



**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA
PT BANK MANDIRI SYARIAH CABANG JEMBER**

*(The Effect Of The Quality Of The Life Of Work And The Satisfaction Of Employees
On Employee Employees On PT Bank Mandiri Syariah Branch Jember)*

SKRIPSI

Oleh:

Lucky Wijaya Kusuma

NIM.110810201280

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2018



**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA
PT BANK MANDIRI SYARIAH CABANG JEMBER**

*(The Effect Of The Quality Of The Life Of Work And The Satisfaction Of Employees
On Employee Employees On PT Bank Mandiri Syariah Branch Jember)*

SKRIPSI

Diajukan Guna Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

Lucky Wijaya Kusuma

NIM.110810201280

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2018

PERSEMBAHAN

Saya ucapkan puji syukur kehadirat Tuhan. Skripsi ini saya persembahkan sebagai rasa terima kasih yang tidak terkira kepada:

1. Orang tua saya tercinta, yang telah memberikan kasih sayang, doa dan cinta yang tidak pernah lelah kepada penulis.
2. Keluarga besar yang memberikan dukungan dan semangat.
3. Teman-teman seperjuangan Manajemen 2011 yang saya sayangi.
4. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang saya banggakan.

MOTTO

Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjakan dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanlah kamu berharap

(Q.S. Al Insyirah: 5-8)

“Saya telah belajar dari pengalaman yang lebih pahit sebagai sebuah pelajaran paling penting, menyimpan amarah, dan ketika panasnya tersimpan, diubah menjadi energi, dengan demikian amarah yang terkendali dapat diubah menjadi kekuatan yang dapat menggerakkan dunia”.

(Mahatma Gandhi)

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISIS

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Lucky Wijaya Kusuma

NIM : 110810201280

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Syariah Cabang Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada instansi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahaan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus saya junjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 12 Februari 2018

Yang Menyatakan,

Lucky Wijaya Kusuma

NIM.110810201280

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Syariah Cabang Jember

Nama Mahasiswa : Lucky Wijaya Kusuma

NIM : 110810201280

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Disetujui Tanggal : 12 Februari 2018

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Diana Sulianti K.T., S.E, M.Si.

NIP. 197412122000122001

Dra. Susanti Prasetyaningtyas, M.Si

NIP. 196609181992032002

Menyetujui

Ketua Program Studi

S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah S. S.E.. MM

NIP. 197805252003122022

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA
PT BANK MANDIRI SYARIAH CABANG JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Lucky Wijaya Kusuma

NIM : 110810201280

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelas Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Drs. Moch. Syaharudin, M.M. : (.....)

NIP. 195509191985031003

Sekretaris : Ema Desia Prajitasari, S.E, M.M. : (.....)

NIP. 197912212008122002

Anggota : Drs. Didik Pudjo Musmedi, MS. : (.....)

NIP. 196102091986031001

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember

Foto 4 x 6

Dr. Muhammad Miqdad, SE,MM,Ak,

NIP. 19710727 199512 1 001

RINGKASAN

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Syariah Cabang Jember; Lucky Wijaya Kusuma; 110810201280; 2018; 79 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Semakin majunya jaman membuat persaingan diantara perusahaan menjadi semakin ketat. Persaingan teknologi, modal, dan juga sumber daya manusia antar perusahaan menjadi tinggi. Diantara Ketiga persaingan tersebut, faktor Sumber Daya Manusia menjadi salah satu faktor yang sangat vital sebagai penentu keberhasilan perusahaan. Perusahaan dikatakan berhasil apabila terdapat manusia didalamnya yang dapat mengambil peranan dalam mengoperasikan teknologi maupun sebagai penghimpun modal atau mengalokasikan modal tersebut untuk pengoperasian perusahaan. Manusia dalam organisasi perusahaan perlu juga diperlakukan secara manusiawi sehingga dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Bagi perusahaan yang mengelola yang berjumlah ratusan bukan perkara yang mudah, jika dilihat dari karakteristik individu, perspektif budaya yang berbeda satu sama lain. Sehingga dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mencetak kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Obyek pada penelitian ini adalah PT Bank Mandiri Syariah Cabang Jember. Dengan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Mandiri Syariah Cabang Jember. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Mandiri Syariah Cabang Jember. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 44 responden, yang diperoleh dari seluruh karyawan PT Bank Mandiri Syariah Cabang Jember. Dalam kajian ini jumlah indikator variabel seluruhnya berjumlah 12, Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, untuk mengetahui pengaruh secara langsung dari masing masing variabel.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Semangat Kerja menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja yang tinggi akan meningkatkan Semangat Kerja. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Kepuasan Kerja yang tinggi akan meningkatkan Semangat Kerja. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja yang tinggi akan meningkatkan Semangat Kerja

SUMMARY

(The Effect Of The Quality Of The Life Of Work And The Satisfaction Of Employees On Employee Employees On PT Bank Mandiri Syariah Branch Jember); Lucky Wijaya Kusuma; 110810201280; 2018; 79 pages; Management Faculty of Economics and Business, University of Jember.

The more advanced the times, the competition between companies becomes increasingly tight. Competition technology, capital, and also inter-company human resources become high. Among the three rivalries, Human Resource factors become one of the most vital factors as a determinant of corporate success. The company is said to succeed if there are people inside who can take a role in operating the technology or as a collector of capital or allocate the capital for the operation of the company. Humans in corporate organizations need to be treated humanely so they can work effectively, efficiently and productively. For companies that manage hundreds without any easy case, when viewed from individual characteristics, different cultural perspectives from each other. So it takes a strong desire and skill to print cadres that can produce optimal performance for the company.

The object of this research is PT Bank Mandiri Syariah Jember Branch. With the population in this study are employees of PT Bank Mandiri Syariah Jember Branch. While the sample in this research is employees of PT Bank Mandiri Syariah Jember Branch. The number of samples in this study were 44 respondents, which was obtained from all employees of PT Bank Mandiri Syariah Jember Branch. In this study the total number of indicator variables amounted to 12, the method of data analysis used in this study is multiple linear regression analysis, to determine the direct effect of each variable.

Based on the results of research and discussion about the impact of Work Life Quality on Spirit Work shows a significant positive relationship. This proves that a high quality of work life will increase the spirit of work. The Effect of Job Satisfaction on Morale shows a significant positive relationship. This proves that high Job Satisfaction will increase the Spirit of Work. The Effect of Work Life Quality and Job Satisfaction on Morale shows a significant positive relationship. This proves that Quality of Work Life and High Job Satisfaction will increase the Working Spirit

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kepada Allah SWT, karena atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Syariah Cabang Jember”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini mampu terselesaikan. Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, SE., MM., Ak.,. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember,
2. Bapak Dr. Handriyono, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember,
3. Ibu Ana Mufidah, S.E., M.Si selaku DPA Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember,
4. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih. M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
5. Ibu Dr. Diana Sulianti K.T., S.E, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan,
6. Ibu Dra. Susanti Prasetyaningtiyas, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan,

7. Bapak Drs. Moch. Syaharudin, Ibu M.M, Ema Desia Prajitiasari, Bapak S.E, M.M. dan Bapak Drs. Didik Pudjo Musmedi, MSi selaku Dosen Penguji yang telah memberikan masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi,
8. Seluruh dosen dan staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bantuannya kepada saya sampai akhirnya dapat menyelesaikan studi ini,
9. Teristimewa ibu dan bapak dan keluarga, yang selama ini telah memberikan dukungan do'a, moril maupun materil, nasehat, bimbingan, semangat dan kasih sayang, dalam penyelesaian skripsi selama ini agar menjadi kekuatan terbaik,
10. Untuk Isteri tercinta yang selalu mendampingi dan memberikan semangat kepada saya agar tidak menyerah untuk mengerjakan skripsi ini
11. Seluruh Team Tober Motor yang selalu memberikan dukungan untuk menyelesaikan studi,
12. Seluruh teman teman seperjuangan jurusan manajemen angkatan 2011 terutama konsentrasi manajemen sumber daya manusia angkatan 2011,
13. Seluruh pihak yang telah banyak memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu, Terima kasih sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat dan memberikan pengetahuan tambahan bagi yang membacanya.

Jember, 12 Februari 2018

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | iii |
| HALAMAN MOTTO | iv |
| HALAMAN PERNYATAAN | v |
| HALAMAN PERSETUJUAN | vi |
| HALAMAN PENGESAHAN | vii |
| RINGKASAN | viii |
| SUMMARY | ix |
| PRAKATA | x |
| DAFTAR ISI | xii |
| DAFTAR TABEL | xiv |
| DAFTAR GAMBAR | xv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvi |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 6 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 7 |
| BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA | 8 |
| 2.1 Landasan Teori..... | 8 |
| 2.1.1 Kualitas Kehidupan Kerja..... | 8 |
| 2.1.2 Kepuasan Kerja | 14 |
| 2.1.3 Semangat Kerja..... | 17 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu | 22 |
| 2.3 Kerangka Konseptual | 25 |
| 2.4 Hipotesis..... | 26 |
| BAB 3 METODE PENELITIAN | 28 |
| 3.1 Rancangan Penelitian | 28 |
| 3.2 Populasi dan Sampel | 28 |
| 3.2.1 Populasi..... | 28 |
| 3.2.2 Sampel..... | 28 |
| 3.3 Jenis dan Sumber Data | 29 |
| 3.4 Metode Pengumpulan Data | 29 |
| 3.5 Identifikasi Variabel Penelitian..... | 29 |
| 3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran | 30 |
| 3.6 Skala Pengukuran Variabel | 32 |
| 3.7 Uji Instrumen Penelitian | 33 |
| 3.7.1 Uji Validitas | 33 |
| 3.7.2 Uji Reliabilitas..... | 34 |

