
Pengaruh Faktor – Faktor Quality of Work Life (Qwl) Terhadapkepuasan Karyawan Bank BTN Cabang Syariah Medan

Rahmah Nurul Asti Sastra Putri

Ilmu Ekonomi, Universitas Sumatera Utara, Indonesia

Retno Wulandari

Ilmu Ekonomi, Universitas Sumatera Utara, Indonesia

Dede Ruslan

Ilmu Ekonomi, Universitas Sumatera Utara, Indonesia

Raina Linda Sari

Ilmu Ekonomi, Universitas Sumatera Utara, Indonesia

Penulis Korespondensi

Rahmah Nurul Asti Sastra Putri

rahmahnrasti@gmail.com

Article Info

Article History :

Received 10 Oct - 2023

Accepted 26 Dec - 2023

Available Online

27 Dec – 2023

Abstract

Quality of Work Life wich consists of a Reward System Innovative, Participation in Problem Solving, Work and Environmental Restucturing Work. This research aimsto find out how big the influence of the Rewards System is Innovative, Participation in Problem Solving, Work Restructuring and Work Environment on Bank BTN KC employee satisfaction. Medan Syariah. This method uses data collection techiques using questionnaires distributed to Bank KC Employees. Medan Syariah. Data sources used namely primary data and secondary data. The analytical tool used in this research is SPSS 25 with multiple linear regression analysis method. Based on data result analysis carried out, the test result show that partially, the Reward System Innovative and Work Restructuring do not have a positive and significant effect on Bank BTN KC employee satisfaction. Medan Syariah. Meanwhile, the Participation in variable Problem Solvng and Work Environment have a significant effect on satisfaction employee. The fifth test result of the four variables are from the Reward System Innovative, Participation in Problem Solving, Work and Environmental Restructuring Working together (simultaneously) has a significant effect on satisfaction employee.

Keyword : *Quality of Work Life, Innovative Reward System, Participation in Problem Solving, Work Environment, Employee Satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset perusahaan. Yakni sumber daya manusia ataupun penduduk yang memanfaatkann tenaga serta kemampuan yang dimilikinya dalam memperoleh imbalan yaitu upah yang berwujud uang ataupun yang lain pada suatu perusahaan ataupun yang memberi usaha.

Ditinjau dari pengertian karyawan ini dapat kita lihat adanya kaitan antara sumber daya manusia dengan kesejahteraan karyawan. Satu dari berbagai permasalahan yang masih terdapat ialah menemukan langkah dalam memperoleh kepuasan pekerja dari manajemen sumber daya manusia tersebut.

Satu dari berbagai faktor utama yang diperlukan untuk dijadikan fokus perusahaan ialah kepuasan kerja karyawan sehingga menjadi usaha dalam meningkatkan mutu tenaga dan kemampuan di perusahaan (Indah Kusuma Hayati., 2013). Kepuasan tersebut menjadi perilaku tersendiri yang menghasilkan kesenangan serta kecintaan pekerjaan yang dijalani. Dan kepuasan tersebut ditunjukkan menjadi sikap emosional pekerja di mana adanya hasil yang menunjukkan nilai balasan dari pekerjaan yang dijalani di perusahaan dengan tingkatan balasan yang diperoleh pekerja dari bentuk finansial dan juga non-finansial (Priyono dan Marnis., 2008).

Pada dasarnya tidak ada ukuran tingkatan kepuasan yang kompleks dan mutlak, dikarenakan pada umumnya setiap karyawan berbeda standar kepuasannya. Satu dari berbagai tahapan untuk melakukan pengukuran tingkatan kepuasan pekerja ialah dengan melihat hasil rasa pekerja pada faktor yang dikerjakan serta implementasi mutu hidup pekerjaan ataupun QWL yaitu Quality of Work Life, dikarenakan mutu ini menjadi langkah dalam terwujudnya hasil kerja yang baik, produktif, serta menjadi langkah dalam tercapainya rasa puas pada diri dan tempat kerja yang maksimal (Mufti Hasan Alfani., 2018). Kepuasan karyawan dapat terjadi apabila kinerja terbaik dapat dilakukan. Kepuasan karyawan dapat terjadi apabila kinerja terbaik dapat dilakukan. Tentu saja karena adanya berbagai faktor yang mampu menghasilkan pengaruh hasil kerja pekerja, yaitu : kompensasi, mutu hidup kerja, disiplin, budaya atau kultur kerja, pelatihan, pengembangan, posisi, interaksi, konsisten, dan lainnya (Yusuf Wildan Setiyadi dan Sri Wartini., 2016).

