

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA (BSI)
KANTOR CABANG PALEMBANG SUDIRMAN**



SKRIPSI

DISUSUN OLEH:

**ANNISSA KENIVIA
01011481922002
MANAJEMEN ALIH PROGRAM D3-S1**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA (BSI)
KANTOR CABANG PALEMBANG SUDIRMAN**

Disusun Oleh

Nama : Annissa Kenivia
NIM : 01011481922002
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen S1 Asal D3
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen SDM

Disetujui untuk digunakan dalam melanjutkan ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan : 18 Oktober 2021

Dosen Pembimbing

Ketua :


Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
Nip.195708291984032003

Tanggal Persetujuan : 21 Oktober 2021

Anggota :



Dr. M. Ichsan Hadjiri, S.T., M.M
Nip.198907112018031001


23/10.21.
ZURUTHIYAH UNIVERSITAS
FAKULTAS EKONOMI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA (BSI)
KANTOR CABANG PALEMBANG SUDIRMAN

Disusun Oleh:

Nama : Annissa Kenivia
NIM : 01011481922002
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen S1 Asal DIII
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 23 November 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 1 Desember 2021

Ketua

Dr. H. Agustina Hanafi, M.B.A.
Nip. 195708291984032003

ASU
Fakultas Ekonomi

Anggota

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
Nip. 198907112018031001

Anggota

Wita Farla WK, S.E., M.M
Nip. 198104012014092001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen
Isni Andikiana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRASI KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Annissa Kenivia
NIM : 01011481922002
Jurusan : Manajemen S1 Asal DIII
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen SDM
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) KANTOR CABANG PALEMBANG SUDIRMAN

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
Anggota : Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

Tanggal Ujian : 23 November 2021

Adalah benar hasil Karya Saya Sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palangka Raya, 1 Desember 2021
Saya setuju Pernyataan,

Anissa Kenivia
NIM. 01011381821020

MOTTO DAN PERSEMPAHAN

“ Do your best at any moment that you have.”

Kupersembahkan Karya Sederhana Ini Kepada :

- ✓ **Allah SWT**
- ✓ **Kedua Orang Tua**
- ✓ **Saudara-saudaraku**
- ✓ **Almamaterku**

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian Skripsi yang berjudul PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA* (BSI) KANTOR CABANG PALEMBANG SUDIRMAN. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melalui berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D selaku ketua jurusan Manajemen Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Reza Ghasarma, SE., M.M, M.B.A selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing penulis selama pelaksanaan perkuliahan.
3. Ibu Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A dan Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku dosen pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan masukan dan saran dengan sabar dalam membantu penulis menyelesaikan Skripsi.
4. Seluruh Dosen, Staf dan Karyawan/Karyawati Program Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwidjaja atas bantuan yang telah diberikan selama ini sampai penulis meyelesaikan perkuliahan.
5. Seluruh Karyawan/Karyawati Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palembang Sudirman yang telah banyak membantu dan memberikan pengetahuan selama Penulis melakukan penelitian.

6. Kepada orang tuaku tercinta dan sangat kusayangi Ayah Eka Faska, S.S (Alm) dan Ibu Gusniarti terima kasih banyak yang tak terhingga karena senantiasa selalu memberi Do'a dan Ridhonya, serta dorongan semangat, motivasi dan bantuan materil. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan kasih sayang, kesehatan, rezeki, dan dilindungi baik di dunia maupun akhirat. Aamiin.
7. Untuk Kakak-Kakak dan Sepupu Anisa, yang telah memberikan kasih sayang, semangat, motivasi dan inspirasi untuk menyelesaikan Skripsi.
8. Untuk sahabat-sahabat dan temanku yang selalu memberikan semangat dan mendoakan agar penulis lancar dalam menyelesaikan Skripsi.
9. Semua teman-teman seperjuangan khususnya mahasiswa/mahasiswi Manajemen Alih Program D3-S1 Angkatan 2019.
10. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah bayak membantu penulis dalam menyelesaikan Skripsi, semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian dengan pahala yang setimpal. Aamiin.
11. Almamaterku, Universitas Sriwijaya.

