

BAB IV

DESKRIPSI DATA, PENGUJIAN HIPOTESIS, DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Berdirinya BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM)

Pamekasan

PT BPRS Sarana Prima Mandiri secara resmi beroperasi pada tanggal 1 Juli 2008 berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia NO.10/41/KEP.GBI/2008 Jkt. 19 Juni 2008 yang diresmikan oleh Ibu Hj. Siti Fajriyah selaku Deputy Gubernur Bank Indonesia. Awal mula peresmian tersebut memakai nama PT BPRS Sarana Pamekasan Membangun dengan Kantor Pusat beralamat di Jl. KH. Agus Salim No. 20 Pamekasan. Seiring dengan dibukanya Kantor Cabang Bangkalan pada tahun 2011 maka pada tahun 2012 nama bank mengalami perubahan menjadi PT BPRS Sarana Prima Mandiri.

PT BPRS Sarana Prima Mandiri lebih dikenal dengan sebutan Bank Syariah SPM memiliki slogan Bersyariah Menuju Berkah dengan tujuan agar produk-produk Bank Syariah SPM bisa memberikan berkah sesuai syariah. Kehadiran Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di wilayah Madura yang religius diharapkan mampu memenuhi kebutuhan masyarakat Madura dalam bertransaksi sesuai syariah Islam.⁸⁰

⁸⁰ Bank Syariah SPM, "Sejarah", *PT. BPRS Sarana Prima Mandiri*, <http://banksyariahspm.co.id/sejarah>, pada tanggal 03 September 2020 pukul 20.35

Bank Syariah SPM Pamekasan memiliki 1 Kantor Cabang di Jl. Trunojoyo No.56 Bangkalan dan 1 Kantor Kas di Jalan Raya Bandaran Pamekasan, mengajak kepada para muslimin dan muslimat untuk menabung dan berinvestasi di Bank Syariah SPM melalui produk Tabungan Wadi'ah, Tabungan Mudharabah dan Investasi berupa Deposito Mudharabah. Dana Tabungan dan investasi nasabah siap BPRS SPM salurkan kepada umat yang membutuhkan untuk kebutuhan konsumtif maupun produktif melalui produk pembiayaan prinsip Murabahah dengan akad jual beli, prinsip Mudharabah dan Musyarakah dengan akad bagi hasil, dan prinsip Ijarah dengan akad sewa, serta Gadai Emas iB dengan akad Al Qard.

Perkembangan BPRS SPM mulai terlihat pada tahun 2017, tepatnya bulan Mei, dimana Bank Syariah SPM mengeluarkan produk baru bernama TABAROK, yaitu Pembiayaan tanpa agunan barokah. Produk baru ini semakin berkembang dan membuat PT BPRS Sarana Prima Mandiri mulai bersaing dengan bank konvensional dan bank BPRS lainnya.⁸¹

Sebagai bank lokal dan swasta, BPRS Sarana Prima Mandiri juga tidak kalah bersaing dengan Bank Syariah Lainnya. Salah satunya adalah meraih penghargaan dari Kompartemen ASBISINDO (Asosiasi Perbankan Syariah Indonesia) se Jawa Timur pada Tahun 2019.

⁸¹ *Ibid.*, 03 September 2020

b. Visi dan Misi

Adapun Visi dan Misi BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM)

Pamekasan adalah sebagai berikut:

1. Visi:

Menjadi Bank Syariah yang dekat dengan masyarakat dan terpercaya dalam usaha syariah.

2. Misi:

Memberi pelayanan yang mudah, cepat, dan terbaik kepada seluruh nasabah sesuai prinsip kehati-hatian serta senantiasa menjunjung tinggi prinsip-prinsip syariah.⁸²

c. Bentuk atau Badan Hukum

Jika di lihat secara legalitas, Perbankan Syariah tercantum dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 (LN Tahun 2008 No. 94 tentang Perbankan Syariah. Selain itu, ada beberapa peraturan Bank Indonesia No. 6/24/PBI/2004 Tanggal 14 Oktober 2004 tentang Bank Umum yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan Prinsip Syariah, Peraturan Bank Indonesia No. 7/35/PBI/2005 Tanggal 29 September 2005 tentang perubahan atas Peraturan Bank Indonesia No. 6/24/PBI/2004 tentang Bank Umum yang melaksanakan kegiatan usaha Berdasarkan Prinsip Syariah, peraturan Bank Indonesia No. 9/19/PBI/2007 Tanggal 17 Desember 2007

⁸² Bank Syariah SPM, “Visi Misi”, *PT. BPRS Sarana Prima Mandiri*, <http://banksyariahspm.co.id/visi-misi/>, pada tanggal 03 September 2020 pukul 20.55

tentang Pelaksanaan Prinsip Syariah dalam kegiatan Penghimpunan Dana serta Pelayanan Jasa Bank Syariah dan lain-lain.

PT BPRS Sarana Prima Mandiri secara resmi beroperasi pada tanggal 1 Juli 2008 berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia NO.10/41/KEP.GBI/2008 Jkt. 19 Juni 2008 yang diresmikan oleh Ibu Hj. Siti Fajriyah selaku Deputy Gubernur Bank Indonesia.

d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi sangat diperlukan guna mencapai hasil yang optimal karena dengan struktur organisasi akan memperlancar tugas dan pendelegasian wewenang pada seluruh bagian dalam perusahaan atau organisasi. Dapat dilihat tugas-tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

1. Dewan pengawas syariah bertugas mengarahkan, menganalisa serta mengawasi jalannya kegiatan bank yang bertujuan menjamim bahwa bank telah beroperasi sesuai dengan prinsip syariah islam.
2. Dewan komisaris bertugas sebagai penentu garis-garis besar kebijakan perusahaan. Susunan dewan komisaris dalam hal ini dipimpin oleh seorang komisaris utama.
3. Dewan direksi bertugas sebagai pelaksana kegiatan yang terjun langsung dan bertanggung jawab atas kegiatan PT.BPRS Sarana Pamekasan Membangun. Susunan dewan direksi dalam hal ini dipimpin oleh direktur utama.