BTN Syariah ialah perbankan yang menerapkan bisnis berdasarkan aturan dan ketentuan syariah yang telah ditetapkan dengan menggunakan SBU (Strategic business Unit). Tanggal 14 februari 2005 merupakan awal operasi bank dengan mendirikan kantor cabang syariah pertama tepatnya di Kota Jakarta dengan tujuan memberikan pelayanan, pemanfaatan, dan perhatian padajasa serta aturan perbankan syariah dan sesuai dengan Fatwa MUI dan hasil RUPS tahun 2004.

Faktor sistem imbalan yang inovatif ialah imbalan berupa seluruh hal yang didapatkan

pekerja dijadikan untuk balasan pekerjaan yang dilakukan. Faktor ini merupakan yang paling penting karena semua karyawan mengharap hasil yang sepadan dengan apa yang dia kerjakan. Faktor partisipasi dalam pemecahan masalah, merupakan keinginan karyawan untuk ikut andil pada tahapan beberapa putusan dibuat di perusahaan dengan profesional, namun tidak untuk seluruh pekerja dapat terlibat di beberapa aturan yang dibuat di perusahaan. Faktor restrukturasi kerja, meliputi ruang yang diberikan pada para karyawan dalam memperoleh tugas kerja yang memiliki tantangan (job enrichment) serta ruang pengembangan diri. Dari hasil pengamatan awal dan wawancara penulis dengan narasumber, diidentifikasi bahwa faktor restrukturisasi kerja ini rutin diadakan oleh Bank BTN KC Syariah Medan. Sehingga para karyawan memiliki lebih banyak kesempatan untuk mengembangkan diri. Dilihat dari betapa pentingnya berbagai faktor Quality of Work Life direalisasikan oleh pihak manajemen perusahaan. Agar pihak perusahaan dapat membantu mewujudkan kepuasan karyawan dalam bekerja dan membantu perusahaan dalam mencapai semua target dan tujuan.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Quality of Work Life (Kualitas Kehidupan Kerja)

Quality of Work Life atau QWL yang artinya mutu hidup pekerjaan pertama kali diperkenalkan oleh Louis Davis di sekitar tahun 1970. QWL telah dijadikan sebagai bahan konferensi di tahun 1972 berlokasi di Toronto dan membentuk International Council for Quality of Work Life Wirawan., 2015). Quality of Work Life bertujuan dalam melakukan perubahan disertai pengembangan suasana pekerjaan hingga efektif dan efisien dari penggunaan teknologi disertai manajemen yang menghasilkan pengalaman kerja menjadi memiliki daya tarik dari kinerja akhir disesuaikan pada keinginan yang akan dicapai (Luthans., 2005).

Berdasarkan 8 faktor untuk mengukur mutu hidup pekerjaan berdasarkan pernyataan Walton tersebut, dibutuhkan penggunaan 4 faktor tersebut antara lain:

1. Sistem Imbalan yang Inovatif

2. Partisipasi dalam Pemecahan Masalah
3. Restrukturisasi Kerja
4. Lingkungan Kerja

2.2. Kepuasan Kerja

Pada umumnya, pengertian tingkat kepuasan kerja meliputi rasa menghasilkan keefektifan pekerja pada tugasnya. Bagian ini seperti rasa kepuasan ataupun tidak dari seseorang pada tugasnya yang umumnya dirasakan ataupun tidak pada berbagai faktor kompleks dari tugas kerjanya, diantaranya dari aspek upah, tempat kerja, ataupun tempat kerja (Agus Suyatno., 2020).

