2	2	2	2	1		Organisais ganti dengan kata institusi atau perusahaan
		UF	48	Seharusnya organisasi ini lebih memperhatikan hari tua (pensiun) karyawan	2	1	2	2	2	2	2	0.7142 857		
	Adanya perjanjian kerja yang jelas dan juga satatus karyawan tetap	F	49	Perjanjian kerja yang diberikan membuat saya senang	2	2	2	2	2	2	2	1		
		UF	50	Membutuhkan waktu yang lama jika ingin menjadi karyawan tetap di lembaga ini	2	2	2	2	2	2	2	1		
		F	51	Status karyawan tetap membuat saya tenang akan masa depan karir saya di lembaga ini	2	2	2	2	2	2	2	1		
		UF	52	Tidak adanya perjanjian kerja yang jelas membuat saya takut akan keberlanjutan karir di organisasi ini	2	2	2	2	2	2	2	1		
Kompensasi yang layakdan seimbang	F	53	Saya mendapat gaji yang sesuai dengan tanggung jawab saya ditempat kerja	2	2	2	2	2	2	2	1			
	UF	54	Saya merasa kurang puas dengan gaji yang diberikan organisasi	2	2	2	2	2	2	2	1		Organisasi ganti perusahaan	
	F	55	Kompensasi yang diberikan organisasi ini sesuai dengan jabatan saya dalam organisasi	2	2	2	2	2	2	2	1		Organisasi ganti perusahaan	
	UF	56	Kompensasi yang diberikan	2	2	2	2	2	2	2	1			

				kurang mencerminkan beban kerja dan tanggung jawab karyawan										
		F	57	Organisasi ini memberikan gaji sesuai semestinya pada pegawai di level yang sama	2	2	2	2	2	2	2	2	1	Organisasi ganti kata institusi atau perusahaan
Kebanggaan pada organisasi	Karyawan merasa bangga pada institusi	F	58	Organisasi ini membuat saya bangga karena banyak memberikan pengalaman secara pribadi bagi saya	2	2	2	2	2	2	2	2	1	Organisasi ganti kata institusi atau perusahaan
		UF	59	Organisasi ini tidak memberikan banyak manfaat dalam hidup saya	2	2	2	2	2	2	2	2	1	Organisasi ganti kata institusi atau perusahaan
		F	60	Saya senang menceritakan organisasi ini pada orang lain diluar organisasi	2	2	2	2	2	2	2	2	1	Organisasi ganti kata institusi atau perusahaan
		UF	61	Saya enggan untuk menjawab pertanyaan tentang lembaga ini	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
	Karyawan merasa bangga pada organisasi karena organisasi memiliki citra baik dimata masyarakat (memberikan pelayanan yang profesional, produktif dn berkualitas)	F	62	Pelayanan organisasi ini pada nasabah membuat saya puas bekerja disini	2	2	2	2	2	2	2	2	1	Organisasi ganti institusi atau perusahaan
		UF	63	Menurut saya organisasi ini perlu berbenah diri agar mampu memberikan pelayanan yang berkualitas dan produktif pada masyarakat	2	2	2	2	2	2	2	2	1	Organisasi ganti institusi atau perusahaan
		F	64	Saya senang karena lembaga ini mampu memberikan pelayanan yang berkualitas dan produktif pada masyarakat	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
		UF	65	Beberapa masyarakat menilai buruk lembaga ini	2	2	2	1	2	2	2	2	0.7142857	Terlalu normatif dihapus atau diganti
Keselamatan dan kesehatan kerja	Perlindungan secara fisik (lingkungan yang aman dan sehat)	F	66	Tempat duduk terasa nyaman diduduki	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
		UF	67	Udara diruang kerja terasa	2	2	2	2	2	2	2	2	1	

			pengap sehingga tidak nyaman untuk bekerja									
	F	68	Pencahayaannya ruangan cukup baik sehingga menghindarkan karyawan dari bahaya sakit mata jika bekerja di depan layar komputer	2	2	2	2	2	2	2	2	1
	UF	69	Cahaya diruangan redup sehingga mata mudah terasa lelah	2	2	2	2	2	2	2	2	1
Perlindungan secara psikis (ancaman hukuman berat, beban kerja dan tanggung jawab yang memberatkan)	F	70	Atasan tidak memberatkan karyawan dengan beban kerja yang tinggi	2	2	2	2	2	2	2	2	1
	UF	71	Saya merasa mudah lelah dengan segenap pekerjaan kantor	2	2	2	2	2	2	2	2	1
	F	72	Jika melakukan kesalahan atasan memperingatkan dengan cara yang manusiawi	2	2	2	2	2	2	2	2	1
	UF	73	Beban kerja dan tanggung jawab yang besar mudah menimbulkan stress	2	2	2	2	2	2	2	2	1
Tersedianya jaminan kesehatan	F	74	Lembaga ini memberikan jaminan sosial kesehatan seperti bpjs atau pengganti perawatan medis lainnya untuk karyawan	2	2	2	1	2	2	2	2	0.7142857
	UF	75	Saya tidak merasakan adanya bantuan sosial untuk perawatan kesehatan	2	2	2	2	2	2	2	2	1
	F	76	Asuransi kesehatan yang diberikan tidak sesuai dengan yang saya harapkan	2	2	2	2	2	2	2	2	1
Memberikan kesempatan liburan bersama karyawan dan cuti	F	77	Karyawan mudah mengambil waktu cuti sehingga terhindar dari stress	2	2	1	2	2	2	2	2	0.7142857
	UF	78	Kesempatan cuti yang terbatas	2	2	2	2	2	2	2	2	1