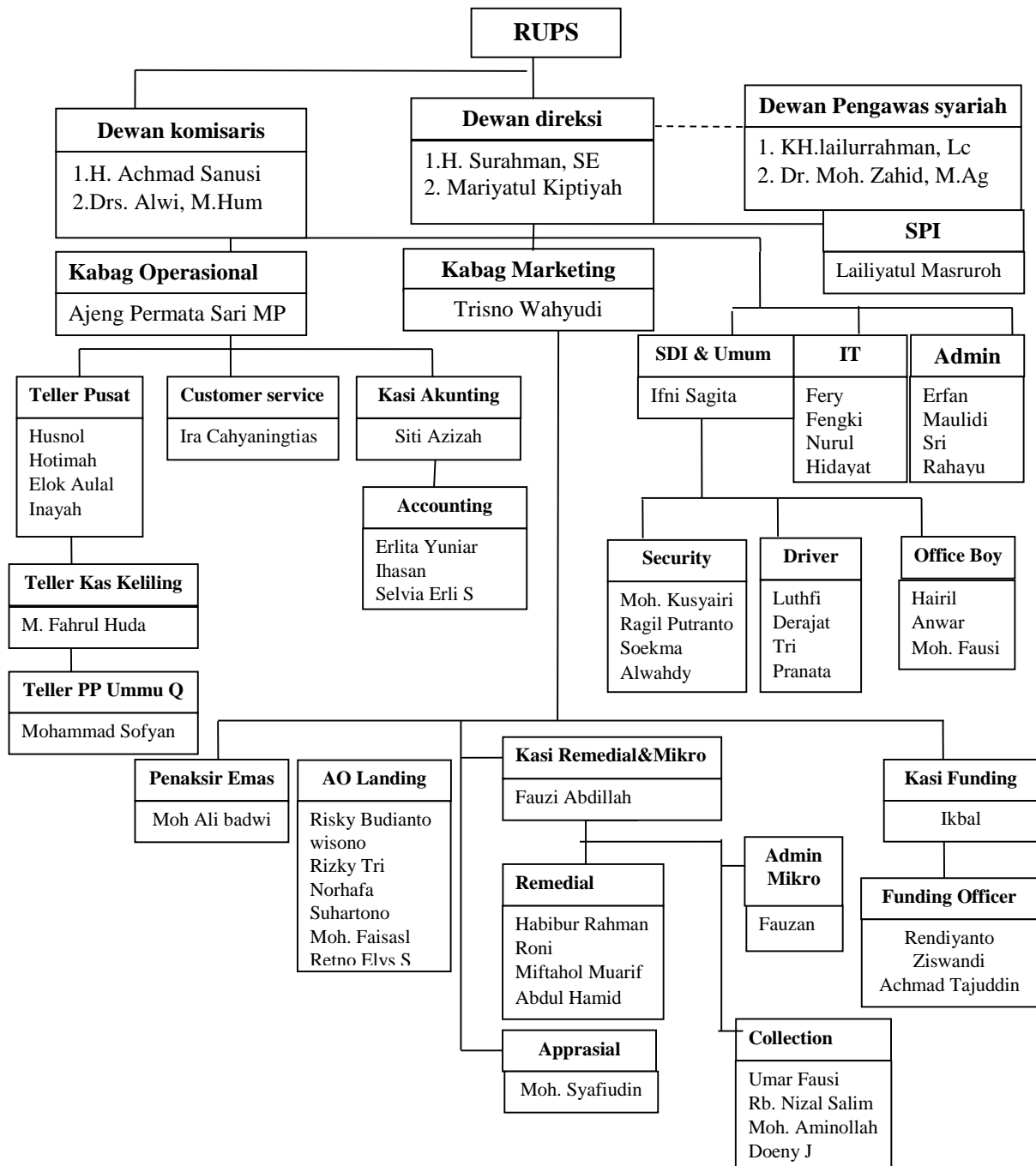
4. Kabag. marketing bertugas memasarkan produk-produk perbankan dan mencari, merawat nasabah (baik dalam bentuk pembiayaan maupun simpanan). Dibawah kabag.marketing terdiri dari dua staf diantaranya :
 - a) Administrasi pembiayaan
 - b) Marketing
5. Kabag.operasional bertugas melaksanakan operasional perbankan, yang dibawahnya terdiri dari :
 - a) Teller
 - b) Customer sevice
 - c) IT
6. Bagian umum bertugas dibidang sarana dan pra sarana yang mana dalam hal ini ada tiga bagian, diantaranya :
 - a) Office boy
 - b) Security
 - c) Driver

Adapun struktur organisasi BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM)

Pamekasan adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1

Struktur Organisasi BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan



Sumber: Data ini diperoleh dari BPRS SPM Pamekasan

2. Deskripsi Data Penelitian dan Responden

a. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan. Pada penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan *saturation sampling*. Dikatakan *saturation sampling* (sampel jenuh) karena semua anggota populasi dijadikan sampel. Sehingga sampel pada penelitian ini sebanyak 52 orang. Syarat pengolahan data dengan alat analisis SPSS sampel dapat terpenuhi. Berikut rincian pengumpulan data penelitian dengan kuesioner.

Tabel 4.1

Rincian Penerimaan dan Pengembalian Kuesioner

Kuesioner	Jumlah
Kuesioner yang disebar	52
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang kembali	52
Kuesioner yang digugurkan	0
Kuesioner yang digunakan	52
Tingkat pengembalian	100%
Tingkat pengembalian yang digunakan	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah kuesioner yang disebarakan adalah 52, kuesioner yang digunakan juga berjumlah 52. Jadi, tingkat pengembalian yang digunakan 100%.