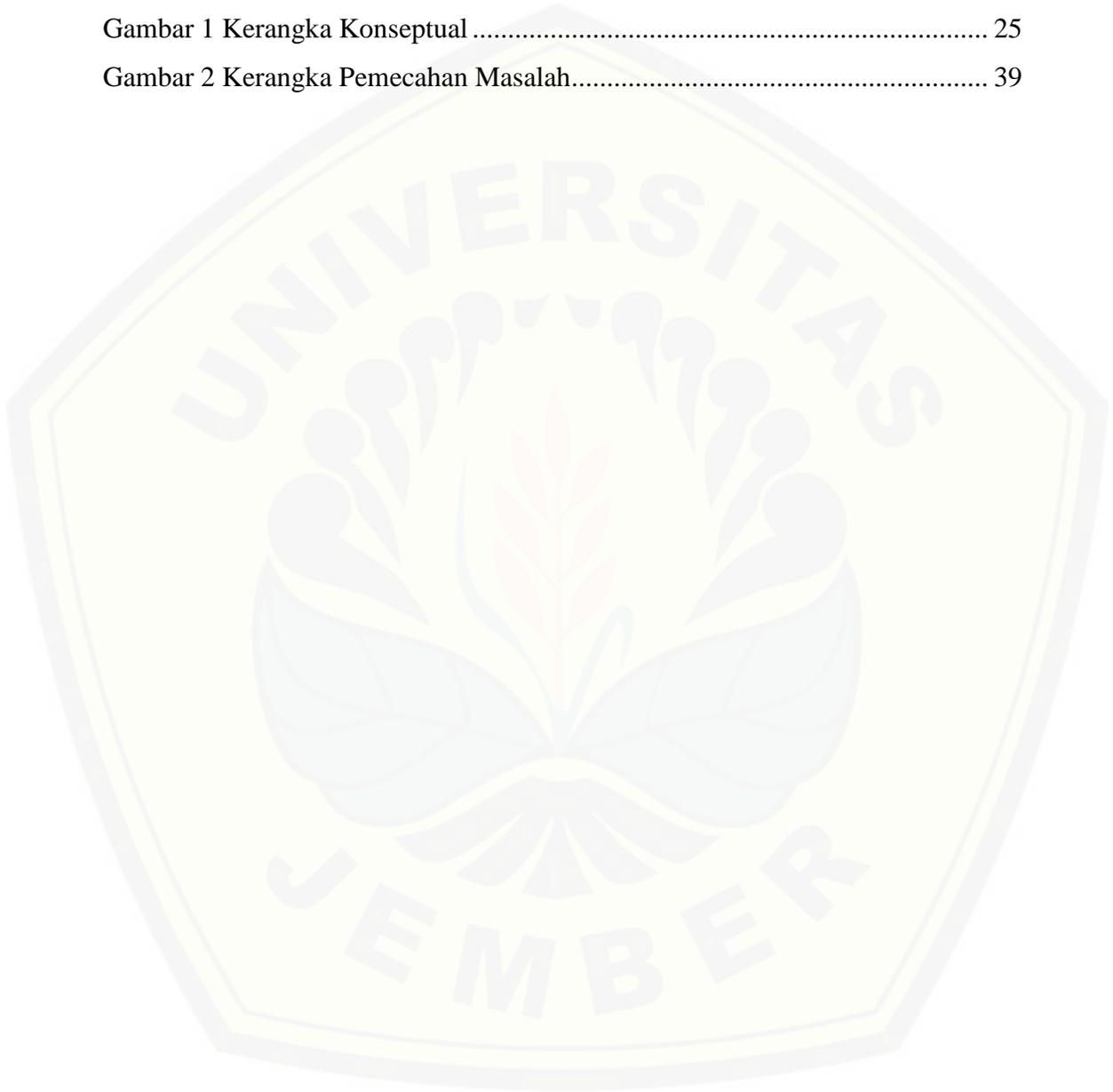
| | |
|--|-----------|
| 3.7.3 Uji Normalitas Data | 34 |
| 3.8 Metode Analisis Data..... | 35 |
| 3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda | 35 |
| 3.9 Uji Asumsi Klasik..... | 35 |
| 3.9.1 Uji Multikolinearitas | 35 |
| 3.9.2 Uji Heteroskedastisitas..... | 36 |
| 3.10 Uji Hipotesis | 36 |
| a. Uji t..... | 36 |
| b. Uji F | 37 |
| 3.11 Kerangka Pemecahan Masalah | 39 |
| BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 41 |
| 4.1 Hasil | 41 |
| 4.1.1 Gambaran Umum..... | 41 |
| a. Sejarah Singkat | 42 |
| b. Visi dan Misi..... | 42 |
| 4.1.2 Deskripsi Responden..... | 43 |
| 4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian | 44 |
| 4.1.4 Deskripsi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X ₁)..... | 45 |
| 4.1.5 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X ₂)..... | 46 |
| 4.1.6 Deskripsi Variabel Semangat Kerja (Y) | 47 |
| 4.2 Uji Instrumen | 48 |
| 4.2.1 Uji Validitas | 48 |
| 4.2.2 Uji Reliabilitas | 49 |
| 4.2.3 Uji Normalitas..... | 49 |
| 4.3 Analisis Regresi Linier Berganda | 50 |
| 4.3.1 Uji Asumsi Klasik..... | 51 |
| a. Uji Multikolinieritas..... | 51 |
| b. Uji Heteroskedastisitas..... | 52 |
| 4.3.2 Uji Hipotesis | 53 |
| a. Uji t..... | 53 |
| b. Uji F | 53 |
| 4.4 Pembahasan..... | 54 |
| 4.4.1 Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja..... | 54 |
| 4.4.2 Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja..... | 55 |
| 4.4.3 Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja..... | 56 |
| 4.5 Keterbatasan Peneliti..... | 58 |
| BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN..... | 59 |
| 5.1 Kesimpulan | 59 |
| 5.2 Saran..... | 59 |
| DAFTAR PUSTAKA | 60 |
| LAMPIRAN – LAMPIRAN..... | 62 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 24 |
| Tabel 4.1 Rekapitulasi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur..... | 43 |
| Tabel 4.2 Rekapitulasi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 44 |
| Tabel 4.3 Rekapitulasi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... | 44 |
| Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kualitas Kehidupan Kerja..... | 45 |
| Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Kepuasan Kerja..... | 46 |
| Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Semangat Kerja | 47 |
| Tabel 4.7 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas..... | 48 |
| Tabel 4.8 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas..... | 49 |
| Tabel 4.9 Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Data..... | 50 |
| Tabel 4.10 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda..... | 50 |
| Tabel 4.11 Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinieritas | 52 |
| Tabel 4.12 Rekapitulasi Hasil Uji Glejser | 52 |
| Tabel 4.13 Rekapitulasi Hasil Uji t | 53 |
| Tabel 4.14 Rekapitulasi Hasil Uji F..... | 54 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|---------|
| Gambar 1 Kerangka Konseptual | 25 |
| Gambar 2 Kerangka Pemecahan Masalah..... | 39 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|--|---------|
| Lampiran 1 Kuisisioner | 61 |
| Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner | 65 |
| Lampiran 3 Jawaban Responden..... | 67 |
| Lampiran 4 Hasil Uji Instrumen Penelitian | 71 |
| Lampiran 5 Analisis Regresi Linier Berganda..... | 75 |
| Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik | 76 |
| Lampiran 7 Uji Hipotesis | 78 |
| Lampiran 8 Tabel r..... | 79 |

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin majunya jaman membuat persaingan diantara perusahaan menjadi semakin ketat. Persaingan teknologi, modal, dan juga sumber daya manusia antar perusahaan menjadi tinggi. Diantara Ketiga persaingan tersebut, faktor Sumber Daya Manusia menjadi salah satu faktor yang sangat vital sebagai penentu keberhasilan perusahaan. Perusahaan dikatakan berhasil apabila terdapat manusia didalamnya yang dapat mengambil peranan dalam mengoperasikan teknologi maupun sebagai penghimpun modal atau mengalokasikan modal tersebut untuk pengoperasian perusahaan. Manusia dalam organisasi perusahaan perlu juga diperlakukan secara manusiawi sehingga dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Bagi perusahaan yang mengelola yang berjumlah ratusan bukan perkara yang mudah, jika dilihat dari karakteristik individu, perspektif budaya yang berbeda satu sama lain. Sehingga dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mencetak kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Menurut UU No.10 Tahun 1998 tentang Perbankan, bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan dana tersebut kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Sistem perbankan di Indonesia diatur dalam UU 7/1992 tentang Perbankan (diubah dengan UU 10/1998 tentang Perbankan menyebutkan bahwa perbankan di Indonesia terdiri atas dua jenis, yaitu bank umum dan bank perkreditan rakyat. Kedua bank tersebut melaksanakan kegiatan secara konvensional atau syariah yang dinyatakan dalam UU 10/1998 tentang perbankan. Hal ini berarti bahwa Indonesia menganut sistem perbankan ganda (dual banking system).

Pada dasarnya, sistem perbankan syariah memiliki kesamaan dengan sistem perbankan konvensional untuk proses bisnisnya. Keduanya merupakan badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan memberikan jasa perbankan untuk membantu dalam mendukung kelancaran penghimpunan dana baik dalam bentuk kredit maupun simpanan yang dilakukan oleh nasabah. Bank syariah dan bank konvensional memiliki perbedaan dalam hal sistem balas jasa yang diberikan kepada para nasabah. Perbankan berpegang pada prinsip-prinsip balas jasanya masing-masing, kedua sistem perbankan ini bersaing bebas dalam pasar uang dimana jutaan nasabah diperebutkan dengan berbagai strategi (Hutabarat, 2010)

Setiap organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, di mana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Sedangkan menurut Robbins (2008:171) kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Perusahaan atau instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Pegawai pada suatu instansi mempunyai peranan penting dalam berbagai kegiatan dalam pelaksanaan tugas pada instansi yang bersangkutan. Hal ini berarti bahwa pegawai harus ditingkatkan mutunya yang merupakan tanggungjawab pimpinan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu pada lingkungan instansi, pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan dan hasil yang tinggi. Organisasi dapat menjaga kualitas yang dimiliki oleh karyawan atau pegawai dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja para

karyawan. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan yaitu faktor semangat kerja. Hasley (2001) menyatakan bahwa “Semangat kerja adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan - kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar- besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin”.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan persamaan seseorang terhadap pekerjaannya dalam sikap yang positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang sedang di hadapi di dalam lingkungan kerjanya. Karena kepuasan kerja ini mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya. Handoko (2008:198) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang individual terhadap pekerjaannya dengan peraturan yang dialaminya disertai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan dalam memandang pekerjaan mereka dan dapat menentukan titik temu antara nilai batas jasa kerja karyawan.

Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi (Lewis dkk, 2001) Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Werther & Davis (1996) mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan suatu penyeliaan yang baik, kondisi kerja yang baik, gaji yang layak, dan adanya partisipasi, tantangan

serta pemberian sebuah penghargaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Fokus utama kualitas kehidupan kerja bukan menjadikan pekerja menjadi lebih baik, namun kualitas kehidupan kerja ini lebih menekankan bagaimana pekerjaan dapat menjadikan pekerja menjadi lebih baik

Semangat kerja karyawan merupakan komponen penting dalam menentukan kemajuan perusahaan atau organisasi, ada beberapa alasan mengapa semangat kerja karyawan perlu mendapat perhatian dari manajemen (Tohardi, 2002: 426) antara lain, semangat kerja yang tinggi, membuat pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat, dapat mengurangi angka absensi (bolos) karena malas, membuat karyawan merasa betah (senang) bekerja, tiga hal ini akan memperkecil kemungkinan karyawan untuk pindah kerja ke tempat lain.

Perbankan memegang peranan penting dalam perekonomian masyarakat saat ini, hal tersebut membuktikan bahwa kepercayaan masyarakat yang semakin tinggi kepada perbankan. Demi menunjang pelayanan dan kenyamanan, sebagai mestinya perbankan memiliki kualitas dan kuantitas yang memadai. Perbankan syariah merupakan suatu organisasi Islam yang dalam praktek dan aktivitas manajemennya menerapkan prinsip-prinsip syariah. Perkembangan perbankan syariah memiliki konsekuensi terhadap peningkatan kebutuhan pasar tenaga kerja. Berdasarkan data dari Bank Indonesia (BI) jumlah tenaga kerja yang masuk di sektor perbankan syariah terus meningkat. Perkembangan perbankan syariah ini tentunya juga harus didukung oleh sumber daya manusia yang memadai, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya (Gigeh, 2015).

PT Bank Syariah Mandiri (BSM) hadir dan tampil dengan harmonisasi idealisme usaha dengan nilai-nilai spiritual. Bank Syariah Mandiri (BSM) tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan keduanya, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmonisasi idealisme usaha dan nilai-nilai spiritual inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan

syariah. Di Indonesia sendiri perbankan syariah tumbuh dengan sangat pesat dengan berbagai bentuk dan manifestasinya

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Bank Mandiri Syariah Cabang Jember didapatkan fakta yang berkaitan dengan karyawan. Berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja diketahui bahwa beberapa berkas kerja yang tidak tertata dengan rapi karena terbatasnya ruang penyimpanan berkas, sirkulasi udara yang kurang baik sehingga akan mengganggu karyawan yang rentan temperatur udara dingin. Berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan faktor beban kerja yang sangat tinggi sesuai target menimbulkan depresi kepada karyawan. Selain itu lembur yang selalu dilakukan pada saat *closing* akhir bulan juga sangat menimbulkan kelelahan fisik karyawan yang dapat berdampak pada semangat kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan PT Bank Mandiri Syariah Cabang Jember dapat menurun dikarenakan beban kerja yang terlalu tinggi yang tidak sebanding dengan upah yang didapat. Karena karyawan merasa waktu dan tenaga terfokus penuh pada pekerjaan dikantor sehingga kurang memiliki *quality time* dengan keluarga maupun lingkungan sekitar.

PT Bank Mandiri Syariah Cabang Jember dalam upaya memberdayakan karyawan, pihak manajerial berupaya melakukan tugas dan fungsinya melalui *planning*, *organizing*, *staffing*, *directing* dan *controlling* dengan tujuan agar bisa mencapai sasaran. Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap bertahan dan dapat mencapai karir yang lebih tinggi. Kepuasan Kerja juga sangat penting terutama bagi seorang karyawan, karena Kepuasan Kerja dapat memberikan semangat dan gairah kerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja yang baik dan dukungan kepuasan kerja yang tinggi diharapkan dapat mampu memberikan semangat kerja dan kontribusi yang tinggi kepada para karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap terhadap perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan mengambil judul “Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja pada terhadap semangat kerja karyawannya PT Bank Mandiri Syariah Cabang Jember”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Bank Mandiri Syariah Cabang Jember?
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Bank Mandiri Syariah Cabang Jember?
- c. Apakah kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Bank Mandiri Syariah Cabang Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah-masalah diatas ingin yaitu:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Bank Mandiri Syariah Cabang Jember
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Bank Mandiri Syariah Cabang Jember
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja Karyawan pada PT Bank Mandiri Syariah Cabang Jember

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara langsung maupun tidak langsung:

a. Bagi PT Bank Mandiri Syariah Cabang Jember

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan dan bahan evaluasi bagi PT Bank Mandiri Syariah Cabang Jember mengenai seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai wadah dalam mengasah daya pikir dan instrumen pelatihan penulisan karya ilmiah dengan pemanfaatan ilmu teoritis dan kajian aktualisasi sehingga dapat menambah ilmu dan wawasan yang lebih luas.

c. Bagi Akademisi

Hasil ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam kajian sumber daya manusia serta dapat digunakan referensi penelitian selanjutnya dengan mengangkat topik yang sama.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life (QWL)* merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan 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. Unsur-unsur pokok dalam filsafat tersebut ialah: kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektifitas organisasi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan, karier, penghasilan dan nasib mereka dalam pekerjaan.

Ada dua pandangan mengenai maksud dari kualitas kehidupan kerja. Pandangan pertama mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari tujuan organisasi. Contohnya: perkayaan kerja, penyeliaan yang demokratis, keterlibatan pekerja dan kondisi kerja yang aman. Sementara yang lainnya menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia (Wayne, 1992 dalam Noor Arifin, 1999). Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik (Luthansm, 1995 dalam Noor Arifin, 1999).

Sedangkan Prof. Siagian (dalam Noor Arifin, 1999) menyatakan bahwa QWL sebagai filsafat manajemen menekankan:

1. QWL merupakan program yang kompetitif dan mempertimbangkan berbagai kebutuhan dan tuntutan karyawan.

2. QWL memperhitungkan tuntutan peraturan perundang-undangan seperti ketentuan yang mengatur tindakan yang diskriminan, perlakuan pekerjaan dengan cara-cara yang manusiawi, dan ketentuan tentang system imbalan upah minimum.
3. QWL mengakui keberadaan serikat pekerja dalam organisasi dan berbagai perannya memperjuangkan kepentingan para pekerja termasuk dalam hal upah dan gaji, keselamatan kerja dan penyelesaian pertikaian perburuhan berdasarkan berbagai ketentuan normative dan berlaku di suatu wilayah negara tertentu.
4. QWL menekankan pentingnya manajemen yang manusiawi, yang pada hakekatnya berarti penampilan gaya manajemen yang demokratik termasuk penyeliaan yang simpatik
5. Dalam peningkatan QWL, kekayaan pekerjaan merupakan bagian integral yang penting.
6. QWL mencakup pengertian tentang pentingnya tanggung jawab social dari pihak manajemen dan perlakuan manajemen terhadap para karyawan yang dapat dipertanggungjawabkan secara etis.

Istilah kualitas kehidupan kerja pertama kali diperkenalkan pada Konferensi Buruh Internasional pada tahun 1972, tetapi baru mendapat perhatian setelah United Auto Workers dan General Motor berinisiatif mengadopsi praktek kualitas kehidupan kerja untuk mengubah sistem kerja.

Ada dua pandangan mengenai maksud dari kualitas kehidupan kerja. Di satu sisi dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari tujuan organisasi (contohnya : kekayaan kerja, penyeliaan yang demokratis, keterlibatan pekerja dan kondisi kerja yang nyaman). Sementara pandangan yang lain menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia (Cascio, 1991)

Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim organisasi agar secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik (Luthans, 1995). Kualitas kehidupan kerja merumuskan bahwa setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan karyawan mereka, hal itu diwujudkan dengan berbagi persoalan dan menyatukan pandangan mereka (perusahaan dan karyawan) ke dalam tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan.

Secara umum terdapat sembilan aspek pada SDM di lingkungan perusahaan yang perlu diciptakan, dibina dan dikembangkan (Nawawi, 2001) Kesembilan aspek tersebut adalah :

- a. Di lingkungan setiap dan semua perusahaan, pekerja sebagai SDM memerlukan komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggungjawab masing-masing. Komunikasi yang lancar untuk memperoleh informasi-informasi yang dipandang penting oleh pekerja dan disampaikan tepat pada waktunya dapat menimbulkan rasa puas dan merupakan motivasi kerja yang positif. Untuk itu perusahaan dalam menyampaikan informasi dapat dilakukan dalam bentuk pertemuan atau secara langsung pada setiap pekerja, atau melalui pertemuan kelompok, dan dapat pula melalui sarana publikasi perusahaan seperti papan buletin, majalah perusahaan dan lain-lain.
- b. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua pekerja memerlukan pemberian kesempatan pemecahan konflik dengan perusahaan atau sesama karyawan secara terbuka, jujur dan adil. Kondisi itu sangat berpengaruh pada loyalitas, dedikasi serta motivasi kerja karyawan. Untuk itu perusahaan perlu mengatur cara penyampaian keluhan keberatan secara terbuka atau melalui proses pengisian formulir khusus untuk keperluan tersebut. Disamping itu dapat ditempuh pula dengan kesediaan untuk mendengarkan review antar karyawan yang mengalami

konflik, atau melalui proses banding (appeal) pada pimpinan yang lebih tinggi dalam konflik dengan manajer atasannya.

- c. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan memerlukan kejelasan pengembangan karir masing-masing dalam menghadapi masa depannya. Untuk itu dapat ditempuh melalui penawaran untuk memangku suatu jabatan, memberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan di luar perusahaan atau pada lembaga pendidikan yang lebih tinggi. Di samping itu dapat juga ditempuh melalui penilaian kerja untuk mengatur kelebihan dan kekurangannya dalam bekerja yang dilakukan secara obyektif. Pada gilirannya berikut dapat ditempuh dengan mempromosikannya untuk memangku jabatan yang lebih tinggi di dalam perusahaan tempatnya bekerja.
- d. Di lingkungan perusahaan, karyawan perlu diikutsertakan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan, sesuai dengan posisi, kewenangan dan jabatan masing-masing. Untuk itu perusahaan dapat melakukannya dengan membentuk tim inti dengan mengikutsertakan karyawan, dalam rangka memikirkan langkah-langkah bisnis yang akan ditempuh. Di samping itu dapat pula dilakukan dengan menyelenggarakan pertemuan-pertemuan yang tidak sekedar dipergunakan untuk menyampaikan perintah-perintah dan informasi-informasi tetapi juga memperoleh masukan, mendengarkan saran dan pendapat karyawan
- e. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap karyawan perlu dibina dan dikembangkan perasaan bangganya pada tempat kerja, termasuk juga pada pekerjaan atau jabatannya. Untuk keperluan itu, perusahaan berkepentingan menciptakan dan mengembangkan identitas yang dapat menimbulkan rasa bangga karyawan terhadap perusahaan. Dalam bentuk yang sederhana dapat dilakukan melalui logo, lambang, jaket perusahaan dan lainnya. Di samping itu rasa bangga juga dapat dikembangkan melalui partisipasi perusahaan terhadap kehidupan berbangsa dan bernegara dengan mengikutsertakan karyawan, kepedulian terhadap masalah

lingkungan sekitar dan mempekerjakan karyawan dengan kewarganegaraan dari bangsa tempat perusahaan melakukan operasional bisnis.

