

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh *Quality Of Worklife* terhadap Kepuasan Kerja di BMT Pahlawan Tulungagung.

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui dari *table coefficient* menyatakan bahwa *quality of worklife* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada *Baitul Maal wat Tamwil* Pahlawan Tulungagung. Artinya terhadap pengaruh yang nyata antara *quality of worklife* (QWL) terhadap kepuasan kerja, hal ini menunjukkan *quality of worklife* (QWL) merupakan salah satu peran manajemen dalam menciptakan kepuasan kerja dengan memberikan kesempatan untuk karyawan berpartisipasi dalam organisasi, jaminan keamanan kerja karyawan, memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir, penempatan sesuai keahlian, dan melakukan aktivitas yang sesuai aktivitas pokok.

Konsep *quality of worklife* (QWL) merupakan merupakan evaluasi kognitif dari seluruh rangkaian proses kerja yang memiliki *goal orientation*, atau mengandung pengertian sebagai yang mengarah pada *different way of approaching, engaging, in responding to achivment situation*. Dari hasil penelitian perusahaan harus memperhatikan penempatan posisi karyawan untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berhubungan dengan salah satu indikator QWL yaitu penempatan sesuai keahlian. Sesuai teori dari

mangkunegara⁸⁶ yang menyatakan bahwa *Quality of worklife* merupakan pola-pola perilaku atau kondisi yang dalam konsep perilaku organisasi dapat dikategorikan sebagai suatu kondisi organisasi yang terbentuk melalui usaha-usaha yang dilakukan oleh pihak manajemen untuk meningkatkan taraf hidup karyawan yang dampaknya diharapkan atau diprediksikan mampu mendongkrak performance organisasi.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ariani⁸⁷. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menyatakan bahwa *quality of worklife* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal, dikarenakan mayoritas karyawan masih berusia 20-30 tahun dan masa kerja mereka yang terbilang belum lama karna < 5 tahun, memiliki tingkat tekanan kerja yang tinggi. Tetapi penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiyadi dan Wartini⁸⁸. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, implikasi *quality of worklife* karyawan lebih ditingkatkan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila implikasi *quality of worklife* karyawan rendah maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

⁸⁶ Mangkunegara AA. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.....Hlm 76

⁸⁷ Dwi Ariani, *Pengaruh Quality Of Work Life dan Budaya Kaizen terhadap Komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang kendal*. (Skripsi : Perbankan Syariah IAIN Salatiga, 2017)

⁸⁸ Yusuf Wildan Setiyadi dan Sri Wartini, *Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*

Tetapi sesuai dengan hasil dilakukan oleh Santhi dan Mujiati⁸⁹ yang menyatakan bahwa *quality of worklife* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan kata lain apabila *quality of work life* naik maka kepuasan kerja tentu akan meningkat.

B. Pengaruh *Quality Of Worklife* terhadap Kepuasan Kerja di BMT Sahara Tulungagung.

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui dari *table coefficient* menyatakan bahwa *quality of worklife* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada *Baitul Maal wat Tamwil* Sahara Tulungagung. Adanya pengaruh yang nyata antara *quality of worklife* (QWL) terhadap kepuasan kerja menunjukkan *quality of worklife* (QWL) merupakan salah satu peran manajemen dalam menciptakan kepuasan kerja dengan memberikan kesempatan untuk karyawan berpartisipasi dalam organisasi, jaminan keamanan kerja karyawan, memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir, penempatan sesuai keahlian, dan melakukan aktivitas yang sesuai aktivitas pokok.