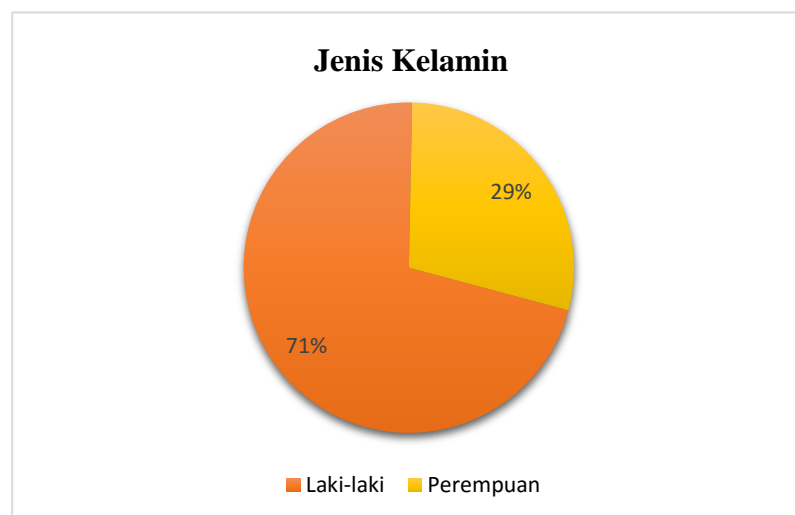
b. Deskripsi Data Responden

Deskripsi atas responden yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini memiliki beberapa karakteristik. Karakteristik penelitian tersebut terdiri atas:

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data mengenai jenis kelamin karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan yang menjadi responden pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Gambar 4.2



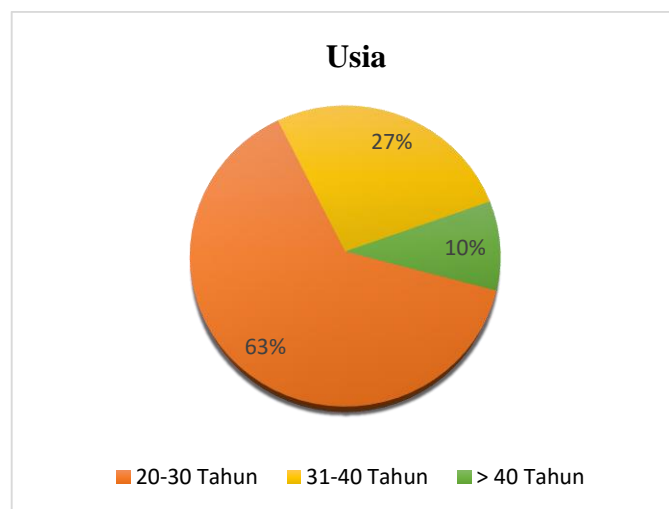
Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui informasi karyawan berdasarkan jenis kelamin responden laki-laki sebanyak 37 orang dengan persentase sebesar 71%, sedangkan sisanya adalah perempuan sebanyak 15 orang karyawan dengan persentase 29%.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data mengenai umur responden dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkannya menjadi tiga kategori, yaitu mulai usia 20-30 tahun, 31-40 tahun, dan >40 tahun. Adapun usia karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan yang dijadikan responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.3



Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

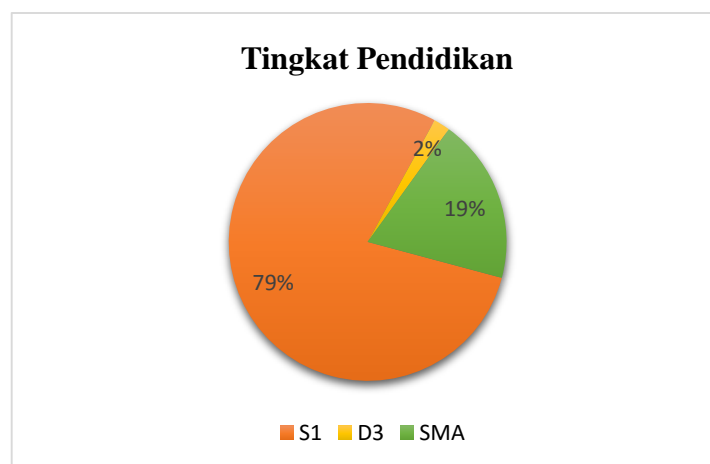
Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa usia karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan yang diambil sebagai responden yaitu 20-30 tahun berjumlah 33 orang dengan persentase 63%, 31-40 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 27%, dan >40 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 10%. Dari

keterangan tersebut menunjukkan bahwa paling banyak karyawan BPRS SPM Pamekasan yaitu 20-30 tahun dengan persentase 63%.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Data mengenai tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkannya menjadi tiga kategori, yaitu SMA, D3, dan S1. Adapun tingkat pendidikan karyawan BPRS SPM Pamekasan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.4



Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan BPRS SPM Pamekasan yang diambil sebagai responden yaitu tingkat pendidikan SMA berjumlah 10 orang dengan persentase 19%, tingkat pendidikan D3 hanya 1 orang dengan persentase 2%, dan tingkat pendidikan S1 berjumlah 41 orang dengan persentase 79%. Dari keterangan tersebut menunjukkan bahwa paling banyak karyawan BPRS SPM Pamekasan berasal dari tingkat pendidikan S1 yaitu dengan persentase sebesar 79%.

c. Deskripsi Variabel

Tanggapan karyawan berpartisipasi pada penelitian ini (responden) mengenai *Islamic Personality* dan *Quality of Work Life* Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan, dapat dijelaskan melalui tanggapan responden. Variabel bebas terdiri dari *Islamic Personality* (X1) dengan jumlah pernyataan 8 butir dan *Quality of Work Life* (X2) dengan jumlah pertanyaan 8 butir. Sedangkan Variabel terikat yaitu Komitmen Organisasi (Y) dengan jumlah pertanyaan 6 butir.