- f. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan harus memperoleh kompensasi yang adil/wajar dan mencukupi. Untuk itu diperlukan kemampuan menyusun dan menyelenggarakan sistem dan struktur pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung (pemberian upah dasar dan berbagai keuntungan/manfaat) yang kompetitif dan dapat mensejahterakan karyawan sesuai dengan posisi/jabatannya di perusahaan dan status sosial ekonominya di masyarakat.
- g. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan memerlukan keamanan lingkungan kerja. Untuk itu perusahaan berkewajiban menciptakan dan mengembangkan serta memberikan jaminan lingkungan kerja yang aman. Beberapa usaha yang dapat dilakukan antara lain dengan membentuk komite keamanan lingkungan kerja yang secara terus menerus melakukan pengamatan dan pemantauan kondisi tempat dan peralatan kerja guna menghindari segala sesuatu yang membahayakan para pekerja, terutama dari segi fisik. Kegiatan lain dapat dilakukan dengan membentuk tim yang dapat memberikan respon cepat terhadap kasus gawat darurat bagi karyawan yang mengalami kecelakaan. Dengan kata lain perusahaan perlu memiliki program keamanan kerja yang dapat dilaksanakan bagi semua karyawannya.
- h. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan memerlukan rasa aman atau jaminan kelangsungan pekerjaannya. Untuk itu perusahaan perlu berusaha menghindari pemberhentian sementara para karyawan, menjadikannya pegawai tetap dengan memiliki tugas-tugas reguler dan memiliki program yang teratur dalam memberikan kesempatan karyawan mengundurkan diri, terutama melalui pengaturan pensiun.
- i. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatannya, agar dapat bekerja secara efektif,

efisien dan produktif. Untuk itu perusahaan dapat mendirikan dan menyelenggarakan pusat kesehatan, pusat perawatan gigi, menyelenggarakan program pemeliharaan kesehatan, program rekreasi dan program konseling/penyuluhan bagi para pekerja/karyawan. Kesembilan aspek tersebut sangat penting artinya dalam pelaksanaan manajemen yang diintegrasikan dengan SDM agar perusahaan mampu mempertahankan dan meningkatkan eksistensinya secara kompetitif.

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. Unsur-unsur pokok dalam filsafat tersebut adalah: kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektifitas organisasi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan, karir, penghasilan dan nasib mereka dalam pekerjaan. (Arifin, 1999) Penelitian oleh Elmuti (1997) menunjukkan bahwa implementasi aided self-manajemen team (bentuk lain dari kualitas kehidupan kerja) menunjukkan dampak positif pada kinerja karyawan. Ada delapan indikator dalam pengukuran kualitas kehidupan kerja yang dikembangkan oleh Walton (dalam Zin 2004) tetapi dalam penelitian ini hanya akan digunakan empat indikator saja, yaitu :

1. Pertumbuhan dan pengembangan, yaitu terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan ketrampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan
2. Partisipasi, yaitu adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan
3. Sistem imbalan yang inovatif, yaitu bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya

sesuai dengan standard hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standard pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja

4. Lingkungan kerja, yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik.

2.1.2 Kepuasan Kerja

Menurut Fathoni (2006:174) ialah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Ivancevich (2005) ialah suatu sikap yang dimiliki pekerja mengenai pekerjaan mereka, hal ini dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan. Mangkunegara (2013:120) Kepuasan kerja dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu:

1. Faktor pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu karyawan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social dan hubungan kerja.

a. Teori kepuasan kerja

Menurut Wibowo (2012:502-504), teori kepuasan kerja mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada lainnya. Diantara teori kepuasan kerja adalah two factor theory dan value theory.

1. *Two factor theory*

Teori dua factor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa satisfaction (kepuasan) dan dissatisfaction (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variable yang berbeda, yaitu motivators dan hygiene factors. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa factor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Karena factor ini mencegah reaksi negative, dinamakan sebagai hygiene atau maintenance factor. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari factor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena factor ini berkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan motivators

2. *Value theory*

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Value theory memfokuskan pada hasil mana pun yang menilai orang tanpa memerhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedeaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak factor. Oleh karena itu cara yang efektif untuk

memuaskan pekerja adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya

b. Indikator kepuasan kerja

Menurut Luthans (2001:431), terdapat 5 faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja yaitu:

1. Pembayaran kompensasi

Karyawan menginginkan system pengupahan yang adil, tidak meragukan dan sesuai dengan yang diharapkan maka kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.

2. Pekerjaan itu sendiri

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja

3. Rekan kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan social akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

4. Promosi pekerjaan

Para karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan. Pada saat promosi inilah karyawan menghadapi peningkatan tuntutan dan keadilan serta kemampuan dan tanggung jawab.

5. Supervisi

Supervisi berhubungan langsung dengan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Umumnya karyawan lebih suka supervise yang adil, terbuka dan mau bekerjasama dengan bawahannya.

c. Dampak dari kepuasan dan ketidakpuasan karyawan di tempat kerja

Terdapat konsekuensi ketika seorang karyawan menyukai pekerjaan maupun saat mereka tidak menyukai pekerjaan mereka. Terdapat satu model teoritis yaitu exit, voice, loyalty, neglect yang merupakan suatu kerangka kerja untuk membantu memahami konsekuensi dari ketidakpuasan kerja tersebut (Robbins dan Judge, 2009) Dalam kerangka kerja tersebut dibedakan menjadi 2 dimensi yaitu constructive/destructive dan active/passive. Respon tersebut didefinisikan sebagai:

1. *Exit*. Berada pada dimensi Active/Destructive dengan pengambilan sikap meninggalkan perusahaan, termasuk mencari posisi baru ataupun resign.
2. *Voice*. Berada pada dimensi active/constructive dengan pengambilan sikap berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan pengembangan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan mengevaluasi macam kegiatan kerja suatu forum.
3. *Loyalty*. Berada pada Passive/Constructive dengan pengambilan sikap pasif namun optimis menunggu kondisi membaik, termasuk beropini untuk organisasi pada saat menghadapi kritikan eksternal dan memercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.
4. *Neglect*. Berada pada Destructive/Passive dengan pengambilan sikap membiarkan kondisi memburuk, termasuk absen atau keterlambatan, pengurangan kinerja, dan penambahan tingkat error.

2.1.3 Semangat Kerja

Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan semangat kerja para karyawan. Hal itu penting, sebab semangat kerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai.

Semangat kerja merupakan terjemahan dari kata morale yang artinya moril atau semangat juang (Echols & Shadily, 1997) Menurut Denyer (dalam Moekijat,

2003: 136), kata semangat (morale) itu mula-mula dipergunakan dalam kalangan militer untuk menunjukkan keadaan moral pasukan, akan tetapi sekarang mempunyai arti yang lebih luas dan dapat dirumuskan sebagai sikap bersama para pekerja terhadap satu sama lain, terhadap atasan, terhadap manajemen, atau pekerjaan.

Menurut Nitisemito (2001: 160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan Hasibuan (2005: 94) mengatakan semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sementara Sastrohadiwiryono (2003:282) mengatakan semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi mental, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Davis memberikan definisi yang luas mengenai semangat kerja yang dialih bahasakan oleh Dharma (1993) yaitu sikap individu dan kelompok terhadap kerja sama dengan orang lain yang secara maksimal sesuai dengan kepentingan yang paling baik bagi perusahaan. Moekijat (1997) menyatakan bahwa semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah. Menurut Gondokusumo (1995), semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama. Semangat kerja berarti sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerja sama dengan orang lain untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan.

Dalam pendapat lain Siagian (2003:57) mengartikan bahwa semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Menurut beliau, semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu, target kerja, gairah kerja serta tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan tersebut. Sementara menurut Alfred (1971:66) Semangat kerja diartikan suatu sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya. Begitu pula Hasley (1992:65) mengartikan semangat kerja merupakan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik. Sedangkan menurut Westra (1988:65) semangat kerja merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

Definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam melakukan pekerjaan secara giat dan baik serta berdisiplin tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal dan juga mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Nitisemito yang di kutip kembali oleh (Tohardi, 2002: 431), indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja karyawan tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Rendahnya produktivitas kerja.

Menurutnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

2. Tingkat absensi yang naik dan tinggi

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan

potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

3. Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

4. Tingkat kerusakan yang meningkat

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

5. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluhan kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

6. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara masal dari pihak karyawan.

7. Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berakhir dengan ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

Berdasarkan teori-teori diatas dapat dijelaskan hubungan antar variabel sebagai berikut:

a. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Semangat Kerja

Kualitas kehidupan kerja sebagai suatu cara untuk meningkatkan semangat kerja para pekerja. Dalam proses pengambilan kebijakan organisasi selalu diperhitungkan berbagai aspek kualitas kehidupan kerja agar tidak terjadi kontra produktif akibat menurunnya semangat kerja. Menurunnya semangat kerja dapat saja terjadi apabila dengan suatu kebijakan baru karyawan merasa haknya berkurang atau berkurangnya kesempatan untuk berkembang, berprestasi, berpartisipasi, aspek imbalan dan kenyamanan lingkungan kerja.

Sebaliknya kualitas kehidupan kerja dimaksudkan agar dilakukan perbaikan terus-menerus untuk membangkitkan semangat kerja, misalnya dengan memberi kesempatan yang lebih baik dalam berpartisipasi, tantangan, harapan, kesejahteraan, dan lingkungan kerja yang lebih menjanjikan. Kualitas kehidupan kerja menjadi populer dan mendapat respon positif akhir-akhir ini karena dipandang sebagai suatu cara yang berpengaruh positif terhadap semangat kerja yang bermuara pada peningkatan kinerja perusahaan sekaligus peningkatan kesejahteraan dan kehidupan sosial para pekerja.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja

Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila karyawan merasa puas dengan harapan mereka kepada perusahaan maka timbul kepuasan karena karyawan merasa bahwa mereka menerima hak sesuai dengan prestasinya.

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari semangat kerja dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Semangat kerja karyawan dapat memberikan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang pertama dilakukan oleh Pratiwi (2009) tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Torrecid Surabaya”. Penelitian ini bertujuan untuk apakah menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Torrecid Surabaya. Populasi karyawan di pada PT. Torrecid Surabaya. Sampel diambil sebanyak 50 karyawan dengan teknik *simple random sampling*. Dalam penelitian ini metode analisis menggunakan *Path Analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Torrecid Surabaya.

Penelitian yang kedua dilakukan oleh Pramono (2010) tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Pemasaran dan Penjualan PT Putra Qomaruzzaman di Jombang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari ganjaran yang pantas, kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung dan rekan sekerja yang mendukung secara simultan dan parsial terhadap semangat kerja karyawan. Populasi yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Putra Qomaruzzaman Jombang yang berjumlah 75 orang. Jumlah populasi masih dalam jangkauan peneliti, untuk itu teknik sampling yang digunakan adalah teknik sensus, sehingga seluruh anggota populasi diteliti. Dalam penelitian ini metode analisis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan variabel ganjaran yang pantas, kerja yang secara mental menantang, rekan sekerja yang mendukung dan kondisi kerja yang mendukung berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Putra Qomaruzzaman Jombang. Secara parsial variabel ganjaran yang pantas, kerja yang secara mental menantang, rekan sekerja yang mendukung dan kondisi kerja yang mendukung berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Putra Qomaruzzaman Jombang.

Penelitian yang ketiga dilakukan oleh Putra (2013) tentang “Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Semangat Kerja”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi terhadap kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan pada PT. Jamsostek (persero) Cabang Bali I. Populasi sebanyak 204 orang, dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel 135 orang. Pemilihan responden dilakukan dengan teknik stratified random sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan wawancara. Data diolah menggunakan teknik analisis path dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan semangat kerja karyawan.