Konsep *quality of worklife* (QWL) merupakan merupakan evaluasi kognitif dari seluruh rangkaian proses kerja yang memiliki *goal orientation*, atau mengandung pengertian sebagai yang mengarah pada *different way of approaching, engaging, in responding to achivment situation*. Dari hasil penelitian perusahaan harus memperhatikan penempatan posisi karyawan

⁸⁹ Ni Putu Melda Cahaya Santhi, Ni Wayan Mujiati, *pengaruh quality of work life, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan* (E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 11, 2016)

untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berhubungan dengan salah satu indikator QWL yaitu penempatan sesuai keahlian. Sesuai teori dari mangkunegara⁹⁰ yang menyatakan bahwa *Quality of worklife* merupakan pola-pola perilaku atau kondisi yang dalam konsep perilaku organisasi dapat dikategorikan sebagai suatu kondisi organisasi yang terbentuk melalui usaha-usaha yang dilakukan oleh pihak manajemen untuk meningkatkan taraf hidup karyawan yang dampaknya diharapkan atau diprediksikan mampu mendongkrak performance organisasi.

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian dan analisa data melalui perhitungan skor angket pengaruh *quality of worklife* terhadap kepuasan kerja pada *Baitul Maal wat Tamwil Sahara Tulungagung* diperoleh dari hasil uji *korelasi product moment* dapat diketahui bahwa pengujian hipotesis alternatif (H2) diterima. Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara ketentuan penerimaan atau penolakan terjadi jika nilai *sig. (2-tailed)* < 0,05, maka H₀ ditolak dan menerima H2.

Berdasarkan tabel Output *Correlation*, terbaca bahwa taraf nilai *sign.* untuk *Baitul Maal wat Tamwil Sahara Tulungagung* adalah sebesar 0,000 untuk kepuasan kerja. Sehingga dalam pengujian ini menunjukkan bahwa H2 diterima dan H₀ ditolak. Hal ini berarti terdapat pengaruh antara *quality of worklife* terhadap kepuasan kerja pada *Baitul Maal wat Tamwil Sahara Tulungagung*.

⁹⁰ Mangkunegara AA. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.....Hlm 76

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ariani⁹¹. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menyatakan bahwa *quality of worklife* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal, dikarenakan mayoritas karyawan masih berusia 20-30 tahun dan masa kerja mereka yang terbilang belum lama karna < 5 tahun, memiliki tingkat tekanan kerja yang tinggi. Tetapi penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiyadi dan Wartini⁹². Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, implikasi *quality of worklife* karyawan lebih ditingkatkan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila implikasi *quality of worklife* karyawan rendah maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Tetapi sesuai dengan hasil dilakukan oleh Santhi dan Mujiati⁹³ yang menyatakan bahwa *quality of worklife* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan kata lain apabila *quality of work life* naik maka kepuasan kerja tentu akan meningkat.

C. Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja di BMT Pahlawan Tulungagung

⁹¹ Dwi Ariani, *Pengaruh Quality Of Work Life dan Budaya Kaizen*.....

⁹² Yusuf Wildan Setiyadi dan Sri Wartini, *Pengaruh kualitas kehidupan*.....

⁹³ Ni Putu Melda Cahaya Santhi, Ni Wayan Mujiati, *pengaruh quality of work life*,.....

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui dari *table coefficient* menyatakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada *Baitul Maal wat Tamwil* Pahlawan Tulungagung. Artinya semakin ditingkatkan kinerja karyawan maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Maksudnya bila kinerja karyawan di tingkatkan maka hasil dari kepuasan tidak hanya dirasakan oleh pribadi namun perusahaan juga akan merasa puas terhadap kinerja yang telah dilakukan oleh karyawannya.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang mampu dicapai oleh seorang karywan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. kinerja adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sinambela⁹⁴, menyatakan bahwa tujuan pokok pengukuran kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam pencapaian sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan hasil dan tindakan yang di inginkan. Pengukuran kinerja dapat

⁹⁴ Sinambela, PoltakLijan, *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*,...hlm. 75

digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta pemberian penghargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Manfaat pengukuran bagi pihak manajemen adalah untuk :

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian personel secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang berkaitan dengan karyawan, seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan menilai mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Christian⁹⁵. Yang menyatakan bahwa kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang sangat kuat dalam mempengaruhi terciptanya kepuasan kerja PT.BPR Prisma Dana Manado secara optimal, nilai R (korelasi) yang dihasilkan adalah 0,986, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dan kepuasan kerja berhubungan positif yang artinya adalah kemampuan variabel kinerja karyawan dalam mempengaruhi kepuasan kerja di PT.BPR Prisma Dana Manado sangat besar.

⁹⁵ Christian G. Makaluas, *pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Prisma Dana Manado*, (Jurnal Penelitian, 2015)

Hasil uji dari penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Novita Marlia⁹⁶. Berdasarkan analisis kualitatif yang dilakukan diketahui bahwa: persentase tertinggi karyawan yang merasa kurang puas disebabkan oleh Lingkungan kerja, Kemampuan pimpinan dalam mengambil keputusan dan Kesempatan untuk mengembangkan diri, dan persentase tertinggi karyawan yang dapat digolongkan kinerja rendah yaitu: Kurang melakukan inovasi dalam melaksanakan tugas, Sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan Kesesuaian pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki.

⁹⁶ Novita Marlia, *Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV alam Prima Komputer Bandar Lampung* (Skripsi : Manajemen, Universitas Lampung, 2010)

D. Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja di BMT Sahara Tulungagung

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui dari *table coefficient* menyatakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada *Baitul Maal wat Tamwil Sahara Tulungagung*. Artinya semakin ditingkatkan kinerja karyawan maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Maksudnya bila kinerja karyawan di tingkatkan maka hasil dari kepuasan tidak hanya dirasakan oleh pribadi namun perusahaan juga akan merasa puas terhadap kinerja yang telah dilakukan oleh karyawannya.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang mampu dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. kinerja adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sinambela⁹⁷, menyatakan bahwa tujuan pokok pengukuran kinerja adalah untuk memotivasi

⁹⁷ Sinambela, PoltakLijan, *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*,... hlm. 75

karyawan dalam pencapaian sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan hasil dan tindakan yang di inginkan. Pengukuran kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta pemberian penghargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Manfaat pengukuran bagi pihak manajemen adalah untuk :

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian personel secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang berkaitan dengan karyawan, seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan menilai mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Christian⁹⁸. Yang menyatakan bahwa kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang sangat kuat dalam mempengaruhi terciptanya kepuasan kerja PT.BPR Prisma Dana Manado secara optimal, nilai R (korelasi) yang dihasilkan adalah 0,986, maka dapat dikatakan

⁹⁸ Christian G. Makaluas, *pengaruh kepuasan kerja terhadap.....*

bahwa kinerja karyawan dan kepuasan kerja berhubungan positif yang artinya adalah kemampuan variabel kinerja karyawan dalam mempengaruhi kepuasan kerja di PT.BPR Prisma Dana Manado sangat besar.

Hasil uji dari penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Novita Marlia⁹⁹. Berdasarkan analisis kualitatif yang dilakukan diketahui bahwa: persentase tertinggi karyawan yang merasa kurang puas disebabkan oleh Lingkungan kerja, Kemampuan pimpinan dalam mengambil keputusan dan Kesempatan untuk mengembangkan diri, dan persentase tertinggi karyawan yang dapat digolongkan kinerja rendah yaitu: Kurang melakukan inovasi dalam melaksanakan tugas, Sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan Kesesuaian pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki.

⁹⁹ Novita Marlia, *Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap.....*

E. Pengaruh *Quality Of Worklife* dan Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja di BMT Pahlawan Tulungagung

Berdasarkan hasil pengujian, koefisien korelasi (R) menunjukkan bahwa variabel independen (*quality of worklife* dan kinerja karyawan) mempunyai hubungan yang kuat dengan variabel dependen (Kepuasan Kerja) pada *Baitul Maal wat Tamwil* Pahlawan Tulungagung. Hasil uji F menunjukkan bahwa *quality of worklife* dan kinerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada *Baitul Maal wat Tamwil* Pahlawan Tulungagung. Berarti semakin baik *quality of work life* dan kinerja karyawan akan semakin meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan.

Dalam upaya memberdayakan karyawan, pihak manajerial berupaya melakukan tugas dan fungsinya melalui *planning, organizing, staffing, directing* dan *controlling* dengan tujuan agar bisa mencapai sasaran. Mengelola dengan menyediakan sarana dan prasarana dalam rangka mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang kondusif diharapkan bisa mendorong karyawan selalu berinovasi dan berkreasi termasuk membuat sistem fair dan struktur yang fleksibel dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi dengan memperhatikan kemampuan karyawan dan usahanya dalam mencapai tujuan karir. Adanya kualitas kehidupan kerja menumbuhkan suasana kerja yang baik dan keinginan para karyawan untuk tetap bertahan dan dapat mencapai karir yang lebih tinggi. Kinerja yang positif dapat diartikan juga sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja

keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya. Berdasarkan uraian tersebut penyempurnaan kinerja yang positif membutuhkan SDM yang berkualitas serta adanya pembinaan, penyadaran, dan kemauan kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Apabila karyawan memiliki kinerja yang optimal maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

Karyawan memerlukan interaksi dengan teman kerjanya dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan perusahaan, mencapai standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering tidak ideal. Hal ini berarti bahwa penilaian karyawan tentang kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya merupakan sejumlah ciri – ciri elemen pekerjaan yang kompleks¹⁰⁰.

¹⁰⁰ Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*.....hlm. 88

F. Pengaruh *Quality Of Worklife* dan Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja pada BMT Sahara Tulungagung

Berdasarkan hasil pengujian, koefisien korelasi (R) menunjukkan bahwa variabel independen (*quality of worklife* dan kinerja karyawan) mempunyai hubungan yang kuat dengan variabel dependen (Kepuasan Kerja) pada *Baitul Maal wat Tamwil* Sahara Tulungagung. Hasil uji F menunjukkan bahwa *quality of worklife* dan kinerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada *Baitul Maal wat Tamwil* Sahara Tulungagung. Berarti semakin baik *quality of work life* dan kinerja karyawan akan semakin meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan.

Dalam upaya memberdayakan karyawan, pihak manajerial berupaya melakukan tugas dan fungsinya melalui *planning, organizing, staffing, directing* dan *controlling* dengan tujuan agar bisa mencapai sasaran. Mengelola dengan menyediakan sarana dan prasarana dalam rangka mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang kondusif diharapkan bisa mendorong karyawan selalu berinovasi dan berkreasi termasuk membuat sistem fair dan struktur yang fleksibel dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi dengan memperhatikan kemampuan karyawan dan usahanya dalam mencapai tujuan karir. Adanya *quality of worklife* menumbuhkan suasana kerja yang baik dan keinginan para karyawan untuk tetap bertahan dan dapat mencapai karir yang lebih tinggi. Kinerja yang positif dapat diartikan juga sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh

dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya. Berdasarkan uraian tersebut penyempurnaan kinerja yang positif membutuhkan SDM yang berkualitas serta adanya pembinaan, penyadaran, dan kemauan kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Apabila karyawan memiliki kinerja yang optimal maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

Karyawan memerlukan interaksi dengan teman kerjanya dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan perusahaan, mencapai standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering tidak ideal. Hal ini berarti bahwa penilaian karyawan tentang kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya merupakan sejumlah ciri – ciri elemen pekerjaan yang kompleks¹⁰¹.

¹⁰¹ Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*.....hlm. 88

G. Perbandingan variabel yang dominan antara BMT Pahlawan Tulungagung dan BMT Sahara Tulungagung

1. Perbandingan Variabel *Quality Of Worklife*

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, variabel *quality of worklife* dari BMT Sahara mendapatkan nilai yang besar daripada nilai yang diperoleh oleh BMT Pahlawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *quality of worklife* di BMT Sahara lebih dominan daripada BMT Pahlawan.

Quality of worklife pada BMT Pahlawan paling besar dipengaruhi oleh indikator komunikasi, hal ini berarti komunikasi diantara para karyawan terjalin dengan sangat baik dalam pembentukan *quality of worklife* di BMT Pahlawan Tulungagung.

Sesuai dengan teori yang dikemukakan Fandi¹⁰², komunikasi sangat berperan penting dalam mempengaruhi iklim organisasi, artinya komunikasi juga berpengaruh terhadap mengefektifkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, manajer sebagai pemimpin dalam perusahaan harus mampu melakukan komunikasi yang baik agar menjadi salah satu pendukung dalam organisasi atau perusahaan mencapai tujuannya. Komunikasi dalam organisasi dapat dilaksanakan dengan melakukan pertemuan-pertemuan kelompok kerja atau pertemuan antar unit kerja.

¹⁰² Fandi Tjiptono, *Total Quality Management*,hlm. 126

Sedangkan *quality of worklife* dari BMT Sahara paling besar dipengaruhi oleh kompensasi yang layak. Hal ini berarti bahwa, karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, pemberian kompensasi tentunya sesuai dengan kinerja dan *job desk* masing-masing karyawan.

Senada dengan teori dari Kasmir, pemberian kompensasi yang adil dan wajar sesuai dengan tujuan perusahaan dapat tercapai, maka kompensasi harus dirancang dan dibuat berdasarkan berikut ini:

- a. Pendidikan dan pengalaman
- b. Prestasi kerja
- c. Beban pekerjaan
- d. Dan pertimbangan lainnya¹⁰³

Tujuan dasar dari *quality of worklife* ini adalah untuk mengembangkan lingkungan kerja yang sebaik mungkin bagi semua anggota organisasi guna mendukung kesehatan ekonomi perusahaan. Pentingnya *quality of worklife* bagi perusahaan dan bagi pekerja adalah bagi perusahaan untuk menarik dan mempertahankan pekerja yang berkualitas untuk bekerja ke dalam sebuah perusahaan tersebut. Selain itu untuk meningkatkan loyalitas para pekerja untuk mengabdikan kepada perusahaan, bekerja dengan *enjoy* dan aman sehingga mempengaruhi iklim kerja yang bagus yang akan berimbas pada efektivitas dan produktivitas. Para pekerja menjadi termotivasi untuk melakukan inovasi dan melakukan kreativitas. Bagi pekerja penerapan prinsip-prinsip yang memperhatikan sisi *quality of*

¹⁰³ Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (PT Rajagrafindo Persada: Jakarta, 2014) hlm. 180

worklife di tempat kerja dapat memberikan beberapa keuntungan seperti terjaminnya kesejahteraan mereka, memiliki iklim dan kondisi kerja yang baik dan pada akhirnya membawa dampak psikologis pada pribadi disetiap karyaan itu sendiri.

2. Perbandingan Variable Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, variabel kinerja karyawan dari BMT Sahara mendapatkan nilai yang besar daripada nilai yang diperoleh oleh BMT Pahlawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan di BMT Sahara lebih dominan daripada BMT Pahlawan.

Kinerja karyawan pada BMT Pahlawan dipengaruhi paling besar oleh indikator kualitas, hal ini menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan pada BMT Pahlawan berjalan dengan saat baik. Kualitas kerja karyawan terbaik mampu dihasilkan dari peningkatan kualitas kerja, mutu kerja, dan penguatan budaya organisasi. Termasuk kecerdasan individu untuk tumbuh dan berkembang dengan wawasan, pengetahuan, teknologi, cara kerja, dan kepribadian yang kreatif dalam bekerja.

Kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien. *Quality* (kualitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka.¹⁰⁴

¹⁰⁴ Wungu & Brotoharjo, *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit Sistem*, (Jakarta: Raja Grafindo Pustaka, 2003), hlm. 56

Sedangkan kinerja karyawan di BMT Sahara paling besar dipengaruhi oleh indikator kuantitas. Menurut Wungu dan Brotoharsojo bahwa *quantity* (kuantitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka.¹⁰⁵ Kuantitas kerja berarti karyawan harus berupaya dengan sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target. Artinya, karyawan harus selalu menyiapkan kondisi tubuh yang kuat dan sehat kondisi perasaan dan emosi yang penuh semangat, kondisi pikiran yang jernih, tenang, dan kreatif.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu.

¹⁰⁵ Wungu & Brotoharjo, *Tingkatkan Kinerja* hlm 58