1) *Islamic Personality*

- a) Saya mengerjakan sholat tepat waktu di tengah pekerjaan saya
- b) Saya memiliki kemampuan menyalurkan ide-ide baru terhadap pekerjaan saya
- c) Saya memiliki kondisi fisik yang sehat dan kuat untuk menyelesaikan pekerjaan saya
- d) Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
- e) Saya menjaga amanah dari tugas yang diberikan dengan baik
- f) Jika saya memiliki kendala terhadap pekerjaan saya, saya mampu untuk mengatasinya
- g) Saya membantu rekan kerja jika terdapat masalah dalam pekerjaannya
- h) Saya memiliki komitmen dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

Tabel 4.2
Respon Terhadap Pernyataan X1

No. item	SS		S		KS		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	5	10	39	75	8	15	-	-	-	-	52
2	16	31	29	56	7	13	-	-	-	-	52
3	13	25	29	56	10	19	-	-	-	-	52
4	16	31	29	56	7	13	-	-	-	-	52
5	14	27	29	56	9	17	-	-	-	-	52
6	21	40	27	52	4	8	-	-	-	-	52
7	19	37	29	56	4	8	-	-	-	-	52
8	12	23	33	64	7	13	-	-	-	-	52
Jumlah	116		244		56		0		0		416

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden pada item-item *Islamic Personality* sebanyak 116 responden sangat setuju, 244 responden setuju, dan 56 responden menyatakan kurang setuju.

2) *Quality of Work Life (X2)*

- a) Gaji yang diberikan sesuai dengan posisi jabatan serta beban kerja yang ditanggung
- b) Perusahaan memberikan kesempatan pada saya untuk ikut berpartisipasi dan menyampaikan ide, kritik, guna tujuan bank

- c) Saya merasa bangga dengan bank ini karena memiliki citra yang baik di masyarakat
- d) Adanya kesempatan training dan peningkatan karir yang disediakan oleh bank
- e) Perusahaan mampu menyelesaikan konflik yang terjadi antar karyawan maupun atasan
- f) Adanya komunikasi yang terjalin dengan baik antar karyawan maupun atasan
- g) Adanya fasilitas keamanan yang disediakan seperti satpam dan cctv
- h) Adanya fasilitas keselamatan kerja yang disediakan oleh bank seperti tangga darurat, tabung pemadam kebakaran, dll.

Tabel 4.3
Respon Terhadap Pernyataan X2

No. item	SS		S		KS		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	20	38	25	48	7	14	-	-	-	-	52
2	18	34	27	52	7	14	-	-	-	-	52
3	17	32	27	53	8	15	-	-	-	-	52
4	27	52	20	38	5	10	-	-	-	-	52
5	18	34	31	60	3	6	-	-	-	-	52
6	23	44	25	48	4	8	-	-	-	-	52
7	15	29	33	63	4	8	-	-	-	-	52
8	26	50	22	42	4	8	-	-	-	-	52
Jumlah	164		210		42		0		0		416

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden pada item-item *Quality of Work Life* sebanyak 164 responden sangat setuju, 210 responden setuju, dan 42 responden menyatakan kurang setuju.

3) Komitmen Organisasi (Y)

- a) Saya siap menerima semua tipe tugas yang dibebankan kepada saya untuk terus bekerja demi organisasi
- b) Saya berpendapat bahwa nilai-nilai yang ingin saya capai dan nilai-nilai organisasi adalah sama atau serupa
- c) Saya sangat senang telah memilih organisasi ini untuk tempat bekerja dibandingkan organisasi lainnya, ketika saya pertama kali memutuskan bergabung dengan organisasi ini
- d) Bagi saya, inilah organisasi terbaik untuk bekerja
- e) Saya membanggakan pada orang lain bahwa organisasi tempat saya bekerja adalah organisasi yang bagus
- f) Saya bangga untuk menceritakan kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi

Tabel 4.4

Respon Terhadap Pernyataan Y

No. item	SS		S		KS		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	26	50	24	46	2	4	-	-	-	-	52
2	21	40	26	50	5	10	-	-	-	-	52
3	11	21	37	71	4	8	-	-	-	-	52

4	19	36	27	52	6	12	-	-	-	-	52
5	27	52	20	38	5	10	-	-	-	-	52
6	22	42	26	50	4	8	-	-	-	-	52
Jumlah	126		160		26		0		0		312

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden pada item-item Komitmen Organisasi sebanyak 126 responden sangat setuju, 160 responden setuju, dan 26 responden menyatakan kurang setuju.

3. Uji Instrumen (Kualitas Data)

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak untuk digunakan. Peneliti mengajukan kuesioner yang berisi 22 butir pernyataan, 8 butir pernyataan untuk variabel *Islamic Personality* (X1), 8 butir pernyataan untuk variabel *Quality of Work Life* (X2), dan 6 butir pernyataan untuk variabel Komitmen Organisasi (Y).

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Validitas menunjukkan ketepatan dan kecepatan alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya. Hasil ini dapat dilakukan dengan uji signifikansi yaitu dengan membandingkan nilai r -tabel dengan r -hitung untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dimana n adalah jumlah

sampel dan α 0,05 ($\alpha = 5\%$). Apabila r-hitung lebih besar daripada r-tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid, begitupun sebaliknya.

Pada penelitian ini dengan jumlah sampel 52 dan α 0,05 didapat r-tabel 0,266. Item kuesioner yang memiliki nilai koefisien korelasi lebih kecil dari nilai kritisnya tidak diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya.

Setelah dilakukan uji validitas dengan menggunakan program SPSS, seluruh item pernyataan pada variabel X yaitu (*Islamic Personality* dan *Quality of Work Life*) serta item pernyataan pada variabel Y yaitu Komitmen Organisasi dinilai valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,266. Berikut ini adalah koefisien korelasi tiap item pernyataan terhadap skor totalnya.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	r-tabel	Validitas
<i>Islamic Personality</i> (X1)	X1.1	0,272**	0,270	Valid
	X1.2	0,776**	0,270	Valid
	X1.3	0,685**	0,270	Valid
	X1.4	0,807**	0,270	Valid
	X1.5	0,706**	0,270	Valid
	X1.6	0,598**	0,270	Valid
	X1.7	0,571**	0,270	Valid
	X1.8	0,548**	0,270	Valid

Quality of Work Life (X2)	X2.1	0,702**	0,270	Valid
	X2.2	0,784**	0,270	Valid
	X2.3	0,777**	0,270	Valid
	X2.4	0,709**	0,270	Valid
	X2.5	0,563**	0,270	Valid
	X2.6	0,682**	0,270	Valid
	X2.7	0,597**	0,270	Valid
	X2.8	0,573**	0,270	Valid
Komitmen Organisasi (Y)	Y.1	0,743**	0,270	Valid
	Y.2	0,682**	0,270	Valid
	Y.3	0,628**	0,270	Valid
	Y.4	0,703**	0,270	Valid
	Y.5	0,807**	0,270	Valid
	Y.6	0,730**	0,270	Valid