Penelitian yang keempat dilakukan oleh Fahmi (2013) tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Besarnya Gaji Terhadap Semangat Kerja Karyawan Non Medis RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak Tahun 2012/2013”. Penelitian ini bertujuan untuk apakah kepuasan kerja dan besarnya gaji berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan non medis RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak tahun 2012/2013. Populasi karyawan di RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak. Sampel diambil sebanyak 139 karyawan dengan teknik *simple random sampling*. Dalam penelitian ini metode analisis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa Kepuasan kerja dan besarnya gaji berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan non medis RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak Tahun 2012/2013.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu tentang hubungan antara stres kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Penelitian terdahulu

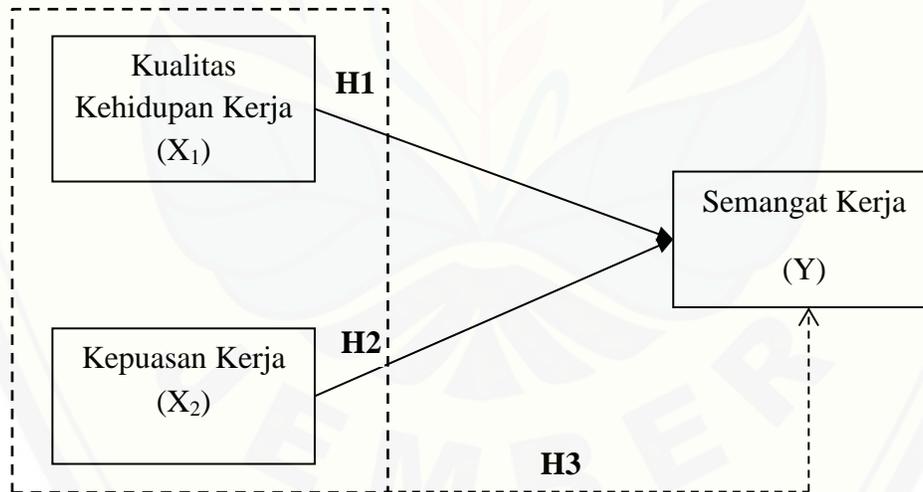
| No | Nama Peneliti (Tahun) | Variabel-variabel Penelitian | Metode Analisis | Hasil (Kesimpulan) |
|----|-----------------------|--|-------------------------|--|
| 1 | Praitiwi (2009) | Lingkungan Kerja (X), Semangat Kerja (Z) dan Kepuasan Kerja (Y) | Path Analysis | Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Torrecid Surabaya |
| 2 | Pramono (2010) | Kepuasan Kerja (X) dan Semangat Kerja (Y) | Regresi Linier Berganda | Secara simultan variabel ganjaran yang pantas, kerja yang secara mental menantang, rekan sekerja yang mendukung dan kondisi kerja yang mendukung berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Putra Qomaruzzaman Jombang. Secara parsial variabel ganjaran yang pantas, kerja yang secara mental menantang, rekan sekerja yang mendukung dan kondisi kerja yang mendukung berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Putra Qomaruzzaman Jombang. |
| 3 | Putra (2013) | Kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2), Komunikasi (X3), Semangat Kerja (Z) dan Kepuasan Kerja (Y) | Path Analysis | Hasil penelitian menunjukkan kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan semangat kerja karyawan |
| 4 | Fahmi (2013) | Kepuasan Kerja (X1), Besarnya Gaji (X2) dan Semangat Kerja (Y) | Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian menyatakan bahwa Kepuasan kerja dan besarnya gaji berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan non medis RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak Tahun 2012/2013 |

Sumber: Pratiwi (2009), Pramono (2010), Putra (2013), Putra (2013)

2.3 Kerangka Konseptual

Keterkaitan variabel dapat dilihat dari beberapa penelitian terdahulu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2009) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan melalui kepuasan kerja. Sedangkan Pramono (2010) menyatakan bahwa Secara parsial variabel ganjaran yang pantas, kerja yang secara mental menantang, rekan sekerja yang mendukung dan kondisi kerja yang mendukung berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Putra (2013) menyatakan bahwa kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan semangat kerja karyawan. Fahmi (2013) menyatakan bahwa Kepuasan kerja dan besarnya gaji berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan landasan teori yang sudah dijelaskan dapat dirumuskan kerangka konseptual sebagai berikut:



Keterangan:

- > Parsial
- - - - -> Simultan

Gambar 1. Kerangka konseptual

2.4 Hipotesis

Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi (Lewis dkk, 2001) Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan (May dan Lau, 1999) Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penelitian juga menunjukkan adanya hubungan positif antara praktek kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja karyawan (Elmuti dan Kathawala, 2007).

H1: Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Bank Mandiri Syariah Cabang Jember.

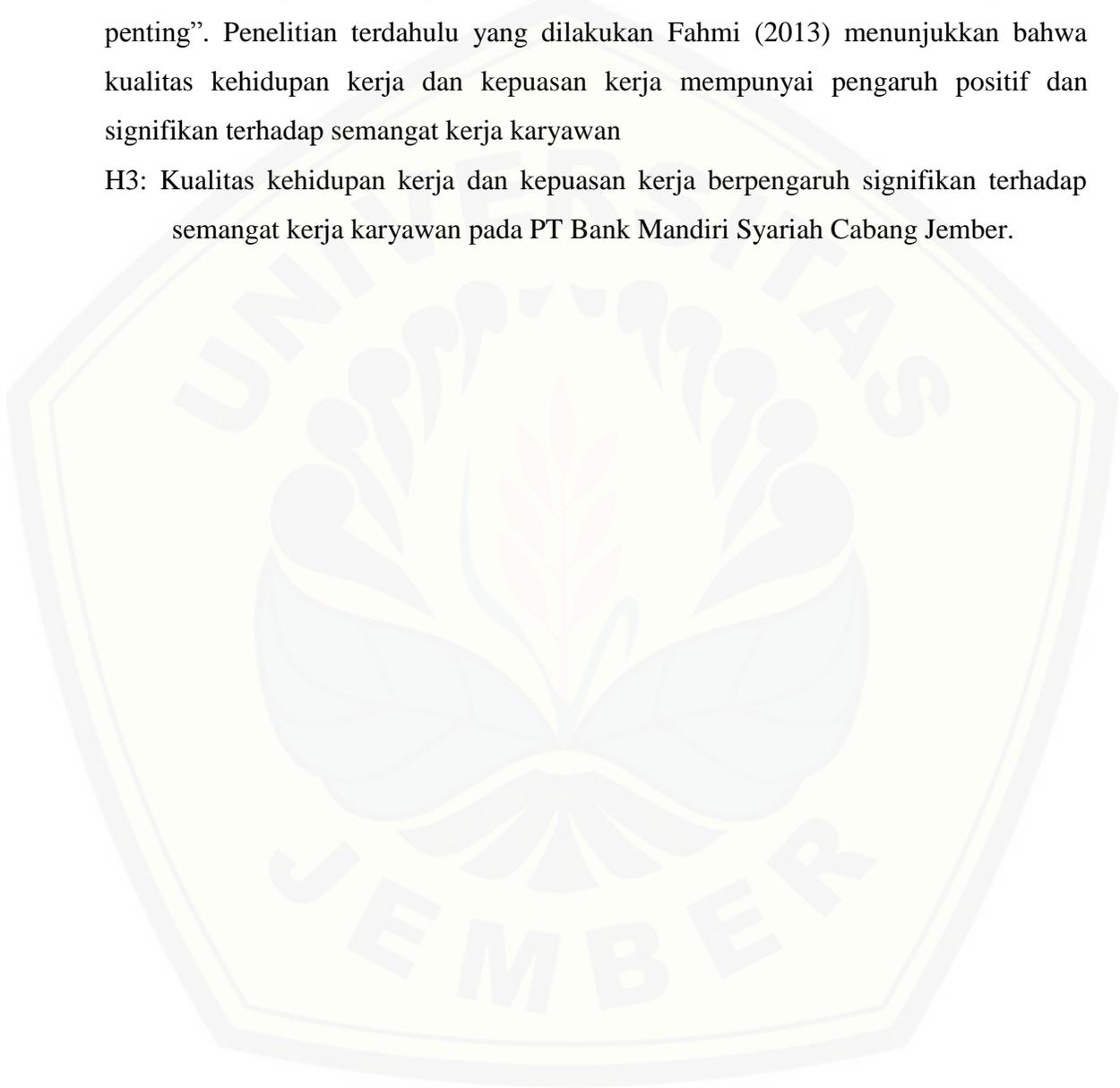
Menurut Luthans (2006:243), yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting”. Semakin kecil selisih kondisi yang seharusnya ada dengan kondisi yang sesungguhnya ada, maka seseorang cenderung merasa semakin puas. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari semangat kerja dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan dan kepuasan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Penelitian terdahulu yang dilakukan Pramono (2010) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Bank Mandiri Syariah Cabang Jember.

Hasibuan (2005: 94) mengatakan semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah

utama yang patut mendapat perhatian organisasi (Lewis dkk, 2001). Menurut Luthans (2006:243), yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting”. Penelitian terdahulu yang dilakukan Fahmi (2013) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan

H3: Kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Bank Mandiri Syariah Cabang Jember.



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2006:12). Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research*, yaitu penelitian yang mencoba untuk menjelaskan suatu pokok permasalahan dan terdapat sebuah pengujian hipotesa serta melakukan analisis dari data yang diperoleh (Murti dan Salamah, 2006:52).

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Arikunto (2006:134), populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin semua elemen yang ada di dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Mandiri Syariah Cabang Jember yang berjumlah 44 karyawan bagian *teller*, *customer service* dan *back office*.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi, oleh karena itu kita membentuk sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel (Ferdinand, 2006:223). Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampel Jenuh/Metode Sensus* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2014:85). Penggunaan sampel jenuh/metode sensus ini diambil karena jumlah karyawan PT Bank Mandiri Syariah Cabang Jember kurang dari 100 orang, yaitu 44 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang secara langsung diperoleh dari sumber pertama. Sumber data primer biasanya berupa hasil wawancara atau hasil dari penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh secara tidak langsung dari pihak lain atau diusahakan sendiri. Sumber data sekunder adalah jurnal, artikel internet, dan studi pustaka yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara atau teknik dalam mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan daftar pernyataan secara tertulis kepada responden. Pertanyaan yang diajukan berupa pertanyaan/pernyataan yang berhubungan dengan masalah-masalah pada penelitian ini.

b. Wawancara

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menanyakan informasi yang diperlukan pada pihak yang berhubungan dengan objek penelitian.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua macam yaitu:

a. Variabel bebas atau *Independent Variable* (X_1 dan X_2)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Variabel-variabel tersebut adalah variabel yang di duga berpengaruh terhadap variabel terikat.

b. Variabel terikat atau *Dependent Variable* (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah semangat kerja karyawan. Variabel tersebut merupakan variabel yang diduga dipengaruhi oleh variabel bebas.

3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah definisi dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk memberikan penyederhanaan dan pemahaman bahasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka masing-masing variabel akan diuraikan dibawah ini :

a. Variabel bebas atau *Independent Variable* (X) adalah :

1. Kualitas Kehidupan Kerja (X_1)

Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia pada PT Bank Mandiri Syariah Cabang Jember. Indikator dalam kualitas kehidupan kerja adalah:

a. Pertumbuhan dan pengembangan

Yaitu terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan ketrampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan

b. Partisipasi

Yaitu adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan.

c. Sistem imbalan yang inovatif

Yaitu bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standard hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standard pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja.

d. Lingkungan kerja

Yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik.

2. Kepuasan Kerja (X_2)

Kepuasan kerja ialah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan pada PT Bank Mandiri Syariah Cabang Jember. Adapun indikator-indikator yang di gunakan untuk menyusun variabel kepuasan kerja adalah:

a. Pekerjaan itu sendiri

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja

b. Rekan kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan social akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

c. Promosi pekerjaan

Para karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan. Pada saat promosi inilah karyawan menghadapi peningkatan tuntutan dan keadilan serta kemampuan dan tanggung jawab.

d. Supervisi

Supervisi berhubungan langsung dengan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Umumnya karyawan lebih suka supervise yang adil, terbuka dan mau bekerjasama dengan bawahannya.

3. Variabel *dependent* atau variabel terikat (Y) adalah semangat kerja karyawan. Semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal karyawan pada PT Bank Mandiri Syariah Cabang Jember. Indikator yang digunakan untuk mengukur semangat kerja adalah.

a. Produktivitas kerja.

Menurutnya produktivitas dapat terjadi karena rasa bersungguh-sungguh, segera melaksanakan pekerjaan, dan sebagainya.

b. Tingkat presensi yang naik dan tinggi

Pada umumnya, bila semangat kerja meningkat, maka karyawan merasa lebih giat untuk bekerja.

c. Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang turun

Keluar masuk karyawan yang menurun merupakan hal yang positif karena karyawan merasa senanga saat mereka bekerja.

d. Tuntutan pekerjaan

Tuntutan merupakan perwujudan dari tahap pencapaian seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

3.6.2 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur. Maksud dari skala pengukuran ini adalah mengklasifikasikan variabel yang akan diukur supaya tidak ada kesalahan dalam menentukan analisis data dan langkah penelitian selanjutnya.

Tipe pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran bertingkat dengan skala Likert. Rentang skala yang digunakan untuk mengukur derajat sangat setuju atau sangat tidak setuju untuk setiap indikator variabel dalam penelitian ini adalah satu sampai lima dengan pembagian nilai sebagai berikut :

- a. Sangat setuju : skor 5
- b. Setuju : skor 4
- c. Cukup setuju : skor 3
- d. Tidak setuju : skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju : skor 1

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas yaitu untuk mengukur seberapa akurat suatu instrumen (kuesioner) melakukan fungsi ukurannya. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode *Product moment pearson*, rumusnya yaitu :

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana:

r = Koefisien korelasi

X = Skor pertanyaan

Y = Skor total

n = Jumlah sampel

Dasar pengambilan keputusan dari uji validitas adalah :

1. Jika r positif dan r hasil > r hitung maka variabel tersebut valid
2. Jika r positif dan r hasil < r hitung maka variabel tersebut tidak valid

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran apabila dilakukan dua kali atau lebih (Sugiyono, 2002:116). Instrumen harus *valid* dan *reliable* (dapat diandalkan). Instrumen dikatakan *valid* apabila benar dan sesuai dengan data instrument dikataskan *reliable* apabila alat ukur tersebut memperoleh hasil-hasil yang konsisten dan stabil.

Pengujian keandalan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas *metode alpha (a)* yang digunakan dalam metode *cronbach*. Uji reliabilitas menggunakan mtode *cronbach alpha*, suatu instrumen dikatakan reliable apabila *cronbach alpha* > 0.60 (Ghozali, 2005:42), dengan rumus sebagai berikut (Nasution, 2001:23):

$$a = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Dimana :

- a = koefisien reliabilitas
- k = jumlah variabel bebas dalam persamaan
- r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

3.7.3 Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali (2007:110) Uji normalita bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian vaiabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini tidak dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametik tidak dapat digunakan. Dalam penelitian ini uji normalitas atau sampel *Kolmogorov Smirnov*, dan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5% dengan pedoman kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

2. Apabila angka signifikansi (Sig) > $\alpha = 0,05$ maka data berdistribusi normal

3. Apabila angka signifikansi (Sig) < $\alpha = 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

3.7.4 Method Of Successive Interval(MSI)

Data dalam penelitian ini adalah menggunakan skala ordinal. Menurut Husein Umar (2008:187) agar dapat dianalisis secara statistik maka data tersebut harus dinaikkan menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of successive interval* (MSI). Menaikkan data dari skala ordinal menjadi skala interval dilakukan untuk mengubah data agar memiliki sebaran normal

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Indiarso dan Supomo (2002:211), analisis linier berganda umumnya digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam hal ini rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_1X_2 + e$$

Keterangan:

- a : Konstanta
- $b_1b_2b_3$: Koefisien regresi
- X_1 : Variabel Kualitas Kehidupan Kerja
- X_2 : Variabel Kepuasan Kerja
- $X_1 X_2$: Simultan Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja
- Y : Variabel Semangat Kerja Karyawan
- e : Kesalahan (error)

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji asumsi yang dilakukan guna untuk mengetahui bahwa antara variabel-variabel independen dalam suatu model tidak ada

hubungannya atau tidak berkorelasi antara satu dan lainnya. Menurut Gujarati (2007:70) untuk mendeteksi dan mengetahui adanya gejala multikolinearitas yaitu dengan melihat VIF (*Varian Inflation Faktor*), jika $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas.

Apabila terjadi gejala multikolinearitas maka ada beberapa langkah perbaikan yang dilakukan adalah sebagai berikut (Gujarati, 2007:74) :

- a. Mengeluarkan variabel dari model
- b. Memperoleh data tambahan atau sampel baru
- c. Mengkaji ulang modelnya
- d. Pemakaian informasi sebelumnya
- e. Transformasi variabel

3.9.2 Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah suatu model terdapat varian yang tidak sama dalam semua pengamatan. Penelitian ini menggunakan uji Glejser (*Glejser Test*) dalam menguji ada tidaknya heteroskedasitas. Pengujian heteroskedasitas dengan uji Glejser dilakukan dengan meregresikan nilai residual dan nilai absolut terhadap seluruh variabel bebas, jika nilai signifikan $> 5\%$ maka tidak terjadi heteroskedasitas (Gujarati, 2007:93).

3.10 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui signifikan pengaruh dari variabel bebas (*independent variabel*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

a. Uji t

Uji hipotesis ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas (X) secara individual terhadap variabel terikat (Y). Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikan dibawah 0,05 (5%) maka secara parsial atau

individual variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Rumus uji t menurut Sugiyono (2002:84):

$$t = \frac{b_1}{S(b_1)}$$

Dimana :

t = hasil t hitung

b_1 = koefisien regresi linier dari variabel X

S = standar eror dari faktor bebas

Kriteria pengujian :

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

b. Uji F

Menurut Ghozali (2005:83), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (*independent variabel*) yang dimasukkan dalam model dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikan dibawah 0, 05 (5%) mempunyai pengaruh nyata bersama-sama (*simultan*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Dimana :

F = $F_{hitung} >$ selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 dan H_a diterima, artinya dua atau lebih variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tersebut.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya dua atau lebih variabel bebas secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

c. Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Adapun formulasi yang digunakan menurut Sugiyono (2012:83):

$$R^2 = \frac{b_1X_1Y + b_2X_2Y + b_3X_3Y}{Y^2}$$

Dimana:

R^2 = koefisien penentu berganda

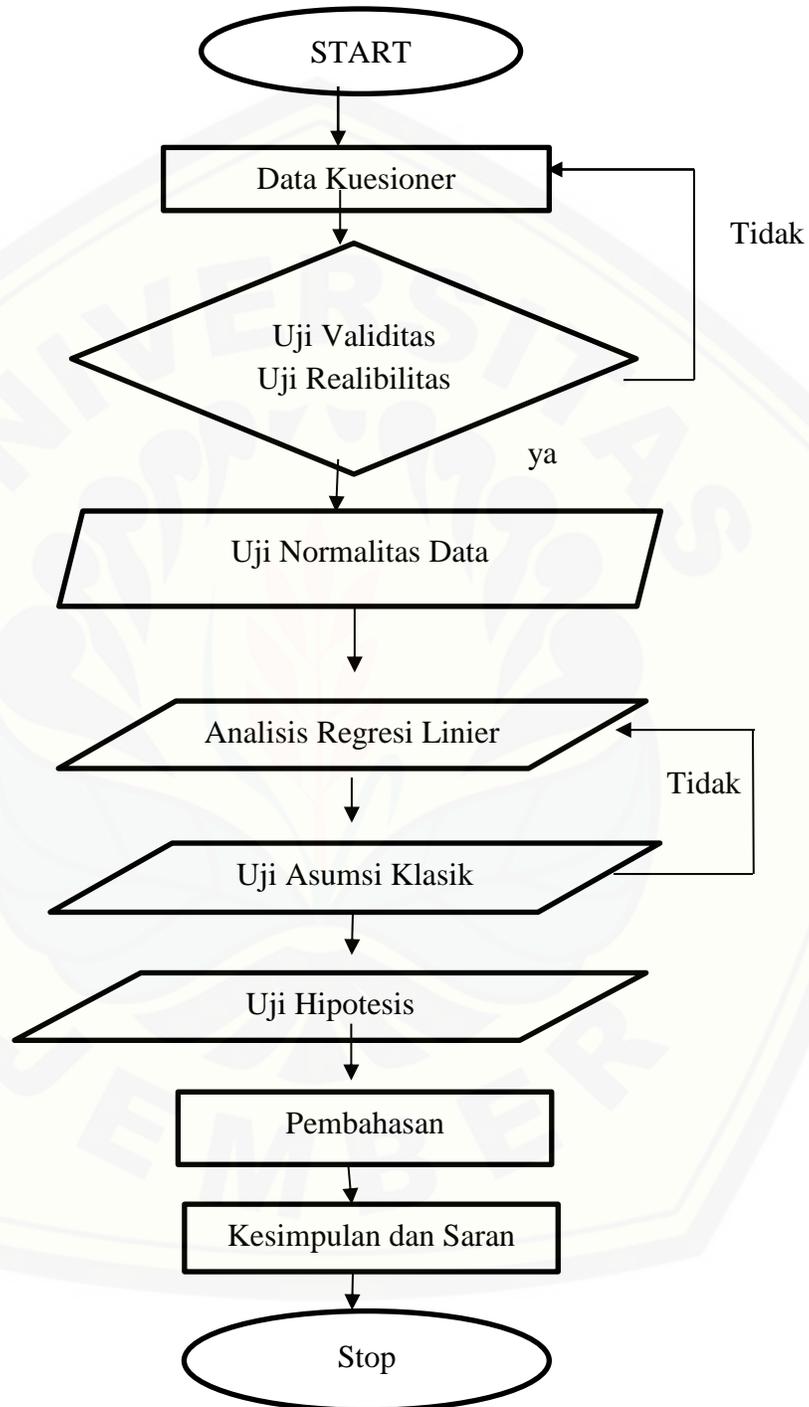
b = koefisien regresi

Y = Semangat Kerja

X_1 = Kualitas Kehidupan Kerja

X_2 = Kepuasan Kerja

3.11 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 2. Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

- a. *Start* adalah tahap persiapan materi untuk mencari data.
- b. Pengumpulan data adalah mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian wawancara dan penyebaran kuesioner untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.
- c. Uji validitas dan uji reliabilitas adalah untuk mengetahui layak tidaknya alat pengukuran yang digunakan dan untuk mengetahui ketepatan konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu.
- d. Analisis regresi linear berganda adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- e. Uji asumsi klasik merupakan pengolahan data berikutnya yaitu dengan melakukan pendugaan parameter yang sesuai dengan model yang dikemukakan yaitu mencari tahu ada tidaknya permasalahan dalam suatu model.
- f. Uji hipotesis adalah melakukan uji signifikansi untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh variabel (X) terhadap variabel terikat (Y)
- g. Pembahasan
- h. Kesimpulan dan saran merupakan menarik suatu kesimpulan dari analisis tersebut dan memberikan saran sesuai dengan perhitungan yang telah dilakukan.
- i. *Stop* adalah penyelesaian atau berakhirnya penelitian dilakukan dengan pemberian hasil penelitian

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkuegara, DR., Msi., 2006, Evaluasi Kinerja SDM, Edisi Kedua, Refika Aditama, Bandung
- As'ad, Mohamad., 1991, Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan, Suatu Pendekatan Psikologik, Edisi Kedua, Liberty, Yogyakarta
- Bernardin, H. John dan Russel, J.E.A., 1993, Humans Resource Management: an Experimental Approach, International Edition, Singapore, McGraw Hill. Inc
- Cascio, W.F., 1989, Managing Human Resources : Productivity, QWL and Profits, Irwin McGraw Hill
- Cascio, W.F., 1991, Applied Psychology in Personal Management, 4th Edition, Prentice Hall International Inc Emphasis, 4th Edition, Prentice Hall International Inc
- Fahmi (2013) tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Besarnya Gaji Terhadap Semangat Kerja Karyawan Non Medis RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak Tahun 2011/2013”. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Fuad Mas'ud, 2004, Survei Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi, Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, (2005:94), Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur.
- Indiantoro, Supomo. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Lau, R.S.M. & May, B. (1999), A Win-Win Paradigm for Quality of Work Life and
- Luthans, F., 2006, Organizational Behaviour, 8th edition, McGraw Hill
- Meredith, JR., 1992, The Management of Operations, a Conceptual

- Nawawi, Hajari H., 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Pramono (2010) tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Pemasaran dan Penjualan PT Putra Qomaruzzaman di Jombang”.
- Pratiwi (2009) tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Torrecid Surabaya”. Universitas Jember
- Putra (2013) tentang “Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Semangat Kerja”. Universitas Udayana Bali
- Robbins, S.P., 1996, *Organizational Behaviour : Concepts, Controversus and Applications*, New York, Prentice Hall
- Santoso, Singgih. 2004. *Buku latihan SPSS Statistik Parametik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Gramedia.
- Sarwono, Jonathan dan Tutik. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS 14*. Yogyakarta: Andi.
- Siagian P. Sondang, 1995, *Teori Pengembangan Organisasi*, Jakarta, Bumi Aksara, Sinar Grafika Offset
- Sri Budi Cantika, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UMM Press, Malang
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Lampiran 1 Kuisisioner

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan PT. Bank Mandiri Syariah Cabang Jember

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat menyelesaikan studi S-1 Manajemen di Universitas Jember. Peneliti bermaksud untuk menyusun skripsi yang berjudul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Syariah Cabang Jember”. Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini dengan jujur dan apa adanya. Informasi yang anda berikan untuk kepentingan terbatas, dalam artian hanya untuk kepentingan penelitian ini saja. Peneliti menjamin kerahasiaan pribadi jawaban Bapak/Ibu/Sdr dan tidak akan dipublikasikan.

Demikian saya ucapkan terimakasih atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr dalam pengisian kuesioner ini.

Peneliti

Lucky Wijaya Kusuma

110810201084

1. Identitas Responden

- a. Nomor Responden :(di isi oleh peneliti)
- b. Jenis Kelamin : (Pria / Wanita).*coret yang tidak perlu
- c. Umur :tahun
- d. Pendidikan Terakhir :
- e. Lama bekerja :

2. Petunjuk Pengisian

- a. Isilah identitas anda (identitas di jamin kerahasiannya oleh peneliti)
- b. Berilah jawaban dengan tanda centang (\checkmark) pada kolom yang sudah disediakan.
- c. Berilah jawaban yang sesuai dengan apa yang anda alami agar peneliti mendapatkan data yang akurat.
- d. Pilihann jawaban terdiri dari:
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - CS = Cukup Setuju
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju

KUISIONER

A. Kualitas Kehidupan Kerja (X_1)

| No. | Pernyataan | SS | S | CS | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| 1 | Saya dapat mengembangkan kemampuan dan ketrampilan yang saya miliki | | | | | |
| 2 | Saya dapat berkontribusi dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan pekerjaan | | | | | |
| 3 | Saya merasa imbalan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan hidup dan standar pengupahan | | | | | |
| 4 | Saya merasa tempat kerja saat ini sudah kondusif | | | | | |

B. Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

| No. | Pernyataan | SS | S | CS | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| 1 | Saya mendapatkan kesempatan untuk belajar saat bekerja | | | | | |
| 2 | Saya merasa rekan kerja saya baik karena dapat mengerti kekurangan masing-masing | | | | | |
| 3 | Saya berkesempatan mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja untuk kenaikan jabatan. | | | | | |
| 4 | Saya merasa bahwa atasan saya sangat | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | mengayomi seluruh bawahannya dengan adil | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

C. Variabel Semangat Kerja (Y)

| No. | Pernyataan | SS | S | CS | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| 1 | Saya selalu bekerja dengan sungguh-sungguh agar mencapai hasil yang maksimal | | | | | |
| 2 | Saya selalu giat untuk pergi ke kantor saat hari kerja | | | | | |
| 3 | Saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang saya miliki sehingga tidak ingin melakukan <i>resign</i> . | | | | | |
| 4 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan <i>deadline</i> | | | | | |

Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner

| No | Kualitas Kehidupan Kerja | | | | | Kepuasan Kerja | | | | | Semangat Kerja | | | | |
|----|--------------------------|---|---|---|----|----------------|---|---|---|----|----------------|---|---|---|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | X1 | 1 | 2 | 3 | 4 | X2 | 1 | 2 | 3 | 4 | Y |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 |
| 6 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 8 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 |
| 9 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 |
| 10 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 |
| 11 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 |
| 12 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 |
| 13 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 3 | 5 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 18 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| 20 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 4 | 4 | 2 | 5 | 15 |
| 21 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 22 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 4 | 4 | 2 | 5 | 15 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 2 | 5 | 15 |
| 25 | 2 | 4 | 2 | 4 | 12 | 2 | 5 | 5 | 5 | 17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 27 | 2 | 4 | 2 | 4 | 12 | 2 | 4 | 5 | 5 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 5 | 3 | 5 | 2 | 15 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 |
| 29 | 2 | 4 | 3 | 4 | 13 | 5 | 4 | 5 | 2 | 16 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| 30 | 4 | 4 | 2 | 4 | 14 | 4 | 4 | 5 | 2 | 15 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 32 | 5 | 4 | 3 | 4 | 16 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 3 | 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 36 | 3 | 2 | 3 | 4 | 12 | 3 | 3 | 4 | 2 | 12 | 3 | 3 | 4 | 2 | 12 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 |
| 38 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 |
| 40 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 |
| 41 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 42 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| 43 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 |
| 44 | 4 | 3 | 4 | 5 | 16 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 |



Lampiran 3 Jawaban Responden

X1.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 3 | 6.8 | 6.8 | 6.8 |
| | 3.00 | 5 | 11.4 | 11.4 | 18.2 |
| | 4.00 | 25 | 56.8 | 56.8 | 75.0 |
| | 5.00 | 11 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| | Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

X1.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | 2.3 | 2.3 | 2.3 |
| | 3.00 | 8 | 18.2 | 18.2 | 20.5 |
| | 4.00 | 21 | 47.7 | 47.7 | 68.2 |
| | 5.00 | 14 | 31.8 | 31.8 | 100.0 |
| | Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

X1.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 3 | 6.8 | 6.8 | 6.8 |
| | 3.00 | 8 | 18.2 | 18.2 | 25.0 |
| | 4.00 | 26 | 59.1 | 59.1 | 84.1 |
| | 5.00 | 7 | 15.9 | 15.9 | 100.0 |
| | Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

X1.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 3 | 6.8 | 6.8 | 6.8 |
| | 4.00 | 29 | 65.9 | 65.9 | 72.7 |
| | 5.00 | 12 | 27.3 | 27.3 | 100.0 |
| | Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

X2.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 3 | 6.8 | 6.8 | 6.8 |
| | 3.00 | 4 | 9.1 | 9.1 | 15.9 |
| | 4.00 | 26 | 59.1 | 59.1 | 75.0 |
| | 5.00 | 11 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| | Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

X2.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | 2.3 | 2.3 | 2.3 |
| | 3.00 | 5 | 11.4 | 11.4 | 13.6 |
| | 4.00 | 27 | 61.4 | 61.4 | 75.0 |
| | 5.00 | 11 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| | Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

X2.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 4 | 9.1 | 9.1 | 9.1 |
| | 4.00 | 25 | 56.8 | 56.8 | 65.9 |
| | 5.00 | 15 | 34.1 | 34.1 | 100.0 |
| | Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

X2.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 4 | 9.1 | 9.1 | 9.1 |
| | 3.00 | 3 | 6.8 | 6.8 | 15.9 |
| | 4.00 | 26 | 59.1 | 59.1 | 75.0 |
| | 5.00 | 11 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| | Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Y.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 3 | 6.8 | 6.8 | 6.8 |
| | 4.00 | 29 | 65.9 | 65.9 | 72.7 |
| | 5.00 | 12 | 27.3 | 27.3 | 100.0 |
| | Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Y.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 5 | 11.4 | 11.4 | 11.4 |
| | 4.00 | 21 | 47.7 | 47.7 | 59.1 |
| | 5.00 | 18 | 40.9 | 40.9 | 100.0 |
| | Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Y.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 3 | 6.8 | 6.8 | 6.8 |
| | 3.00 | 2 | 4.5 | 4.5 | 11.4 |
| | 4.00 | 30 | 68.2 | 68.2 | 79.5 |
| | 5.00 | 9 | 20.5 | 20.5 | 100.0 |
| | Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Y.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | 2.3 | 2.3 | 2.3 |
| | 3.00 | 5 | 11.4 | 11.4 | 13.6 |
| | 4.00 | 19 | 43.2 | 43.2 | 56.8 |
| | 5.00 | 19 | 43.2 | 43.2 | 100.0 |
| | Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran 4 Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

| | | Correlations | | | | |
|------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|
| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1 |
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | .485** | .631** | .208 | .810** |
| | Sig. (2-tailed) | | .001 | .000 | .175 | .000 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| X1.2 | Pearson Correlation | .485** | 1 | .452** | .445** | .798** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | | .002 | .002 | .000 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| X1.3 | Pearson Correlation | .631** | .452** | 1 | .240 | .801** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .002 | | .116 | .000 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| X1.4 | Pearson Correlation | .208 | .445** | .240 | 1 | .567** |
| | Sig. (2-tailed) | .175 | .002 | .116 | | .000 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| X1 | Pearson Correlation | .810** | .798** | .801** | .567** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |

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

Correlations

| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2 |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .561** | .275 | .070 | .683** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .071 | .650 | .000 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .561** | 1 | .392** | .536** | .883** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .009 | .000 | .000 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .275 | .392** | 1 | .136 | .591** |
| | Sig. (2-tailed) | .071 | .009 | | .379 | .000 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .070 | .536** | .136 | 1 | .653** |
| | Sig. (2-tailed) | .650 | .000 | .379 | | .000 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| X2 | Pearson Correlation | .683** | .883** | .591** | .653** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |

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

Correlations

| | | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y |
|-----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y.1 | Pearson Correlation | 1 | .588** | .276 | .363* | .726** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .070 | .015 | .000 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| Y.2 | Pearson Correlation | .588** | 1 | .320* | .618** | .865** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .034 | .000 | .000 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| Y.3 | Pearson Correlation | .276 | .320* | 1 | .072 | .588** |
| | Sig. (2-tailed) | .070 | .034 | | .640 | .000 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| Y.4 | Pearson Correlation | .363* | .618** | .072 | 1 | .727** |
| | Sig. (2-tailed) | .015 | .000 | .640 | | .000 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| Y | Pearson Correlation | .726** | .865** | .588** | .727** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |

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

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

b. Uji Reliabilitas

X1

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .799 | 5 |

X2

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .776 | 5 |

Y

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .786 | 5 |

Lampiran 5 Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .783 ^a | .614 | .595 | 1.24747 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 101.356 | 2 | 50.678 | 32.566 | .000 ^b |
| | Residual | 63.803 | 41 | 1.556 | | |
| | Total | 165.159 | 43 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.613 | 1.647 | | 2.193 | .034 |
| | X1 | .273 | .107 | .307 | 2.540 | .015 |
| | X2 | .536 | .116 | .560 | 4.633 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | X1 | X2 | Y |
|----------------------------------|----------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| N | | 44 | 44 | 44 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 16.1364 | 16.3636 | 16.7955 |
| | Std. Deviation | 2.20561 | 2.04702 | 1.95982 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .157 | .225 | .162 |
| | Positive | .116 | .184 | .089 |
| | Negative | -.157 | -.225 | -.162 |
| Test Statistic | | .157 | .225 | .162 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .081 ^c | .107 ^c | .152 ^c |

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

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 3.613 | 1.647 | | 2.193 | .034 | | |
| X1 | .273 | .107 | .307 | 2.540 | .015 | .644 | 1.553 |
| X2 | .536 | .116 | .560 | 4.633 | .000 | .644 | 1.553 |

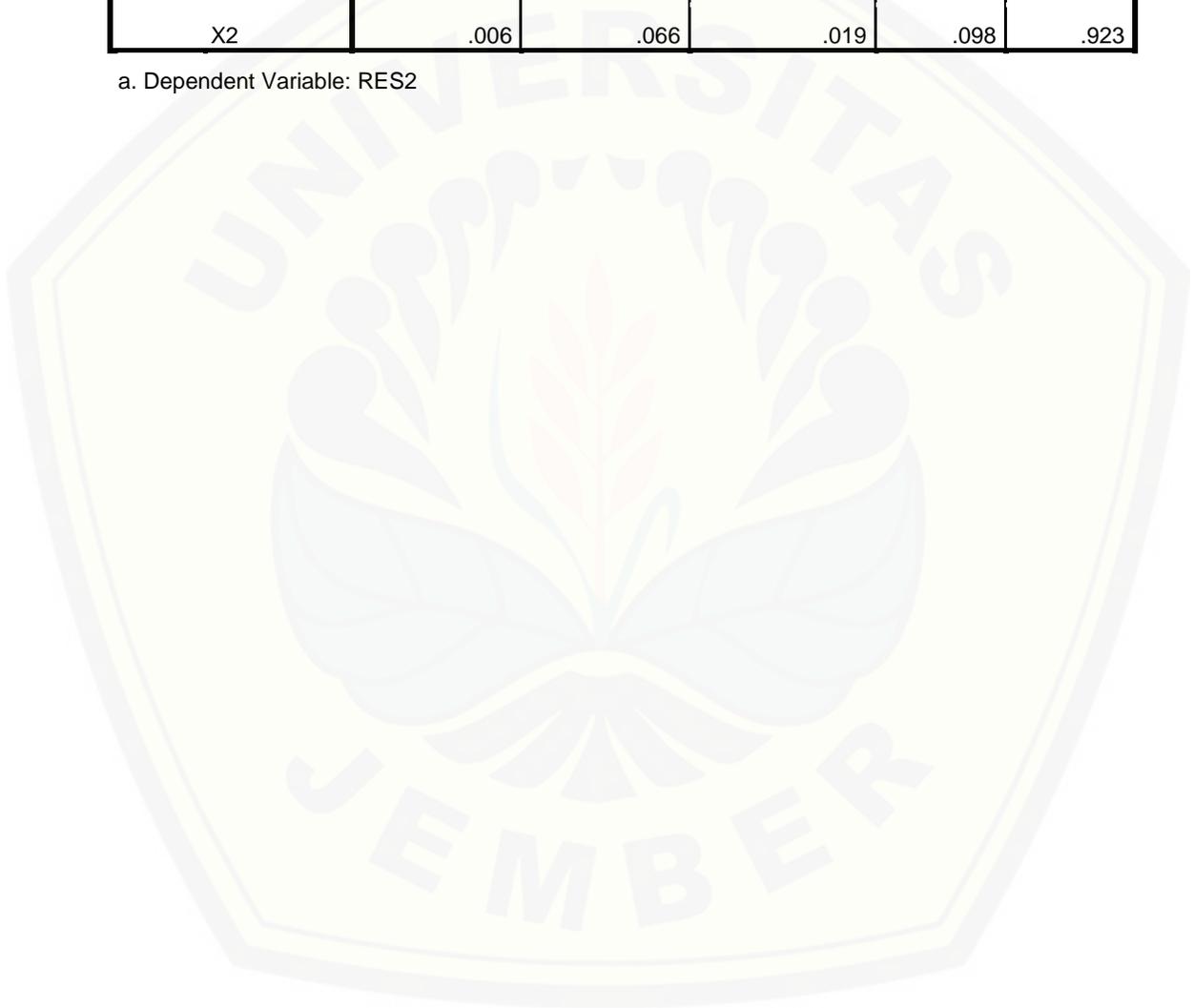
- a. Dependent Variable: Y

c. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1.576 | .938 | | 1.680 | .101 |
| X1 | -.043 | .061 | -.136 | -.704 | .485 |
| X2 | .006 | .066 | .019 | .098 | .923 |

a. Dependent Variable: RES2



Lampiran 7 Uji Hipotesis

a. Uji t

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.613 | 1.647 | | 2.193 | .034 |
| | X1 | .273 | .107 | .307 | 2.540 | .015 |
| | X2 | .536 | .116 | .560 | 4.633 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

b. Uji F

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 101.356 | 2 | 50.678 | 32.566 | .000 ^b |
| | Residual | 63.803 | 41 | 1.556 | | |
| | Total | 165.159 | 43 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Lampiran 8 R tabel

| N | The Level of Significance | | N | The Level of Significance | |
|----|---------------------------|-------|------|---------------------------|-------|
| | 5% | 1% | | 5% | 1% |
| 3 | 0.997 | 0.999 | 38 | 0.320 | 0.413 |
| 4 | 0.950 | 0.990 | 39 | 0.316 | 0.408 |
| 5 | 0.878 | 0.959 | 40 | 0.312 | 0.403 |
| 6 | 0.811 | 0.917 | 41 | 0.308 | 0.398 |
| 7 | 0.754 | 0.874 | 42 | 0.304 | 0.393 |
| 8 | 0.707 | 0.834 | 43 | 0.301 | 0.389 |
| 9 | 0.666 | 0.798 | 44 | 0.297 | 0.384 |
| 10 | 0.632 | 0.765 | 45 | 0.294 | 0.380 |
| 11 | 0.602 | 0.735 | 46 | 0.291 | 0.376 |
| 12 | 0.576 | 0.708 | 47 | 0.288 | 0.372 |
| 13 | 0.553 | 0.684 | 48 | 0.284 | 0.368 |
| 14 | 0.532 | 0.661 | 49 | 0.281 | 0.364 |
| 15 | 0.514 | 0.641 | 50 | 0.279 | 0.361 |
| 16 | 0.497 | 0.623 | 55 | 0.266 | 0.345 |
| 17 | 0.482 | 0.606 | 60 | 0.254 | 0.330 |
| 18 | 0.468 | 0.590 | 65 | 0.244 | 0.317 |
| 19 | 0.456 | 0.575 | 70 | 0.235 | 0.306 |
| 20 | 0.444 | 0.561 | 75 | 0.227 | 0.296 |
| 21 | 0.433 | 0.549 | 80 | 0.220 | 0.286 |
| 22 | 0.432 | 0.537 | 85 | 0.213 | 0.278 |
| 23 | 0.413 | 0.526 | 90 | 0.207 | 0.267 |
| 24 | 0.404 | 0.515 | 95 | 0.202 | 0.263 |
| 25 | 0.396 | 0.505 | 100 | 0.195 | 0.256 |
| 26 | 0.388 | 0.496 | 125 | 0.176 | 0.230 |
| 27 | 0.381 | 0.487 | 150 | 0.159 | 0.210 |
| 28 | 0.374 | 0.478 | 175 | 0.148 | 0.194 |
| 29 | 0.367 | 0.470 | 200 | 0.138 | 0.181 |
| 30 | 0.361 | 0.463 | 300 | 0.113 | 0.148 |
| 31 | 0.355 | 0.456 | 400 | 0.098 | 0.128 |
| 32 | 0.349 | 0.449 | 500 | 0.088 | 0.115 |
| 33 | 0.344 | 0.442 | 600 | 0.080 | 0.105 |
| 34 | 0.339 | 0.436 | 700 | 0.074 | 0.097 |
| 35 | 0.334 | 0.430 | 800 | 0.070 | 0.091 |
| 36 | 0.329 | 0.424 | 900 | 0.065 | 0.086 |
| 37 | 0.325 | 0.418 | 1000 | 0.062 | 0.081 |