Penulis merasa bahwa dalam menyusun skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan lainnya karena keterbatasan kemampuan Penulis. Maka dari itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini bisa memberikan manfaat bagi kita semua dan bagi penulis khususnya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Palembang, 1 Desember 2021



Penulis

ABSTRAK

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) KANTOR CABANG PALEMBANG SUDIRMAN

Oleh
Annissa Kenivia

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Quality Of Work Life* dan Semangat Kerja. *Quality of work life* adalah persepsi karyawan bahwa mereka merasa aman, secara relatif merasa puas dan dapat berkembang sebagai manusia seutuhnya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan Kuantitatif. Penelitian ini disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek dan objek penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palembang Sudirman berpengaruh signifikan.

Kata Kunci : *Quality Of Work Life*, Semangat Kerja.

Pembimbing I

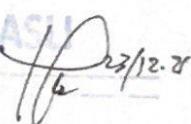

Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
Nip.195708291984032003

Pembimbing II


Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
Nip.198907112018031001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001


Dr. Prizilla R.

ABSTRACT

**THE EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE ON EMPLOYEE SPIRIT AT
INDONESIAN SYARIAH BANK (BSI)
PALEMBANG SUDIRMAN BRANCH OFFICE**

By

Annissa Kenivia

This study aims to analyze the effect of Quality Of Work Life and Work Spirit. Quality of work life is the perception of employees that they feel safe, relatively satisfied and can develop as a whole person. In this study, researchers used a quantitative approach. This research is structured in order to provide a systematic description of scientific information derived from the subject and object of research. The results of this study indicate that the Effect of Quality of Work Life on Employee Morale at the Indonesian Islamic Bank (BSI) Palembang Sudirman Branch Office has a significant effect.

Keywords : *Quality Of Work Life, Spirit at work.*

Advisor I



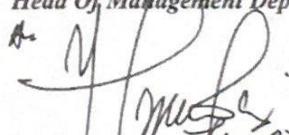
Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
Nip.195708291984032003

Advisor II

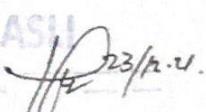


Dr. M. Ichsan Hadjiri, S.T., M.M
Nip.198907112018031001

Head Of Management Department



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph. D
NIP. 197509011999032001

ASII

23/12/2014

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Annissa Kenivia

NIM : 01011481922002

Jurusan : Manajemen S1 Asal DIII

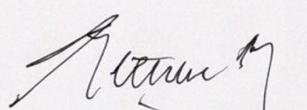
Bidang Kajian : Manajemen SDM

Judul Skripsi : Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palembang Sudirman.

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi

Ketua

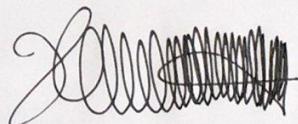


Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A

Nip.195708291984032003

Palembang, 1 Desember 2021

Anggota



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

Nip.198907112018031001

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
MIU
R 23/12.21.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

	Nama : Annissa Kenivia
	NIM 01011481922002
	Tempat/ Tanggal Lahir : Palembang, 07 November 1997
	Alamat : JL. Malaka 3 No. 065 RT. 13 RW.03 Bukit Sangkal, Kalidoni, Palembang.
Agama	Islam
Jenis Kelamin	Perempuan
Status	Belum Menikah
Kewarganegaraan	Indonesia
Email	Keniviaanisa@gmail.com
PENDIDIKAN FORMAL	
2003 – 2004	TK Kesuma Harapan Palembang
2004 – 2009	SD Negeri 192 Palembang
2009 – 2012	SMP Negeri 04 Palembang
2012 – 2015	SMA Methodist 1 Palembang
2015 – 2018	D III Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
2019 – 2021	S 1 Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRASI KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
SURAT PERNYATAAN ABSTRACT.....	ix
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan dan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis	8
1.4.2 Manfaat Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan teori	9
2.1.1 Teori Hirarki kebutuhan.....	9
2.1.2 Teori ERG (<i>Existence, Relatedness and Growth</i>)	9
2.1.3 Teori Kebutuhan Berprestasi	10
2.2 <i>Quality Of Work Life</i>.....	10
2.2.1 Pengertian <i>Quality Of Work Life</i>	10
2.2.2 Karakteristik <i>Quality Of Work Life</i>	12
2.2.3 Faktor-Faktor <i>Quality Of Work Life</i>.....	12
2.2.4 Aktivitas-Aktivitas <i>Quality Of Work Life</i>	13
2.2.5 Manfaat <i>Quality Of Work Life</i>	14