Keterangan: **Korelasi signifikan diatas 0,01

*Korelasi signifikan diatas 0,05

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.5, menunjukkan bahwa hasil r_{hitung} yang lebih besar dan positif daripada nilai r_{tabel} . Maka, indikator dari variabel *Islamic Personality* (X1), *Quality of Work Life* (X2), dan *Komitmen Organisasi* (Y) yaitu valid dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden atas kuesioner yang diberikan. Uji reliabilitas dilakukan dengan SPSS menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Bila hasil koefisien

reliabilitas dari semua variabel menunjukkan positif dan signifikan, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Kuesioner dinyatakan reliabel jika *Alpha Cronbach* > 0,600 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,600.

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
<i>Islamic Personality (X1)</i>	0,776	Reliabel
<i>Quality of Work Life (X2)</i>	0,831	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0,810	Reliabel

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2021

Dari keterangan tabel diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Alpha Cronbach* > 0,600. Dengan demikian variabel *Islamic personality*, *Quality of Work Life*, dan Komitmen Organisasi dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian selanjutnya.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat atau menguji suatu model regresi termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik juga untuk menilai baik tidaknya model regresi yang dikembangkan. Pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Package for The*

Social Sciences) versi 23. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan sebagai berikut:

a. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel independen. Cara untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan pada model regresi. Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 4.7

Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	<i>Islamic Personality</i> (X1)	,277	3,613
	<i>Quality of Work Life</i> (X2)	,277	3,613

Sumber: Output SPSS, data diolah peneliti, 2021

Dari hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas berada di atas 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas. Artinya bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antar data yang ada pada variabel-variabel penelitian. Pada uji autokorelasi ini menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW) dengan cara membandingkan DW hitung dengan DW tabelnya, derajat kepercayaan yang digunakan sebesar 5%.

Tabel 4.8

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,859 ^a	,738	,727	1,384	2,046

a. Predictors: (Constant), *Quality of Work Life* (X2), *Islamic Personality* (X1)

b. Dependent Variable: *Komitmen Organisasi* (Y)

Sumber: Output SPSS, 2021

Tabel tersebut menyatakan nilai DW sebesar 2,046, maka untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi, nilai DW tersebut akan dibandingkan dengan nilai tabel DW dan derajat kepercayaan yang digunakan 5%. Pada tabel DW dengan melihat jumlah sampel $n = 52$ dan jumlah variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini ($k = 2$), didapati nilai dL dan dU sebagai berikut.

Tabel 4.9

Pengambilan Keputusan Hasil Uji Autokorelasi

dL	dU	4 - dL	4 - dU	DW	Keputusan
1,490	1,641	2,510	2,359	2,046	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: Tabel Durbin-Watson

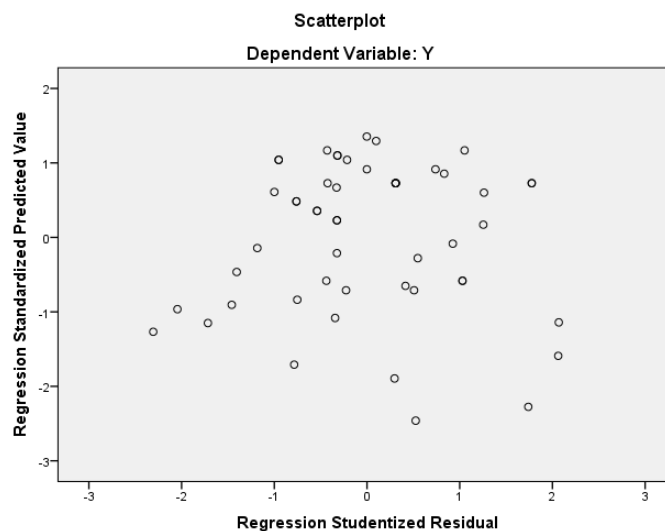
Tabel tersebut menyatakan bahwa nilai DW sebesar 2,046 berada diantara $dU = 1,641$ dan nilai $4 - dU = 2,359$ ($dU < DW < (4-dU)$), sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi heterokedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan nilai residualnya.

Gambar 4.5

Hasil Uji Heterokedastisitas dengan *Scatter Plot*



Sumber: Output SPSS, 2021

Berdasarkan gambar 4.5 diatas dari hasil output SPSS 23, grafik *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik tidak bisa

membentuk pola tertentu yang jelas, di mana titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga grafik tersebut tidak bisa dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk lebih memastikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, peneliti juga melakukan uji Glejser. Apabila hasil signifikansi $> 0,05$, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Berikut hasil uji Glejser.

Tabel 4.10

Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,389	1,135		3,868	,000
X1	-,048	,064	-,187	-,747	,458
X2	-,050	,057	-,217	-,867	,390

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Output SPSS, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel independen *Islamic Personality* (X1) = 0,458 dan *Quality of Work Life* (X2) = 0,390. Nilai tersebut lebih besar dari signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan dalam model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

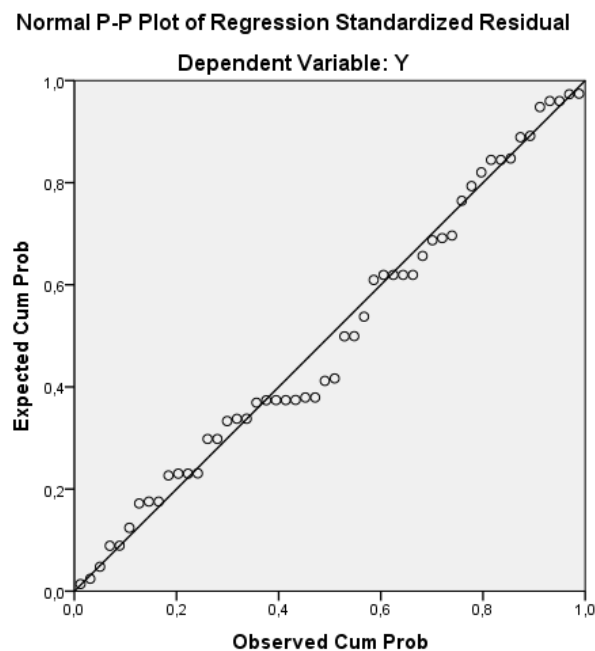
d. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Cara yang bisa

ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan grafik normal probability plot dengan cara melihat penyebaran data. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Adapun hasil uji normalitas sebagai berikut:

Gambar 4.6

Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik Normal *Probability Plot*



Sumber: Output SPSS, 2021

Dari hasil output SPSS di atas, pada grafik *normal probability plot* menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji kenormalan data juga bisa dilakukan dengan Uji Kolmogorov-Smirnov. Jika $\text{Sig} > 0,05$, maka data berdistribusi normal. Dalam penelitian

ini juga dilakuka *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Berikut hasil uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut.

Tabel 4.11

Hasil Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,35658378
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,104
	Negative	-,052
Kolmogorov-Smirnov Z		,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS, 2021

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* diatas, diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,104 dengan signifikasi 0,200 lebih dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

B. Pembuktian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini model persamaan regresi berganda yang disusun untuk mengetahui pengaruh *Islamic Personality* dan *Quality of Work Life* Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dari hasil analisis menggunakan program SPSS versi 23, diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,814	2,103		,862	,393
<i>Islamic Personality</i> (X1)	,289	,119	,338	2,433	,019
<i>Quality of Work Life</i> (X2)	,423	,107	,552	3,971	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Sumber: Output SPSS, 2021

Berdasarkan analisis regresi linier berganda pada tabel 4.12 di atas diperoleh koefisien variabel independen *Islamic Personality* (X1) = 0,289 dan *Quality of Work Life* (X2) = 0,423 dengan konstanta sebesar (1,814). Sehingga model persamaan regresi yang diperoleh pada penelitian ini sebagai berikut.

$$Y = 1,814 + 0,289 X_1 + 0,423 X_2 + e$$

Dari model persamaan regresi linier berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. a (konstanta) sebesar 1,814 menyatakan bahwa jika variabel independen (*Islamic Personality* dan *Quality of Work Life*) tidak dipertimbangkan (bernilai nol), maka Komitmen Organisasi

- Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan bernilai 1,814.
- b. Nilai koefisien regresi variabel *Islamic Personality* (X1) sebesar 0,289. Jika terjadi peningkatan sebesar 1 satuan pada variabel *Islamic Personality* (X1), maka Komitmen Organisasi Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan akan meningkat sebesar 0,289 satuan dengan asumsi variabel-variabel lainnya dianggap tetap.
 - c. Nilai koefisien regresi variabel *Quality of Work Life* (X2) sebesar 0,423. Mempunyai arti bahwa jika *Quality of Work Life* (X2) meningkat sedangkan variabel lain (*Islamic Personality*) adalah tetap, maka Komitmen Organisasi Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan meningkat sebesar 0,423 satuan.

2. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen, dengan $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Dengan membandingkan nilai F-hitung dan F-tabel
 - a. Jika $F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - b. Jika $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Dengan menggunakan angka probabilitas signifikan
 - a. Jika angka probabilitas signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

- b. Jika angka probabilitas signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil uji signifikan secara simultan variabel independen dengan SPSS versi 23 sebagai berikut.

Tabel 4.13

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	263,836	2	131,918	68,871	,000 ^b
Residual	93,856	49	1,915		
Total	357,692	51			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

b. Predictors: (Constant), *Quality of Work Life* (X2), *Islamic Personality* (X1)

Sumber: Output SPSS, 2021

Hasil uji F tersebut diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 68,871 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari signifikansi 0,05). Nilai F_{tabel} sebesar 4,04 diperoleh dari $dk penyebut = V_2 = n$ (jumlah sampel) $- k$ (jumlah variabel bebas) $- 1$ dan $dk pembilang = V_1 = k - 1$. $V_2 = 52 - 3 = 49$ dan $V_1 = 2 - 1 = 1$. Berarti nilai $F_{hitung} 68,871 > F_{tabel} 4,04$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel X (*Islamic Personality* dan *Quality of Work Life*) secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan.

3. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (*Islamic Personality* dan *Quality of Work Life*) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Komitmen Organisasi) dengan $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Dengan membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel
 - a. Jika $t_{tabel} > t_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - b. Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Dengan menggunakan angka probabilitas signifikan
 - a. Jika angka probabilitas signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - b. Jika angka probabilitas signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil uji signifikansi secara parsial variabel independen dengan SPSS versi 23 sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,814	2,103		,862	,393
<i>Islamic Personality</i> (X1)	,289	,119	,338	2,433	,019
<i>Quality of Work Life</i> (X2)	,423	,107	,552	3,971	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Sumber: Output SPSS, 2021

Hasil analisis uji t diatas akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Nilai t_{tabel} diperoleh dari $df = n$ (jumlah sampel) – k (jumlah variabel bebas), $df = 52 - 2 = 50$ dan taraf signifikansi sebesar 0,05 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,671. Pengaruh masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

Variabel *Islamic Personality* (diperoleh) t_{hitung} sebesar 2,433 dengan taraf signifikansi 0,019. Nilai t_{tabel} yaitu 1,671. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,019 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,433 > t_{tabel} 1,671$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel *Islamic Personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan.