2.3. Hubungan Quality of Work Life (Kualitas Kehidupan Kerja) dan Kepuasan Kerja

Kepuasan karyawan dapat terjadi apabila kinerja terbaik dapat dilakukan. Tentu saja karena adanya berbagai faktor yang mampu menghasilkan pengaruh hasil kerja pekerja, yaitu : kompensasi, mutu hidup kerja, disiplin, budaya atau kultur kerja, pelatihan, pengembangan, posisi, interaksi, konsisten, dan lainnya (Yusuf Wildan Setiyadi dan Sri Wartini., 2016). H1 : Quality of Work Life (kualitas kehidupan kerja) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

3. METODE PENELITIAN

Penggunaan pendekatan yang diterapkan ialah dengan kuantitatif, dimana pendekatan tersebut dikarenakan berfokus terhadap faktor pengukuran dengan objektif pada kejadian sosial. Pengukuran dilakukan dengan cara menjabarkan seluruh peristiwa sosial di berbagai bagian permasalahan, pengukuran beberapa variabel dengan menunjukkan perbedaan pada simbol angka disesuaikan kelompok informasi yang berhubungan pada variabelnya. Penggunaan berbagai simbol angka maka kuantitatif secara matematik dihitung dan memperoleh simpulan yang diberlakukan di dalam parameter yang telah ditetapkan dalam penelitian (Nur Ahmadi., 2016).

Adapun penelitian ini menerapkan field research yaitu jenis penelitian dengan cara melakukan pengamatan secara langsung di lapangan ataupun pada responden (Iqbal Hasan ., 2004).

Adapun data yang diperoleh dianalisis dengan memakai software SPSS 20 dengan model persamaan regresi linier berganda. Persamaan model dapat dirumuskan di bawah ini :

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

Keterangan:

Y = Kepuasan karyawan

X1 = Sistem imbalan yang inovatif

X2 = Partisipasi dalam pemecahan masalah

X3 = Restrukturisasi pekerjaan

X4 = Lingkungan kerja

a = Konstanta b1, b2, b3, b4 + Koefisien regresi

e = Standar error

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini mutu dari hasil penelitian dapat ditentukan oleh kebenaran dari data yang diperoleh. Untuk menguji kualitas data digunakan dua pengujian yaitu uji validitas dan uji reabilitas.

Tabel 1 Hasil Uji Validasi

No.	Indikator	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Sistem Imbalan yang Inovatif (X1)	X1.1	0,784	0,3961	Valid
		X1.2	0,695	0,3961	Valid
		X1.3	0,756	0,3961	Valid
		X1.4	0,695	0,3961	Valid
		X1.5	0,724	0,3961	Valid
		X1.6	0,735	0,3961	Valid
2	Partisipasi dalam Pemecahan Masalah (X2)	X2.1	0,793	0,3961	Valid
		X2.2	0,737	0,3961	Valid
		X2.3	0,611	0,3961	Valid
		X2.4	0,842	0,3961	Valid
		X2.5	0,690	0,3961	Valid
3	Restrukturisasi Kerja (X3)	X3.1	0,534	0,3961	Valid
		X3.2	0,597	0,3961	Valid
		X3.3	0,517	0,3961	Valid
		X3.4	0,832	0,3961	Valid
		X3.5	0,832	0,3961	Valid
		X3.6	0,523	0,3961	Valid
4	Lingkungan Kerja (X4)	X4.1	0,722	0,3961	Valid
		X4.2	0,835	0,3961	Valid
		X4.3	0,849	0,3961	Valid
		X4.4	0,823	0,3961	Valid
		X4.5	0,728	0,3961	Valid
5	Kepuasan Karyawan (Y)	Y.1	0,618	0,3961	Valid
		Y.2	0,676	0,3961	Valid
		Y.3	0,513	0,3961	Valid
		Y.4	0,613	0,3961	Valid
		Y.5	0,675	0,3961	Valid
		Y.6	0,519	0,3961	Valid
		Y.7	0,451	0,3961	Valid

Sumber: diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui hasil dari nilai r hitung variabel X1, X2, X3, X4 terhadap Y > dari pada nilai r tabel. Artinya, penggunaan kuesioner ataupun indikator dari variabel Quality of Work Life pada tingkat puas karyawan ditunjukkan sebagai valid.

Tabel 2 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Sistem Imbalan yang Inovatif (X1)	0,813	0,60	Reliabel
Partisipasi dalam Pemecahan Masalah (X2)	0,791	0,60	Reliabel
Restrukturisasi Kerja (X3)	0,730	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X4)	0,850	0,60	Reliabel
Kepuasan Karyawan (Y)	0,649	0,60	Reliabel

Reliabel Sumber: Diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui hasil dari Cronbach's Alpha variabel X1, X2, X3, X4 terhadap Y lebih besar dari 0,60. Artinya, penggunaan kuesioner ataupun indikator dari variabel Quality of Work Life pada tingkat puas karyawan ditunjukkan sebagai reliabel.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Predicted Value	
N	25	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	29,1600000
	Std. Deviation	1,84701082
Most Extreme Differences	Absolute	,105
	Positive	,103
	Negative	-,105
Test Statistic		,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Diolah

Dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwasanya nilai sign yaitu 0,200 lebih besar dari pada 0,05. Jadi kesimpulannya, pengujian data menjadi distribusi normal.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,875	6,095		1,292	,211		
Sistem Imbalan yang Inovatif	,028	,235	,025	,121	,905	,686	1,457
Partisipasi Pemecahan Masalah	,488	,253	,393	1,931	,068	,705	1,419
Restrukturisasi Kerja	,028	,223	,025	,124	,902	,705	1,418
Lingkungan Kerja	,482	,254	,392	1,901	,072	,687	1,456

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber : Diolah

Berdasarkan tabel hasil diatas, dapat dilihat bahwa setiap variabel memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen.

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Metode Glejser

Coefficients							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,875	6,095		1,292	,211		
Sistem Imbalan yang Inovatif	,028	,235	,025	,121	,905	,686	1,457
Partisipasi Pemecahan Masalah	,488	,253	,393	1,931	,068	,705	1,419
Restrukturisasi Kerja	,028	,223	,025	,124	,902	,705	1,418
Lingkungan Kerja	,482	,254	,392	1,901	,072	,687	1,456

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber : Diolah

Berdasarkan tabel hasil di atas, nilai sign. dari masing – masing variabel yakni X1 sebesar 0,905; X2 sebesar 0,68; X3 sebesar 0,902; X4 sebesar 0,72. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas karena keempat nilai sign. > 0,05.

Tabel 6 Hasil Uji t

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,201	3,813		2,937	,008
	Sistem Imbalan yang Inovatif	-,044	,147	-,052	-,299	,768
	Partisipasi Pemecahan Masalah	,304	,158	,328	1,920	,069
	Restrukturisasi Kerja	,048	,140	,058	,342	,736
	Lingkungan Kerja	,567	,159	,617	3,570	,002

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber : Diolah

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa hasil uji hipotesa parsial menggunakan uji t mendapatkan nilai atas dasar nilai koefisien yang terdapat d tabel tersebut menyatakan bahwasanya:

1. Hasil uji pengaruh variabel Sistem Imbalan yang Inovatif (X1) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) diperoleh nilai t- hitung sebesar -0,299 sedangkan t-tabel sebesar 1,325. Dari hasil perhitungan di atas, maka hipotesis Ha1 ditolak dan H0 diterima karena nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel, yaitu (- 0,299 < 1,325) dan nilai sign. yang diperoleh (0,768 > 0,1). Maka, variabel Sistem Imbalan yang Inovatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan Bank BTN KC. Syariah Medan.
2. Hasil uji pengaruh variabel Partisipasi dalam Pemecahan

Masalah (X2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,920 sedangkan t-tabel sebesar 1,325. Dari hasil perhitungan di atas, maka hipotesis Ha2 diterima dan H02 ditolak karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, yaitu (1,931 > 1,325) dan nilai sign. yang diperoleh (0,069 < 0,1). Maka, variabel Partisipasi dalam Pemecahan Masalah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan Bank BTN KC. Syariah Medan.

3. Hasil uji pengaruh variabel Restrukturisasi Kerja (X3) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung sebesar 0,342 sedangkan t-tabel sebesar 1,325. Dari hasil perhitungan di atas, maka hipotesis Ha3 ditolak dan H03 diterima karena nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel yaitu (0,324 < 1,325) dan nilai sign. yang diperoleh (0,736 > 0,1). Maka, variabel Restrukturisasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan Bank BTNKC. Syariah Medan.
4. Hasil uji pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X4) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,570 sedangkan t-tabel 1,325. Dari hasil perhitungan di atas, maka hipotesis Ha4 diterima dan H04 ditolak karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, yaitu (3,570 > 1,325) dan nilai sign. yang diperoleh (0,02 < 0,1). Maka, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan Bank BTN KC. Syariah Medan.

Tabel 7 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64,962	4	16,240	7,186	,001 ^b
	Residual	45,198	20	2,260		
	Total	110,160	24			

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Partisipasi dalam Pemecahan Masalah, Restrukturisasi Kerja, Sistem Imbalan yang Inovatif

Sumber: Diolah

Dari perhitungan pada distribusi nilai F- tabel, maka ditemukan nilai Ftabel sebesar 2,84. Hasil uji hipotesa parsial dari pengujian F didapatkan F hitung atas dasar nilai koefisien yang terdapat di tabel tersebut

menyatakan bahwasanya nilai F = 2,84 sesuai tingkatan sign. 0,001 lebih kecil dari pada 0,05. Berdasarkan hasil didapatkan bahwa Ha diterima serta Ho ditolak dikarenakan nilai F hitung > nilai F tabel senilai 7,186 > 2,84, seinhha kesimpulannya yaitu variabel Sistem Imbalan yang Inovatif, Partisipasi dalam Pemecahan Masalah, Restrukturisasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama – sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan Bank BTN KC. Syariah Medan.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,768 ^a	,590	,508	1,503

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Partisipasi dalam Pemecahan Masalah, Restrukturisasi Kerja, Sistem Imbalan yang inovatif

Sumber: Diolah

Dari tabel tersebut, diperoleh bahwasanya nilai-nilai koefisien korelasi yaitu senilai 0,768. Hal ini berarti keterkaitan terkuat sejalan dari X serta Y. Kesimpulannya ialah variabel Sistem Imbalan yang Inovatif, Partisipasi dalam Pemecahan Masalah, Restrukturisasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Artinya, jika Sistem Imbalan yang Inovatif, Partisipasi dalam Pemecahan Masalah, Restrukturisasi Kerja dan Lingkungan Kerja ditingkatkan, maka terjadi peningkatan kepuasan pekerja, serta kebalikannya. Persentase efek variabel bebas pada variabel terikat yang dinyatakan dari koefisiendeterminasi yaitu senilai 0,590. Artinya kepuasan karyawan meningkat karena berbagai faktor dari Quality of Work Life yaitu Sistem Imbalan yang Inovatif, Partisipasi dalam Pemecahan Masalah, Restrukturisasi Kerja dan Lingkungan Kerja sebesar 59%, sedangkan sisanya dihasilkan oleh pengaruh variabel lainnya di luar penelitian ini.

Tabel 9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,201	3,813		2,937	,008
	Sistem Imbalan yang Inovatif	-,044	,147	-,052	-,299	,768
	Partisipasi dalam Pemecahan Masalah	,304	,158	,328	1,920	,069
	Restrukturisasi Kerja	,048	,140	,058	,342	,736
	Lingkungan Kerja	,567	,159	,617	3,570	,002

Sumber: Diolah

Berdasarkan hasil olahan data regresi linier berganda di atas, dapat dijabarkan hasil persamaan regresi yaitu sebagai berikut: $Y = 11,201 - 0,044 X_1 + 0,304 X_2 + 0,048 X_3 + 0,567 X_4$

4.1. Pembahasan

Pengaruh Sistem Imbalan yang Inovatif Terhadap Kepuasan Karyawan Bank BTN KC. Syariah Medan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Imbalan yang Inovatif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan yang ditunjukkan dari hasil t- hitung sebesar -0,299 dengan nilai signifikansi 0,768 dan hasil koefisien negatif sebesar -0,044, maka hipotesis Ha1 ditolak dan H01 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Sistem Imbalan yang Inovatif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

4.2. Pengaruh Partisipasi dalam Pemecahan Masalah Terhadap Kepuasan Karyawan Bank BTN KC. Syariah Medan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Partisipasi dalam Pemecahan Masalah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan yang ditunjukkan dari hasil t- hitung sebesar 1,920 dengan nilai signifikansi 0,069 dan hasil koefisien positif sebesar 0,304, maka Ha2 diterima dan H02 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Partisipasi dalam Pemecahan Masalah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

4.3. Pengaruh Restrukturisasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Bank BTN KC. Syariah Medan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Restrukturisasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan yang ditunjukkan dari hasil t- hitung sebesar 0,342 dengan nilai signifikansi 0,736 dan hasil koefisien negatif sebesar 0,048, maka hipotesis Ha3 ditolak dan H03 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Restrukturisasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

4.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Bank BTN KC. Syariah Medan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan yang ditunjukkan dari hasil t- hitung sebesar 3,570 dengan nilai signifikansi 0,002 dan hasil koefisien positif sebesar 0,567, maka Ha4 diterima dan H04 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Partisipasi dalam Pemecahan Masalah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

4.5. Pengaruh Sistem Imbalan yang Inovatif, Partisipasi dalam Pemecahan Masalah, Restrukturisasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Bank BTN KC. Syariah Medan

Dari hasil penelitian hipotesis kelima bahwa variabel Sistem Imbalan yang Inovatif, Partisipasi dalam Pemecahan Masalah, Restrukturisasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama – sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan bank BTN KC. Syariah Medan. Dilihat dari hasil F- hitung > F- tabel yaitu sebesar 7,186 > 2,84. Hal ini membuktikan bahwa Ha5 diterima dan H05 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Imbalan yang Inovatif, Partisipasi dalam Pemecahan Masalah, Restrukturisasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama – sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan Bank BTN KC. Syariah Medan.

5. KESIMPULAN

Dari hasil pengujian hipotesis yang pertama diketahui bahwa secara parsial variabel Sistem imbalan yang Inovatif tidak memberi pengaruh pada kepuasan karyawan Bank BTN KC Syariah Medan. Dari hasil pengujian hipotesis kedua, diketahui bahwa secara parsial Partisipasi dalam variabel Pemecahan Masalah memberi pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan karyawan Bank BTN KC Syariah Medan. Dari hasil pengujian hipotesis ketiga, diketahui bahwa secara parsial variabel Restrukturisasi Kerja tidak memberi pengaruh pada kepuasan karyawan Bank BTN KC Syariah Medan. Dari hasil pengujian hipotesis keempat diketahui bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja memberi

pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan karyawan Bank BTN KC Syariah Medan. Dari hasil pengujian hipotesis kelima diketahui bahwa keempat variabel yakni variabel Sistem Imbalan yang Inovatif, Partisipasi dalam Pemecahan Masalah, Restrukturisasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan memberi pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan Bank BTN KC Syariah Medan.

6. REFERENSI

- Alfami, Mufti Hasan. (2018). "Analisis Pengaruh Quality of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Syariah Cabang Pekanbaru dalam Jurnal Tabarru" . Islamic Banking and Finance. Vol 1. No 1. Diambil dari google cendikia.
- Hayati, Indah Kusuma. (2013). "Analisis Penerapan Quality of Work Life (QWL) terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan dalam Semnas Fekon Indonesia 2013, Antara Peluang dan Tantangan". Bogor: Manajemen Industri Akademi Telekomunikasi Bogor, Universitas Terbuka.
- Iqbal Hasan. (2004). "Analisis Data Penelitian dengan Statistik". Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans (ed.). (2015). "Perilaku Organisasi". Yogyakarta: ANDI.
- Priyono dan Marnis. (2008). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Sidoarjo: Zifatama Publisher. Rahmani, Nur Ahmadi Bi. (2016). "Metodologi Penelitian Ekonomi". FEBI UIN-SU Press.
- Setiyadi, Yusuf Wildan, dan Sri Wartini. (2016). "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Karyawan sebagai Variabel Intervening". dalam Management Analysis Journal. Diambil dari google cendikia.
- Suyatno, Agus, dkk. (2020). "Manajemen Sumber Daya Manusia: Prinsip Dasar dan Aplikasi". Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Wirawan. (2015). "Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam organisasi bisnis, pemerintahan dan pendidikan". Jakarta: Raja Grafindo.
- Yusuf Wildan Setiyadi dan Sri Wartini. (2016). "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". Dalam manajement Analysis Journal 5.