2.2.6 Tujuan <i>Quality Of Work Life</i>	14
2.2.7 Indikator <i>Quality Of Work Life</i>	15
2.3 Pengertian Semangat Kerja.....	16
2.3.1 Pengertian Semangat Kerja	16
2.3.2 Pentingnya Semangat Kerja	16
2.3.3 Faktor-faktor Untuk Mengukur Semangat Kerja	17
2.3.4 Aspek-aspek Semangat Kerja	18
2.3.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat kerja	18
2.3.6 Cara Meningkatkan Semangat Kerja	19
2.3.7 Indikator Semangat kerja	20
2.3.8 Hubungan Antara <i>Quality Of Work Life</i> Dan Semangat Kerja	21
2.4 Penelitian Terdahulu	22
2.5 Kerangka Konseptual.....	29
2.6 Hipotesis.....	29
 BAB III METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	30
3.2 Rancangan Penelitian	30
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	30
3.3.1 Jenis Data.....	30
3.3.2 Sumber Data	31
3.4 Teknik Pengumpulan Data	32
3.5 Populasi dan Sampel.....	33
3.5.1 Populasi	33
3.5.2 Sample.....	34
3.6 Teknik Analisi Data.....	35
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	35
3.7.1 Uji Validitas	35
3.7.2 Uji Realibilitas.....	36
3.8 Uji Statistik.....	36
3.8.1 Analisis Regresi Linier Sederhana	36
3.8.2 Koefisien Korelasi (r).....	37
3.8.3 Koefisien Determinasi (R^2)	38
3.9 Definisi Variabel dan Operasional.....	39

3.10 Pengukuran Variabel	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Gambaran Umum Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palembang Sudirman	42
4.1.1 Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palembang Sudirman.....	43
4.1.2 Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palembang Sudirman.....	45
4.2 Profil Responden.....	45
4.2.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
4.2.2 Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan	46

4.2.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	47
4.2.4 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	48
4.2.5 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	49
4.2.6 Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	50
4.2.6.1 Analisis Distribusi Frekuensi Variabel <i>Quality Of Work Life</i> (X)	
4.2.6.2 Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Semangat Kerja (Y)	
4.3 Hasil Uji Instrumen.....	62
4.3.1 Uji Validitas.....	62
4.3.2 Uji Reliabilitas	64
4.3.3 Uji Regresi Linear Sederhana	64
4.3.4 Koefisien Korelasi.....	66
4.3.5 Koefisien Determinasi	67
4.3.6 Uji t.....	67
4.4 Pembahasan	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	71
5.1 Kesimpulan.....	71
5.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN.....	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Resign Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI)	3
Tabel 1.2 Data Karyawan Lembur Perbulan.....	4
Tabel 1.3 Tingkat Absensi Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palembang Sudirman Tahun 2020.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palembang Sudirman Tahun 2021	34
Tabel 3.2 Interval Koefisien	38
Tabel 3.3 Definisi Operasional.....	39
Tabel 3.4 Skor Pendapat Responden	41
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	46
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Menurut Status Pernikahan.....	46
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan.....	48
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Menurut Usia.....	49
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	50
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Quality Of Work Life</i> (X)	51
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja (Y)	57
Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian	63
Tabel 4. 9 Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian	63
Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas	64
Tabel 4. 11 Hasil Estimasi Regresi Sederhana	64
Tabel 4. 12 Interval Koefisien	66
Tabel 4. 13 Hasil Koefisien Korelasi	66
Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	67

Tabel 4. 15 Hasil Uji t68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palembang Sudirman	45

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar ataupun kecil. Tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan-perusahaan atau usaha-usaha sosial untuk mendapatkan suatu balas jasa/imbalan tertentu. Menurut Lewis, *et all* (dalam Husnawati : 2006) menyatakan : *Quality of work life* adalah persepsi karyawan bahwa mereka merasa aman, secara relatif merasa puas dan dapat berkembang sebagai manusia seutuhnya.