Variabel *Quality of Work Life* (X2) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,971 dengan taraf signifikansi 0,000. Nilai t_{tabel} yaitu 1,671. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,971 > t_{tabel} 1,671$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,859 ^a	,738	,727	1,384	2,046

a. Predictors: (Constant), *Quality of Work Life* (X2), *Islamic Personality* (X1)

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Sumber: Output SPSS, 2021

Berdasarkan tabel tersebut, hasil analisis koefisien determinasi terlihat bahwa besarnya Adjusted R² adalah 0,727 atau 72,7%. Hal ini berarti sebesar 72,7% kemampuan model regresi pada penelitian ini dalam menerangkan variabel dependen. Artinya 72,7% variabel Komitmen Organisasi Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan dijelaskan oleh variasi variabel independen *Islamic Personality* dan *Quality of Work Life*. Sedangkan sisanya (100% - 72,7% = 27,3%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mencoba memberikan pembahasan terhadap masing-masing variabel yang dibahas di dalam penelitian ini. Berikut penjelasan mengenai pengujian hipotesis akan diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Islamic Personality* Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan besaran koefisien regresi variabel *Islamic Personality* bertanda positif yang berarti *Islamic Personality* berbanding lurus atau searah terhadap Komitmen Organisasi karyawan. Berdasarkan hasil uji-t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,433 dengan taraf signifikan 0,019. Nilai t_{tabel} yaitu 1,671. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,019 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,433 > t_{tabel} 1,671$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel *Islamic Personality* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Islamic Personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan, dapat dimaknai bahwa *islamic personality* yang baik dapat memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan komitmen organisasi karyawan. Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muh. Akob dan Ansir Launtu yang menyatakan bahwa *islamic personality* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja individual karyawan Bank Umum Syariah di Kota Makassar.⁸³

Hasil analisis deskriptif yang menunjukkan indikator paling penting dalam meningkatkan *Islamic Personality* berdasarkan jawaban responden

⁸³ Muh. Akob, dan Ansir Launtu, "Peran Moderasi Islamic Personality Dalam Menjelaskan Pengaruh Competency dan Talent Management Terhadap Kinerja Individual", *Journal of Management & Business*, Vol. 3, No. 1, Juli-Desember 2019

adalah indikator memiliki kemampuan usaha sendiri/mandiri dan bermanfaat bagi orang lain, dengan jawaban kurang setuju lebih sedikit yaitu sebesar 8% dari rata-rata keseluruhan persentase. Hal tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri dan memiliki kepribadian sosial yang cukup tinggi terhadap sesama dapat bertahan cukup lama di perusahaan.

Salah satu indikator yang memiliki tingkat validitas sangat cukup, yaitu ibadah yang benar, dengan nilai koefisien hampir mendekati nilai r-tabel. Dapat dijelaskan bahwa jawaban responden yang diberikan kurang mampu memberikan gambaran yang cukup terkait ibadah yang baik terhadap para karyawan. Ibadah yang benar disini bersifat abstrak karena berhubungan dengan *Hablum Minallah* (bagaimana manusia berhubungan dengan Sang Maha Kuasa dengan mengikuti perintahnya serta menjauhi larangannya). Alasan inilah yang membuat tingkat ke-validan instrumen indikator pertama cukup rendah, karena penilaian karyawan terhadap dirinya tidak memiliki bukti yang akurat.

Islamic Personality merupakan suatu kepribadian seseorang yang berlandaskan pada nilai-nilai Islam dalam kesehariannya berperilaku dan berhubungan dengan orang lain. Kepribadian dalam seorang karyawan institusi bank dibutuhkan dalam hal pemahamannya terhadap Islam dan kebermanfaatannya bagi orang lain. Tentunya hal tersebut menjadi tolak ukur perusahaan dalam penilain kinerja seorang karyawan dilihat dari aspek *personality* nya.

Seorang karyawan yang memiliki *Islamic Personality*, ia akan bekerja secara professional dan selalu memastikan setiap pekerjaannya yang senantiasa mengikuti ajaran Islam dari halal-haramnya, niat melakukannya, dan hasil dalam pekerjaan tersebut. Itulah yang menjadi tolak ukur dalam diri seorang karyawan, karena pada dasarnya seorang pegawai bank yang memiliki jam kerja cukup banyak, tidak semuanya berprinsip terhadap komitmennya dalam menjalankan prinsip Islam di tengah pekerjaannya. Namun, beberapa unsur yang mempengaruhi *Personality* karyawan dilihat dari aspek keislaman yang diterapkan, hal tersebut mampu memberikan keyakinan dalam diri seorang karyawan untuk memiliki sikap bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban demi tercapainya tujuan perusahaan.

Islamic Personality yang ada dalam diri karyawan BPRS SPM memang telah didoktrin sejak awal bahwa sistem pekerjaan yang diterapkan tidak memandang jabatan yang diemban, selama masih bisa dikerjakan bersama-sama mengapa tidak. Yaitu sifat *milkiyah*, saling melengkapi satu sama lain dan sama-sama kerja.

Contoh yang dapat diilustrasikan adalah, misalnya Satpam pada hari selasa tidak masuk bekerja dikarenakan ada kepentingan mendesak, maka dalam organisasi di BPRS SPM, semua karyawan dapat menggantikan peran satpam, bisa dari OB atau pihak marketing pun dapat menggantikan satpam di hari selasa itu. Tetapi, menggantikan disini bukan melepas tanggung jawab utama *job description* yang telah ditentukan, melainkan hanya membantu pada saat dibutuhkan saja. Hal inilah yang membuat diri seorang karyawan memiliki

rasa peduli satu sama lain, saling membantu dan saling bekerjasama tanpa memandang jabatan yang ditanggung.

Menurut peneliti, *Islamic Personality* sangat berpengaruh menjadikan pribadi seorang karyawan BPRS SPM yang baik, tangguh, profesional dan peduli terhadap sesama dan sangat cocok untuk diterapkan dalam intitusi bank syariah. Hal tersebut akan menjadikan *Islamic Personality* yang mampu berpengaruh terhadap keterikatan/komitmen secara psikologis diri karyawan terhadap perusahaan sehingga ia ingin tetap tinggal atau bertahan didalam perusahaan. Dari alasan inilah *islamic personality* berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan.

2. Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan besaran koefisien regresi variabel *Quality of Work Life* bertanda positif yang berarti *Quality of Work Life* berbanding lurus atau searah terhadap Komitmen Organisasi karyawan serta memiliki arti bahwa *Quality of Work Life* pada BPRS SPM telah dilakukan dengan baik sehingga berdampak pada tingginya komitmen organisasi yang dihasilkan. Berdasarkan hasil uji-t diperoleh t_{hitung} sebesar 3,971 dengan taraf signifikan 0,000. Nilai t_{tabel} yaitu 1,671. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,971 > t_{tabel} 1,671$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel *Quality of Work Life* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan.