		membuat saya sulit meluangkan waktu liburan keluarga										
F	79	Kesempatan liburan bersama karyawan membuat sejenak melupakan kepenatan pekerjaan	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
UF	80	Di organisasi ini tidak ada kesempatan liburan bersama bagi karyawan	2	2	2	1	2	2	2	2	0.7142 857	

RUMUS CVR = $(N_e - N/2) / (N/2)$

N_e = Jumlah ahli yang memberikan penilaian 2 (Penting/ Relevan)

N = Jumlah semua ahli

KRITERIA PENILAIAN

Relevan = 2

Kurang Relevan = 1

Tidak Relevan = 0



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jalan Gajayana 50 Telepon / Faksimile 0341-558916 Malang 65144
Website : www.uin-malang.ac.id / www.psikologi.uin-malang.ac.id

BUKTI KONSULTASI

Nama : Siti Imamatun Nafi'ah
NIM : 12410007
Fakultas : Psikologi
Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan BTN Syariah Cabang Malang
Dosen Pembimbing : Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog.

NO	Tanggal	Materi Konsultasi	TTD
1	04 November, 2015	Konsultasi Proposal	<i>[Signature]</i>
2	04 Januari, 2016	Revisi BAB I,II,III	<i>[Signature]</i>
3	15 Februari, 2016	Rivisi hasil Sempro	<i>[Signature]</i>
4	03 Maret, 2016	Revisi BAB II & Blueprint	<i>[Signature]</i>
5	31 Maret, 2016	Blueprint	<i>[Signature]</i>
6	06 April, 2016	Blueprint	<i>[Signature]</i>
7	20 April, 2016	HASIL CVR	<i>[Signature]</i>
8	26 April, 2016	ACC turun lapangan	<i>[Signature]</i>
9	05 Mei, 2016	BAB III & IV	<i>[Signature]</i>
10	14 Juni 2016	Sidang Skripsi	<i>[Signature]</i>
11	21 Juni, 2016	Hasil keseluruhan	<i>[Signature]</i>

Malang, ²¹⁻⁰⁶⁻.....2016
Mengetahui Dosen Pembimbing

[Signature]

Endah Kurniawati P., M.Psi, Psikolog
NIP.197505142000032003

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk
Kantor Cabang Syariah Malang
Jl. Bandung No.40 Malang, 65113
Telp. 0341-579888
Fax. 0341-579777

www.btn.co.id



SURAT KETERANGAN

No. 267/MLG/SUPP/V/2016

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Malang dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang tercantum di bawah ini :

Nama	: Siti Imamatus Nafi'ah
NIM	: 12410007
Jurusan	: Psikologi
Fakultas	: Psikologi
Lembaga Pendidikan	: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

adalah benar telah melaksanakan magang di Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Malang tertanggal 02 Mei 2016 s.d 09 Mei 2016.

Selama melaksanakan penelitian yang bersangkutan dapat mengikuti dengan baik. Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 18 Mei 2016

PT. BANK TABUNGAN NEGARA (Persero) Tbk
KANTOR CABANG SYARIAH MALANG

Nurul Astuti
Branch Manager

Rudy Widiatmoko
DBM Supporting



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jalan. Gajayana 50 Telepon / Faksimile +62341 - 558916 Malang 65144
Website : www.uin-malang.ac.id / <http://psikologi.uin-malang.ac.id>

Nomor : Un.3.4/TL.03 /226/2016 13 April 2016
Perihal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI**

Kepada Yth : **Pimpinan BTN Syari'ah Cabang Malang**
Di
Malang

Dengan hormat,

Dalam rangka penulisan Skripsi Mahasiswa, dengan ini kami mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan melakukan penelitian skripsi kepada :

Nama : Siti Imamatus Nafi'ah
NIM : 12410007
Tempat Penelitian : BTN Syari'ah Cabang Malang
Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan BTN Syari'ah Cabang Malang
Dosen Pembimbing : Endah Kurniawati P, M.Psi

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik
Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M. Si
NIP. 19760512 200312 1 002

Tembusan :
1. Dekan
2. Para Wakil Dekan
3. Arsip