Program *Quality of Work Life* pada dasarnya mencari cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dan menciptakan pekerjaan yang lebih baik atau tercapainya kinerja yang tinggi. Dengan demikian peran penting *Quality of Work Life* adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. *Quality of Work Life* sebuah proses organisasi kerja yang memungkinkan anggotanya di semua tingkatan untuk secara aktif berpartisipasi dalam membentuk lingkungan, metode dan waktu penyelenggaraan organisasi.

Faktor perlu dipenuhi dalam menciptakan program *Quality of Work Life*, antara lain restrukturisasi kerja, sistem imbalan, lingkungan kerja, partisipasi pekerja, kebanggaan, pengembangan karier, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja dan lain sebagainya. Program *Quality of Work Life* telah dipandang sebagai suatu cara untuk meningkatkan semangat kerja serta meningkatkan kualitas output melalui partisipasi serta keterlibatan (*involvement*) pekerja dalam proses pembuatan kebijakan. Menurut Nitisemito (2015) Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Indonesia sebagai

negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia, memiliki potensi untuk menjadi yang terdepan dalam industri keuangan syariah. Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap halal *matter* serta dukungan *stakeholder* yang kuat, merupakan faktor penting dalam pengembangan ekosistem industri halal di Indonesia. Termasuk di dalamnya adalah Bank Syariah. Bank Syariah memainkan peranan penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal.

Keberadaan industri perbankan Syariah di Indonesia sendiri telah mengalami peningkatan dan pengembangan yang signifikan dalam kurun tiga dekade ini. Inovasi produk, peningkatan layanan, serta pengembangan jaringan menunjukkan tren yang positif dari tahun ke tahun. Bahkan, semangat untuk melakukan percepatan juga tercermin dari banyaknya Bank Syariah yang melakukan aksi korporasi. Tidak terkecuali dengan Bank Syariah yang dimiliki bank BUMN, yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah. Pada tahun 2020 jumlah karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palembang Sudirman ada 65 Karyawan dan di tahun 2021 jumlah karyawan berkurang menjadi 59 karyawan.

Pada 1 Februari 2021 yang bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI). Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapastitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global. Penggabungan ketiga Bank Syariah tersebut merupakan ikhtiar untuk melahirkan Bank Syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank

Syariah Indonesia juga menjadi cerminan wajah perbankan Syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (Rahmatan Lil ‘Aalamiin).

Berikut data Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palembang Sudirman yang *resign* tahun 2019-2021 sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Data Resign Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI)
Tahun 2019-2021**

Total Karyawan Resign	
Tahun	(Orang)
2019	2
2020	2
2021	6

Sumber : Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palembang Sudirman

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa pada karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palembang Sudirman yang mana setiap tahun masih ada karyawan yang meninggalkan pekerjaan (*resign*). Menurut Sri Widodo (2015) semangat kerja mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan cermin dan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya. Jika semangat kerja meningkat maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya *labour turn over*, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya. Sehingga tingkat produktivitas kerja dapat ditingkatkan. Berikut Tabel 1.2 yang menunjukan jumlah karyawan yang lembur per bulan.

Tabel 1.2 Data Karyawan Lembur Perbulan

Bulan	Jumlah Karyawan Lembur	Jumlah Karyawan Tiap Departemen
Januari (2021)	5 Karyawan	<i>Teller(2), Customer Service(3)</i>
Februari (2021)	10 Karyawan	<i>Consumer Processing(3), Financing Administration(4)</i> <i>Administration Assistant(1), Processing Assistant(1)</i> <i>Collection Assistant(1)</i> <i>Consumer Processing(3), Processing Assistant (1), Financing Administration Assistant (4), Collection Assistant (3), Administration Assistant (1), OA/OAS (1)</i>
Maret (2021)	13 Karyawan	
April (2021)	4 Karyawan	<i>Teller(2), Funding Transaction Staff(1), Customer Service (1)</i> <i>Collection Assistant (3), Administration Assistant(1), Financing Administration Assistant (4), Consumer Processing(3)</i>
Mei (2021)	11 Karyawan	
Juni (2021)	5 Karyawan	<i>Collection Assistant (1), Administration Assistant (1), Consumer Processing(3)</i> <i>Financing Administration (2), Funding Transaction Staff(2), Teller (2), Administration Assistant (1), Collection Assistant (1)</i>
Juli (2021)	8 Karyawan	

Sumber : Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palembang Sudirman

Adapun karyawan yang sering lembur dapat menyebabkan kelelahan dan kualitas serta semangat kerjanya menurun. Sehingga berpengaruh pada *Quality of Work Life* terhadap semangat kerja karyawan dan masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin mengenai absen, sehingga perusahaan menerapkan sanksi dan beberapa karyawan yang kurang optimal dalam bekerja. Refiza (2016) melakukan penelitian tentang Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Semangat Kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor *Quality of Work Life* yang terdiri dari lingkungan kerja dan restrukturisasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Dani dan Makmur (2017) melakukan penelitian tentang Pengaruh *Quality Of Work Life* Dan *Self Determination* Terhadap *Work Engagement* Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* pegawai, akan tetapi *Self Determination* tidak berpengaruh signifikan terhadap work engagement pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu.

Adapula penelitian dari Hanafi (2018) tentang *The Effect Of Quality Of Work Life and Interpersonal Communication on Employee Work Performance with Transformational Leadership as Intervening Variabels (A study at Sriwijaya State Polytechnic)*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan bagi kepemimpinan transformasional Sriwijaya Politeknik Negeri. Sedangkan komunikasi interpersonal secara langsung berpengaruh tetapi tidak signifikan bagi kepemimpinan transformasional Sriwijaya Politeknik Negeri.

Hanafi (2017) melakukan penelitian tentang *The Influence Of Organization Citizenship Behavior And Quality Of Work Life To Person Organization Fit And Its Implication On Employee Performance Of Pdam Tirta Musi Palembang Proceeding 3rd SEABC*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap penerapan standar akuntansi pemerintahan.

Tabel 1.3 Tingkat Absensi Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor

Cabang Palembang Sudirman Tahun 2020

Periode (Bulan)	Jumlah Karyawan Bank	Hadir Sebulan Penuh	Percentase yang Tidak Hadir (%)	
			Absen	2020
Januari	65	62	3	0,95
Februari	65	63	2	0,96
Maret	65	65	0	0
April	65	61	4	0,93
Mei	65	59	6	0,90
Juni	65	62	3	0,95

Juli	65	63	2	0,96
Agustus	65	60	5	0,92
September	65	61	4	0,93
Oktober	65	59	6	0,90
November	65	60	5	0,92
Desember	65	63	2	0,96

Sumber : Bank Syariah Indonesia Sudirman (BSI) Kantor Cabang Palembang.

Berdasarkan tabel 1.3 terlihat bahwa adanya perbandingan absen kehadiran yang setiap bulannya turun naik sehingga mempengaruhi semangat kerja karyawan bank yang ditunjukkan oleh jumlah tingkat absensi Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palembang Sudirman.

Faktor *Quality of Work Life* yang berpengaruh dominan terhadap semangat kerja adalah restrukturisasi kerja. Astitiani dan Surya (2016) melakukan penelitian tentang Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh *Quality Of Work Life* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh positif dapat diartikan bahwa semakin tinggi *Quality Of Work Life* yang diterapkan Swastika Bungalows Sanur maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas dan melihat pentingnya pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palembang Sudirman”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palembang Sudirman?

1.3 Tujuan Dan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka dapat dirumuskan tujuan penelitian adalah Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palembang Sudirman.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti berikutnya dan menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya di bidang proses *Quality Of Work Life* Terhadap Semangat Kerja Karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan kebijakan dalam bidang manajemen sumber daya manusia bagi Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palembang Sudirman.

DAFTAR PUSTAKA

- Astitian dan Surya. (2016). Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* . Vol. 10 (2).
- Ardila, *et all* (2018). Pengaruh *Quality Of Work Life* (QWL) Dan Organizational Climate Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Di Politeknik LP3I Jakarta. *Jurnal Lentera Bisnis*. Vol. 7(1).
- Al-Qutop (2011). Quality of Worklife Human Well-being Linkage: Integrated Conceptual Framework. *International Journal of Business and Management*. Vol.6 (8).
- Arifin, N. (1999). Aplikasi Konsep Quality of Work Life (QWL) dalam Upaya Menumbuhkan Motivasi Karyawan Berkinerja Unggul. *Usahawan*, 10 : pp. 25-29.
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Vol 2 (1).
- Anatan, L. dan Lena, E. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis. Bandung:Alfabeta.
- Anne Hilda Wiltshire. (2016). The Meanings of Work In A Public Work Scheme In South Africa. *International Journal of Sociology and Social Policy*. <http://dx.doi.org/10.1108/IJSSP-02-2015-0014>.
- Agustin, R. P. (2014). Hubungan antara produktivitas kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan PT Bank Mandiri Tarakan. *eJournal Psikologi*, 02(01), 24 - 40.
- Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palembang Sudirman.
- Belcher dan Wibowo. (2009). Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (persero) Bandung kantor pusat I Universitas Pendidikan Indonesia.
- Cascio, W. F. (2006). Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work-Life, profits. (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Dani dan Makmur (2017). Pengaruh *Quality Of Work Life* Dan *Self Determination* Terhadap *Work Engagement* Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*. Vol .6 (2).
- Darmawan dan Didit. (2013). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Pena Semesta, Surabaya.
- Duvall, E. M & Miller, C. M. (1985). Marriage and Family Development 6th ed. New York : Harper & Row Publisher.
- Daryanto, & Setyobudi, I. (2014). Konsumen dan pelayanan prima. Yogyakarta: Gava Media
- Ervianto, W.I., 2004. Teori Aplikasi Manajemen Proyek Konstruksi. Penerbit : Andi, Yogyakarta.

- Farmi, *et all*. (2020). Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) KPRK LHOKSEUMAWE Dengan Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Indonesia*. Vol .5 (2).
- Gitosudarmo. (2000). Kualitas kehidupan Kerja. Dari situs World Wide Web <https://www.seputarpengetahuan.co.id/2020/12/kualitas-kehidupan-kerja.html>
- Ghozali dan Imam. (2011). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hersanti, *et all* (2020). Analisis Pengaruh *Quality Of Work Life*, Motivasi Berprestasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Karakter*.Vol.5 (1).
- Husnawati, A. (2006). Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen dan kepuasan kerja sebagai intervening variabel (studi pada Perum Pegadaian Kanwil VI Semarang), *Tesis Universitas Dipenogoro. Semarang*.
- Harsono. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: UPFE-UMY.Hasibuan, Melayu SP. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, U. (2002), “Metodologi Penelitian”, Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hadi, A. (2008). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Jabar Banten. Tesis tidak diterbitkan. Bandung: Program Magister Manajemen Pasca Sarjana UNPAD.
- Hanafi, A. (2017). The Effect Of Trasformational Leadership And Quality Of Work Life On Interpersonal Communication Of Implications In Performance Of Employees. *Journal Of Prosiding Forum Manajemen Indonesia*. Vol.9 (10).
- Hanafi, A. (2017). The Influence Of Organization Citizenship Behavior And Quality Of Work Life To Person Organization Fit And Its Implication On Employee Performance Of Pdam Tirta Musi Palembang Proceeding 3rd SEABC 2017. *International Seminar and Conference*, 15-16 November.
- Hanafi, A. (2018). The Effect Of Quality Of Work Life and Interpersonal Communication on Employee Work Performance with Transformational Leadership as Intervening Variabels (A Study at Sriwijaya State Polytechnic). *Ra Jorunal Of Applied Research*. Vol.4 (8).
- Hanafi, A. (2018). (QWL) on The Employee Work Performance with Motivation As An Intervening Variables at Industrial Affairs of South Sumatera Province. *Internasional Journal of Scientific Research and Management*. Vol.6.(9).
- Heidjrachman dan Suad Husnan (Ed. 4). 1997. Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE.
- Hendro & Chandra W.W. (2006). Be a Smart and Good Entrepreneur. Jakarta: Erlangga.

Hasibuan, Malayu S.P 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa.

Ibrahim. (2005). Psikologi wanita. Bandung: Pustaka Hidatah.

Indarwati, D. (2014). Peningkatan Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika Melalui Penerapan Problem Based Learning Untuk Siswa Kelas V SD. [Online]. Tersedia: <http://ris.uksw.edu/download/jurnal/kode/J01167>. [Diunduh 18 Agustus 2016].

John, B.H. dan Russel, J.E.A. (1993). Humans Resource Management: an Experimental Approach, International Edition, Singapore: McGraw Hill. Inc.

Jahja, Yudrik. 2011. Psikologi Perkembangan. Jakarta: Prenada Media.

Karlina (2019). Pengaruh *Quality Of Work Life* Dan *Self Determination* Terhadap Work Engagement Karyawan. *Jurnal Of Business Management and Entrepreneurship*. Vol.1 (3).

Kharis, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.20 (1).

Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga. (2007). Jakarta: Balai Pustaka.

Lunenburg, F. C. (2010). The Decision Making Process. National Forum Of Educational Administration And Supervision Journal Volume 27, Number 4-1-11.

Lupiyoadi, & Hamdani. (2008). Manajemen Pemasaran Jasa. Edisi 2. Salemba Empat.

Malayu, H.S.P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara: Jakarta.

Malayu, H.S.P. (1999), Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar dan Kunci Keberhasilan), Jakarta: PT Toko Gunung Agung.

Malayu, H.S.P. 1996, Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Kedua, Jakarta: PT Toko Gunung Agung.

Mariwa, *et all* (2021). The influence of spiritual leadership on turnover intention: assessing mediating role of quality of work life and moderating role of organization climate. *Quantitative Economics and Management Studies*. Vol.2 (1).

Mathis. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba 4, Jakarta.

Nawawi, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Nawawi, Hadari. 2001. Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Nitisemito, A.S. (2010). Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.

- Nurbiyati (2014). Pengaruh *Quality Of Work Life* (QWL) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*. Vol.18 (2).
- Nuari (2016). *Quality Of Work Life* Dan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Amelia Pare . Jurnal Ners dan Kebidanan. Vol. 3 (1).
- Nitisemito, A.S. (2015). Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Poerwadarminta. W.J.S. 2003. Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta : Balai Pustaka.
- Rubel and Kee, H. (2014). Quality of Work Life and Employee Performance: Antecedent and Outcome of Job Satisfaction in Partial Least Square (PLS). *World Applied Sciences Journal*.Vol. 31(4).
- Ristanti, J.A. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Persero RU IV Cilacap. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*. Vol. 5 (1).
- Refiza (2016). Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Semangat Kerja. *Industrial Engineering Journal*. Vol.5 (2).
- Santhi dan Mujiati. (2016). Pengaruh *Quality Of Work Life*, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud* . Vol. (11).
- Soedarso, S.W. (2015). Manajeman Sumber Daya Manusia: teori perencanaan strategi. Isu-isu utama dan globalisasi, Bandung: Manggu Media.
- Sugiyono. (2002). Metode Penelitian Administrasi. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Stainback, S. (1988). Understanding & Conducting Qualitative Research. Kendall/Hunt Publishing Compani ; Dubuque, Iowa. Sebagaimana dikutip oleh Sugiyono dalam bukunya yang berjudulul “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D”. CV. Alfabeta, Bandung 2013, hlm 241.
- Siagian, Sondang P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sodikin dan Riyono. 2014. Akuntansi Pengantar I. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Sudjana, Nana. (2008). Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Uma, S. (2011). Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis). Jakarta: Salemba Empat.
- Umar, H. (2013). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Usman, H.J. (2009). Pengaruh Quality Of Work Life terhadap semangat kerja di Pertamina eksplorasi dan produksi rantau. Tugas Akhir Program Magister, Pascasarjana Universitas Terbuka. Jakarta.

Wahyuningsih. (2016). Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Journal For Islamic Social Sciences*. Vol. 1 (1).

Wahidi dan Pamungkas (2021). Work Life Quality Role as A Variables of Knowledge Mediation, Spiritual Intelligence, And Attitudes Towards Nurse Performance in Applying Patient Safety (SKP). *Journal of Multidisciplinary Academic*. Vol. 5 (1).

Wijaya, Darma, Roy Irawan. 2018. Prosedur Administrasi Penjualan Bearing Pada Usaha Jaya Teknika Jakarta Barat. 16(1) :26-27.