Indikator yang berpengaruh sangat penting terhadap peningkatan *Quality of Work Life* di perusahaan adalah indikator penyelesaian konflik dengan persentase kurang setuju lebih sedikit dibanding yang lainnya, yaitu sebesar 6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa penyelesaian konflik yang diberikan oleh perusahaan sangat efektif dalam meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal di dalam perusahaan dengan memperhatikan aspek kinerja yang dimiliki.

Quality of Work Life adalah sebuah proses dimana organisasi memberikan respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengizinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan.⁸⁴ *Quality of Work Life* dapat diartikan sebagai fasilitas apa saja yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang merupakan penopang utama jalannya operasional didalam perusahaan.

Perusahaan perlu mengembangkan cara yang efektif untuk mengelola sumber daya manusia untuk dapat dimanfaatkan dalam memenuhi tujuan perusahaan, salah satu cara yang diterapkan adalah dengan memperbaiki kualitas kehidupan kerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja memberikan dampak yang cukup besar dalam keinginan diri karyawan untuk mempertahankan komitmen dirinya terhadap perusahaan.

⁸⁴ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, Edisi sepuluh, (Yogyakarta: Andi, 2006), hlm. 569

Selain itu *quality of work life* dapat memastikan efisiensi kerja bisnis dan memastikan tenaga kerja setia terhadap perusahaan. Kehadiran sikap karyawan yang menguntungkan tersebut memungkinkan perusahaan untuk lebih berkembang dan menjadi sukses. Sumber daya manusia yang diberikan fasilitas melalui kualitas kehidupan kerja yang baik oleh perusahaan, akan memiliki tingkat moral dan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dan tujuan serta sasarannya. Dengan demikian pemberian *quality of work life* dapat mengurangi pergantian karyawan dan mengurangi kebutuhan rekrutmen karyawan baru secara konstan.

Peningkatan kualitas kehidupan kerja akan memberikan pengaruh yang positif terhadap organisasi, diantaranya adalah peningkatan kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Kualitas kehidupan kerja berperan sangat penting dalam kemauan karyawan dalam usaha mempertahankan efektivitas kerja dan keterikatan dirinya untuk tetap tinggal di dalam perusahaan.

Peran *quality of work life* tidak dapat dianggap remeh dalam suatu perusahaan. Implementasi *quality of work life* yang tepat akan merangsang motif seorang karyawan dalam komitmen memajukan perusahaan dan mempertahankan diri di dalam organisasi, juga membantu secara luas dalam upaya pemenuhan target perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti terhadap *quality of work life* yang diterapkan di BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan, dapat diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja yang diterapkan sangatlah efektif dan efisien. Fasilitas seperti keamanan dan keselamatan kerja terealisasi dengan baik untuk menopang pekerjaan karyawan. Juga dalam hal peningkatan dan

pengembangan karir dalam hal ini juga menjadi fasilitas terpenting dalam usaha mewujudkan kepercayaan karyawan kepada perusahaannya.

Contoh *quality of work life* dalam hal pengembangan karir karyawan BPRS SPM Pamekasan adalah jika seorang karyawan ingin belajar lebih dalam lagi tentang jabatan yang ia terima, oleh manajemen difasilitasi dengan mengikuti seminar di luar kota. Misalnya materi tentang pembiayaan bermasalah, *service excellent*, dan lain-lain. Dalam hal ini, karyawan BPRS SPM Pamekasan, jika antusias ada keinginan untuk belajar dan mengembangkan diri, akan difasilitasi dengan baik oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini telah mencerminkan bahwa *Quality Of Work Life* memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan. Berdasarkan observasi peneliti, komitmen organisasi karyawan di BPRS SPM Pamekasan semakin bagus ketika *quality of work life* yang diberikan perusahaan sangat tinggi seperti halnya *quality of work life* akan kebutuhan fisiologis dan psikologis. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar berkaitan langsung dengan keberadaan atau kelangsungan hidup manusia.

Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh M. Isa Anshori yang menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Asuransi "X" di Surabaya.⁸⁵ Hal tersebut mengindikasikan bahwa

⁸⁵ M. Isa Anshori, "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi", *IQTISHODUNA: Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 1, No. 1, 2012

kualitas kehidupan kerja yang baik akan berimbas pada komitmen organisasi karyawan yang semakin tinggi pula.

3. Pengaruh *Islamic Personality* dan *Quality of Work Life* Secara Simultan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan

Pembahasan ini akan menjelaskan jawaban dari rumusan masalah “Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara *Islamic Personality* dan *Quality of Work Life* dengan Komitmen Organisasi Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan?”

Setelah dilakukan uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 68,871 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari signifikan 0,05). Nilai F_{tabel} sebesar 4,04 diperoleh dari dk penyebut = $V_2 = n$ (jumlah sampel) – k (jumlah variabel bebas) - 1 dan dk pembilang = $V_1 = k - 1$. $V_2 = 52 - 3 = 49$ dan $V_1 = 2 - 1 = 1$.

Nilai F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} mengindikasikan bahwa variabel independen (*Islamic Personality* dan *Quality of Work Life*) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan dengan tingkat probabilitas 0,000 yang berada dibawah $\alpha = 0,05$.

Selain dari hasil uji F dapat juga dilihat dari hasil analisis data besarnya koefisien determinasi (R^2). Diketahui besarnya koefisien determinasi (R^2) 0,727 atau 72,7% yang berarti bahwa variabel independen (*Islamic Personality* dan *Quality of Work Life*) mampu menjelaskan variabel dependen (Komitmen

Organisasi) sebesar 72,7%. Sedangkan sisanya ($100\% - 72,7\% = 27,3\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji diatas variabel (*Islamic Personality* dan *Quality of Work Life*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan, hal ini berarti bahwa apabila *Islamic Personality* dan *Quality of Work Life* baik, maka akan berdampak pada semakin bagusnya Komitmen Organisasi Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan.