

PENGARUH *WORK ETHIC* (WE) DAN *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL) TERHADAP LOYALITAS KERJA MELALUI KEPUASAN PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Kasus Pegawai BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga)



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh :
RENANDA DWI ARTANTI
NIM. 2017202266

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. K. H. SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO
2024**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Renanda Dwi Artanti

NIM : 2017202266

Jenjang : S1

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi dan Keuangan Islam

Program Studi : Perbankan Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh *Work Ethic* (WE) Dan *Quality Of Work Life* (QWL) Terhadap Loyalitas Kerja Melalui Kepuasan Pegawai Sebagai Variabel Intervening

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian karya saya sendiri kecuali pada bagian – bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 10 Oktober 2024

Saya yang menyatakan



Renanda Dwi Artanti

NIM. 2017202266

PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-638553; Website: febi.uinsaiju.ac.id

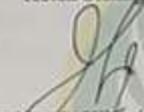
LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

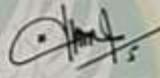
**PENGARUH WORK ETHIC (WE) DAN QUALITY OF WORK LIFE (QWL)
TERHADAP LOYALITAS KERJA MELALUI KEPUASAN PEGAWAI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI KASUS PEGAWAI BPRS BUANA MITRA PERWIRA
PURBALINGGA)**

Yang disusun oleh Saudara **Renanda Dwi Artanti NIM 2017202266** Program Studi **S-1 Perbankan Syariah** Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Jumat, 18 Oktober 2024** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

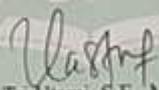
Ketua Sidang/Penguji


Dewi Laila Hidayati, S.E., M.S.I.
NIP. 19851112 200912 2 007

Sekretaris Sidang/Penguji


Siti Maghfiroh, S.E.Sy., M.E.
NIP. 19850601 202012 2 009

Pembimbing/Penguji

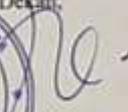

Hastin Tri Utami, S.E., M.Si., Ak.
NIP. 19920613 201801 2 001

Purwokerto, 22 Oktober 2024

Mengesahkan

Dekan,




Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19730921 200212 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

di -

Purwokerto

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudari Renanda Dwi Artanti NIM 2017202266 yang berjudul :

Pengaruh *Work Ethic* (WE) Dan *Quality Of Work Life* (QWL) Terhadap Loyalitas Kerja Melalui Kepuasan Pegawai Sebagai Variabel Intervening

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syariah (S.E.)

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

Purwokerto, 10 Oktober 2024

Pembimbing,



Hastin Tri Utami, S.E., M.Si., Ak.
NIP. 19920613 201801 2 001

**PENGARUH *WORK ETHIC* (WE) DAN *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL)
TERHADAP LOYALITAS KERJA MELALUI KEPUASAN PEGAWAI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PEGAWAI BPRS
BUANA MITRA PERWIRA PURBALINGGA)**

Renanda Dwi Artanti

NIM. 2017202266

Email: renanda.dwia@gmail.com

Program Studi Perbankan Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRAK

Loyalitas pegawai di sektor perbankan, khususnya perbankan syariah, sering kali rendah akibat kurangnya kepuasan kerja. Bekerja di bank menghadirkan banyak tekanan, mulai dari target yang ketat, lingkungan kerja yang kompetitif, hingga tuntutan tanggung jawab yang tinggi. Kondisi ini memengaruhi kesejahteraan pegawai dan meningkatkan tingkat perputaran (resign), yang menjadi faktor rendahnya loyalitas. Penyebab utamanya adalah ketidakpuasan pegawai serta ketidaksesuaian antara nilai-nilai pribadi dengan budaya perusahaan, yang pada akhirnya mengurangi loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Ethic* (WE) dan *Quality of Work Life* (QWL) terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan pegawai sebagai variabel intervening. Penelitian ini melibatkan 57 pegawai BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga (28 laki-laki dan 29 perempuan). Teknik path analysis digunakan untuk menguji teori dengan uji regresi. Hasil analisis jalur menunjukkan pengaruh parsial dan simultan, sementara uji Sobel mengonfirmasi bahwa variabel mediasi Kepuasan Pegawai (Z) efektif dalam memediasi hubungan antara *Work Ethic* (WE), *Quality of Work Life* (QWL), dan Loyalitas Kerja. Hasil penelitian ini adalah: (1) WE tidak berpengaruh pada kepuasan pegawai, (2) QWL berpengaruh pada kepuasan pegawai, (3) WE dan QWL berpengaruh simultan terhadap kepuasan pegawai, (4) WE berpengaruh pada loyalitas kerja, (5) QWL berpengaruh pada loyalitas kerja, (6) Kepuasan pegawai berpengaruh pada loyalitas kerja, (7) WE tidak berpengaruh pada loyalitas kerja yang dimediasi oleh kepuasan pegawai, (8) QWL berpengaruh pada loyalitas kerja yang dimediasi oleh kepuasan pegawai. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa sektor perbankan, harus memperhatikan faktor *Quality of Work Life* (QWL) sebagai elemen penting yang mempengaruhi kepuasan dan loyalitas pegawai. Perbankan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan pegawai untuk meningkatkan kepuasan dan loyalitas mereka. Saran bagi peneliti selanjutnya adalah memperluas penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang relevan, untuk memperdalam analisis tentang faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai di sektor perbankan.

Kata Kunci : *Work Ethic*, *Quality Of Work Life*, Loyalitas Kerja, Kepuasan Pegawai

THE INFLUENCE OF WORK ETHIC (WE) AND QUALITY OF WORK LIFE (QWL) ON WORK LOYALTY THROUGH EMPLOYEE SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE (CASE STUDY OF BPRS BUANA MITRA PERWIRA PURBALINGGA EMPLOYEES)

Renanda Dwi Artanti

NIM. 2017202266

Email: renanda.dwia@gmail.com

Sharia Banking Study Program, Faculty of Islamic Economics and Business
State Islamic University Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRACT

Employee loyalty in the banking sector, especially Islamic banking, is often low due to a lack of job satisfaction. Working in a bank presents many pressures, ranging from strict targets, a competitive work environment, to the demands of high responsibility. This condition affects employee welfare and increases the turnover rate (resignation), which is a factor in low loyalty. The main cause is employee dissatisfaction and mismatch between personal values and company culture, which ultimately reduces employee loyalty to the company. This study aims to analyze the influence of *Work Ethic* (WE) and *Quality of Work Life* (QWL) on work loyalty through employee satisfaction as an intervening variable. This study involved 57 employees of BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga (28 males and 29 females). The path analysis technique is used to test the theory with a regression test. The results of the pathway analysis showed partial and simultaneous influences, while the Sobel test confirmed that the Employee Satisfaction (Z) mediating variable was effective in mediating the relationship between *Work Ethic* (WE), *Quality of Work Life* (QWL), and work Loyalty. The results of this study are: (1) WE has no effect on employee satisfaction, (2) QWL has an effect on employee satisfaction, (3) WE and QWL have a simultaneous effect on employee satisfaction, (4) WE has an effect on work loyalty, (5) QWL has an effect on work loyalty, (6) Employee satisfaction has an effect on work loyalty, (7) WE has no effect on work loyalty mediated by employee satisfaction, (8) QWL has an effect on job loyalty mediated by employee satisfaction. The implication of the results of this study is that the banking sector must pay attention to *the Quality of Work Life* (QWL) factor as an important element that affects employee satisfaction and loyalty. Banks need to create a work environment that supports the well-being of employees to increase their satisfaction and loyalty. The next suggestion for researchers is to expand this study by adding other relevant variables, to deepen the analysis of the factors that affect employee loyalty in the banking sector.

Keywords: *Work Ethic, Quality Of Work Life, Work Loyalty, Employee Satisfaction*

PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB – INDONESIA

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor : 158/1987 dan Nomor : 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ṣa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Za	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain ‘....	koma terbalik ke atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki

ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap Karena Syaddah Ditulis Rangkap

عدة	Ditulis	'iddah
-----	---------	--------

C. Ta'marbutah Di Akhir Kata Bila Dimatikan Ditulis h

جزية	Ditulis	Jizyah
------	---------	--------

(Ketentuan ini tidak diperlukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap kedalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, shalat dan sebagainya, kecuali apabila dikehendaki lafal aslinya)

1. Bila diikuti dengan kata sandang "al" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*

كرامة الاولياء	Ditulis	<i>Karāmah al auliyā'</i>
----------------	---------	---------------------------

2. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harakat fathah, kasrah dan dhammah ditulis t.

زكاة الفطر	Ditulis	<i>Zakātul-fiṭri</i>
------------	---------	----------------------

D. Vokal Pendek

ـَـ	Fathah	Ditulis	A
ـِـ	Kasrah	Ditulis	I
ـُـ	Dammah	Ditulis	U

E. Vokal Panjang

1.	Fathah + alif	Ditulis	A
	جاهلية	Ditulis	Jāhiliyah

2.	Fathah + ya' mati	Ditulis	A
	تنسى	Ditulis	Tansa
3.	Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
	كريم	Ditulis	Karim
4.	Dammah + wawu mati	Ditulis	U
	فروض	Ditulis	Furūd

F. Vokal Rangkap

1.	Fathah + ya' mati	Ditulis	ai
	بينكم	Ditulis	bainakum
2.	Fathah + wawu mati	Ditulis	au
	قول	Ditulis	qaulun

G. Vokal Pendek Yang Berurutan Dalam Satu Kata Dipisahkan Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf qamariyyah ditulis dengan menggunakan huruf "al"

القرآن	Ditulis	Al-Qur'an
القياس	Ditulis	Al-Qiyas

2. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya dengan menghilangkan huruf I (el)-nya

السماء	Ditulis	<i>as-Samā</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata – Kata Dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوي الفروض	Ditulis	<i>zawā alfurūd</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>ahl asSunnah</i>

MOTTO

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap”

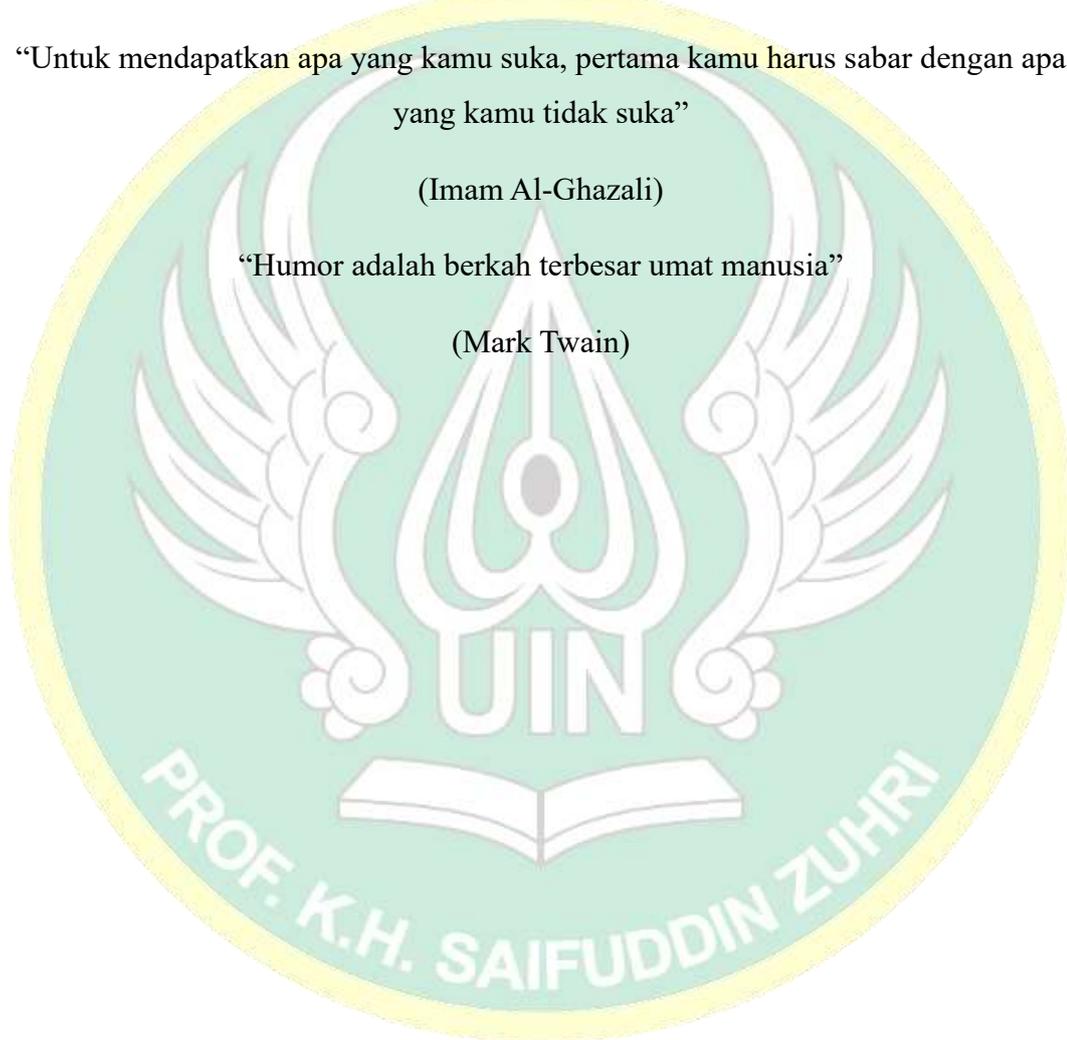
(Q.S. Al-Insyirah : 6-8)

“Untuk mendapatkan apa yang kamu suka, pertama kamu harus sabar dengan apa yang kamu tidak suka”

(Imam Al-Ghazali)

“Humor adalah berkah terbesar umat manusia”

(Mark Twain)



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir / skripsi dengan judul “Pengaruh *Work Ethic* (WE) Dan *Quality Of Work Life* (QWL) Terhadap Loyalitas Kerja Melalui Kepuasan Pegawai Sebagai Variabel Intervening” dengan baik. Sholawat dan salam tidak lupa penulis haturkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW yang senantiasa menjadi suri tauladan bagi seluruh umat dan senantiasa kita nantikan syafa’atnya di hari akhir.

Skripsi ini disusun guna memenuhi syarat dalam menyelesaikan studi perbankan syariah tingkat sarjana (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Penulisan skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Ridwan, M. Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. H. Suwito, M.Ag., selaku Wakil Rektor I Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Prof. Dr. H. Sulkhan Chakim, M.M, selaku Wakil Rektor II Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Prof. Dr. H. Sunhaji M.Ag., selaku Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz., M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Dr. H. Akhmad Faozan, Lc, M.Ag., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Prof. Dr. Hj. Tutuk Ningsih, M.Pd., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

8. Dr. H. Chandra Warsito, M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
9. Dr. Ahmad Dahlan., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Keuangan Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
10. Hastin Tri Utami S.E.,M.Si., selaku Koordinator Progam Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
11. Hastin Tri Utami S.E.,M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada dosen pembimbing atas bimbingan, waktu, dukungan dan arahan yang diberikan sangat berharga dalam proses penyusunan hingga terselesaikannya penelitian ini.
12. Segenap Dewan dan Staff Administrasi Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
13. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga telah memberikan izin dan kesempatan yang diberikan untuk melakukan penelitian di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.
14. Seluruh responden (pegawai BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga). Partisipasi dan waktu yang Anda berikan sangat berharga dan memberikan kontribusi penting dalam penyusunan skripsi ini.
15. Terkhususnya untuk superhero dan pintu surgaku, Bapa Hardiono dan Mama Haryanti, terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis, beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku kuliah. Namun beliau mampu mendidik penulis, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Terimakasih atas kepercayaan yang telah diberikan kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan kuliah.
16. Almh. Wartinah yaitu nenek, terimakasih atas doa dan harapanmu yang ingin aku menempuh pendidikan hingga tinggi, terimakasih atas segala nasehatmu.
17. Kepada cinta kasih si kecilku (Raya & Rayyan) yang menjadi penghibur penulis. Neni selaku ibu si kecil, terimakasih telah mengiringi sepanjang

pendidikan penulis, terimakasih telah menemani dan menjadi wadah cerita, keluh kesah, tangis, dan tawa penulis.

18. Kepada partner “atak-itik” sejak 2021, terimakasih telah memberikan waktu dan tenaga untuk kebersamai penulis dengan support dan kesabaran dalam menghadapi penulis dikala mengeluh, hampir patah semangat dalam berproses menyelesaikan penelitian ini.
19. Bapak Primawan Thukul Syambodo, S.H. Manager BMT Buana Nawa Kartika Purbalingga.
20. Teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah F angkatan 2020.
21. Teman-teman yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuan, dukungan, dan saran dalam proses penyelesaian skripsi ini.
22. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
23. Terakhir untuk diri sendiri, terimakasih telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari tekanan diluar keadaan dan tak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini.

Dengan kerendahan hati, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih terdapat kekurangan baik dari segi materi maupun dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu, penulis berharap adanya kritik dan saran yang bersifat membangun untuk ke depannya agar lebih baik lagi. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan bagi para pembacanya

Purwokerto, 10 Agustus 2024

Penulis



Renanda Dwi Artanti

NIM. 2017202266

DAFTAR ISI

HALAMAN UTAMA.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PENGESAHAN.....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB – INDONESIA.....	vii
MOTTO.....	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	10
D. Sistematika Pembahasan.....	12
BAB II : LANDASAN TEORI.....	14
A. Kajian Teori.....	14
B. Landasan Teologis.....	28
C. Kajian Pustaka.....	38
D. Kerangka Pemikiran.....	44
E. Hipotesis.....	45
BAB III : METODE PENELITIAN.....	51
A. Jenis Penelitian.....	51
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	51
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	51
D. Sumber Data Penelitian.....	53
E. Variabel dan Indikator Penelitian.....	53
F. Teknik Pengumpulan Data.....	62
G. Teknik Pengujian.....	63

H. Teknik analisis data.....	64
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	73
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	73
B. Karakteristik Responden	86
C. Analisis Hasil Penelitian	88
D. Pembahasan Dan Hasil Penelitian.....	107
BAB V : PENUTUP.....	124
A. Simpulan.....	124
B. Saran	124
C. Keterbatasan Penelitian.....	125
DAFTAR PUSTAKA.....	126
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	131
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	167

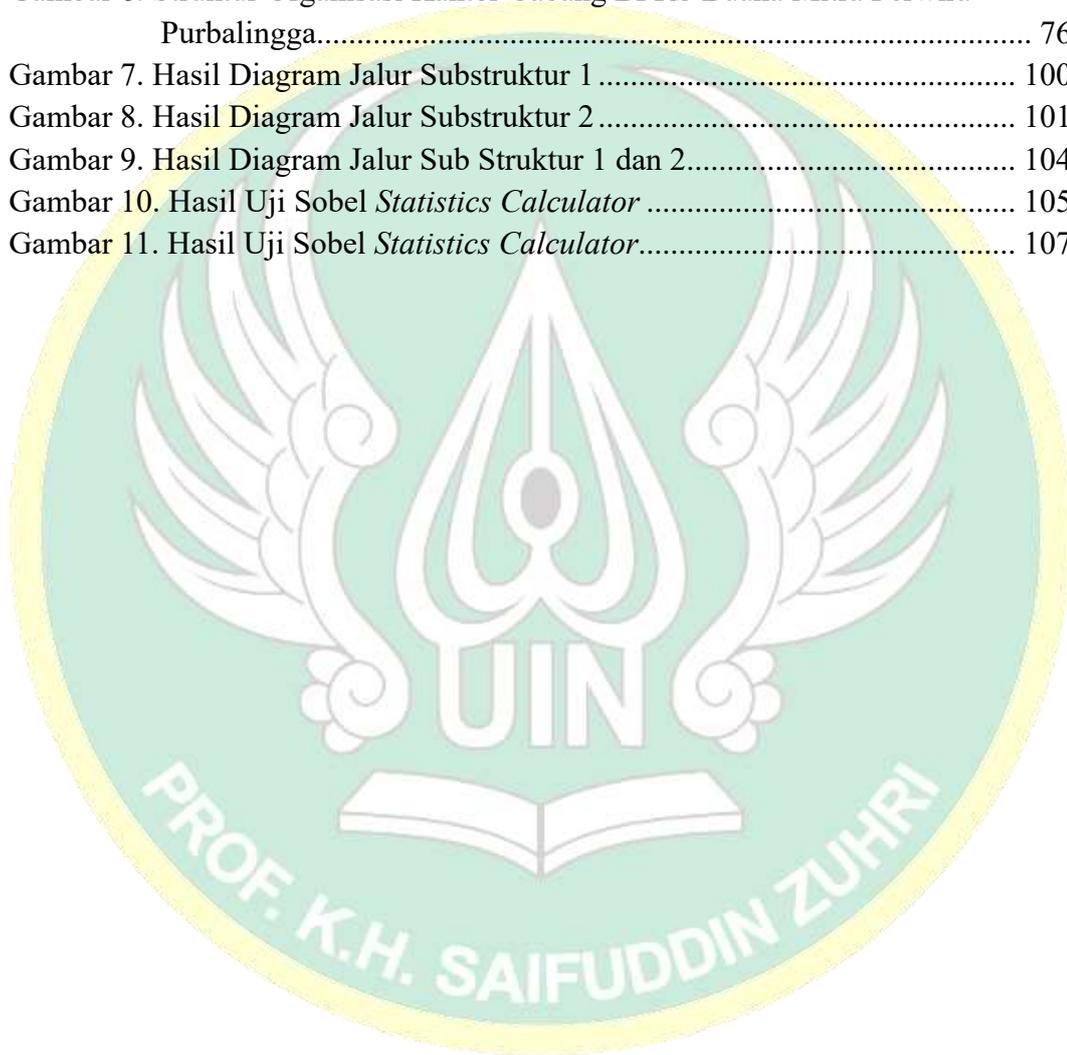


DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Pegawai BPRS Buana Mitra Perwira Tahun 2020-2023.	5
Tabel 2. Tingkat Keterlambatan Pegawai BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga Tahun 2023.....	6
Tabel 3. Wawancara Pendahuluan.....	7
Tabel 4. Wawancara Pendahuluan.....	8
Tabel 5. Penelitian Terdahulu.....	38
Tabel 6. Indikator Penelitian.....	54
Tabel 7. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	86
Tabel 8. Responden Berdasarkan Usia.....	87
Tabel 9. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	87
Tabel 10. Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	88
Tabel 11. Validitas Work Ethic (WE).....	88
Tabel 12. Validitas <i>Quality Of Work Life</i> (QWL).....	89
Tabel 13. Validitas Loyalitas Kerja.....	89
Tabel 14. Validitas Kepuasan Pegawai.....	90
Tabel 15. Hasil Uji Reliabilitas.....	91
Tabel 16. Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i> Model 1.....	92
Tabel 17. Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i> Model 2.....	92
Tabel 18. Hasil Uji Multikolinieritas Model 1.....	93
Tabel 19. Hasil Uji Multikolinieritas Model 2.....	94
Tabel 20. Hasil Uji Glejser Heteroskedastisitas Model 1.....	95
Tabel 21. Hasil Uji Glejser Heteroskedastisitas Model 2.....	95
Tabel 22. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model 1.....	96
Tabel 23. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model 2.....	96
Tabel 24. Hasil Uji F Model 1.....	97
Tabel 25. Hasil Uji F Model 2.....	97
Tabel 26. Hasil Uji t Model 1.....	98
Tabel 27. Hasil Uji t Model 2.....	99
Tabel 28. Rekapitulasi Perhitungan Koefisien Jalur Sub Struktur 1.....	100
Tabel 29. Rekapitulasi Perhitungan Koefisien Jalur Sub Struktur 2.....	101
Tabel 30. Rekapitulasi Perhitungan Koefisien Jalur Sub Struktur 1 dan 2.....	102
Tabel 31. Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung <i>Work Ethic</i> (WE) dan <i>Quality Of Work Life</i> (QWL) terhadap Loyalitas Kerja melalui Kepuasan Pegawai.....	103

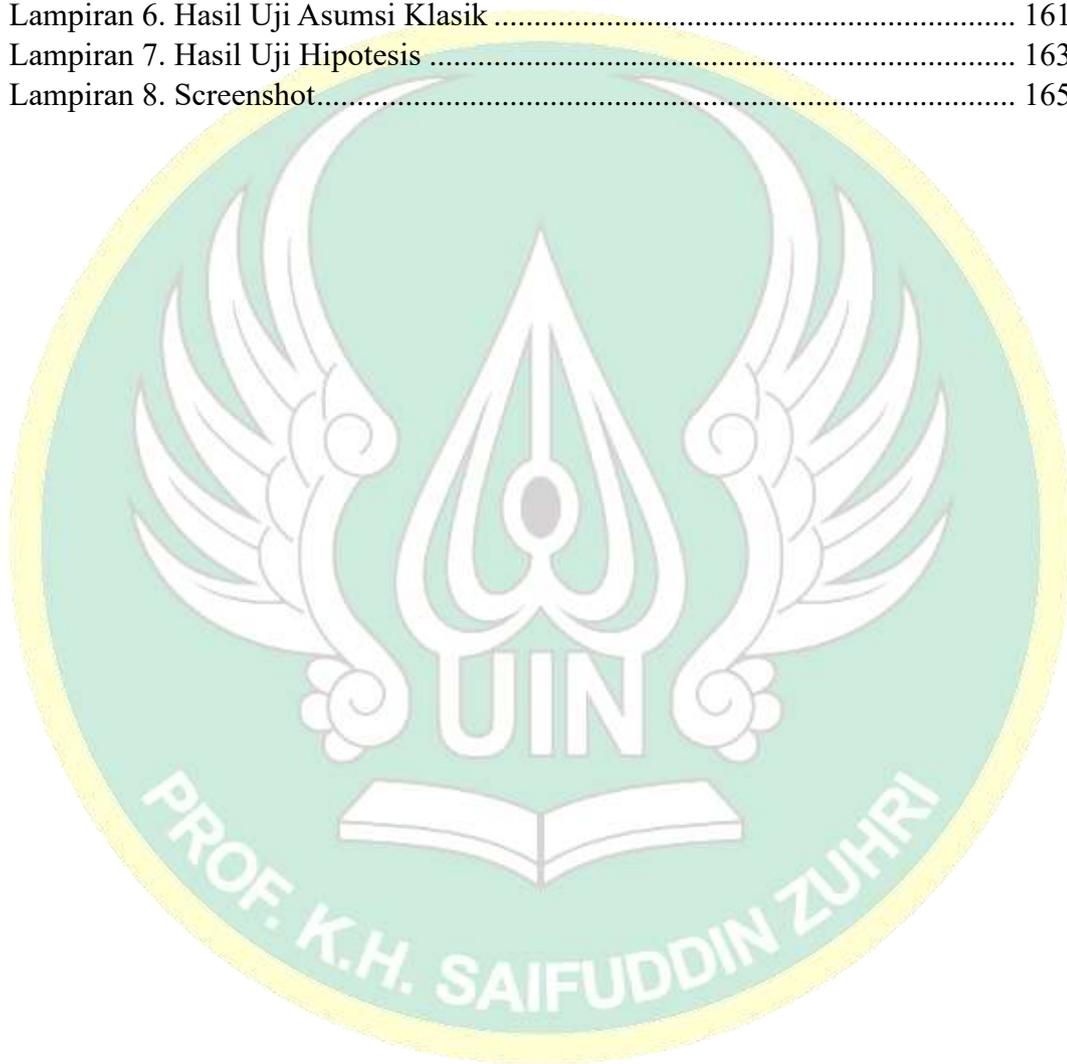
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran.....	45
Gambar 2. Persamaan Sub Struktur 1	67
Gambar 3. Persamaan Sub Struktur 2	69
Gambar 4. Objek BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga	74
Gambar 5. Struktur Organisasi BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga	76
Gambar 6. Struktur Organisasi Kantor Cabang BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.....	76
Gambar 7. Hasil Diagram Jalur Substruktur 1	100
Gambar 8. Hasil Diagram Jalur Substruktur 2	101
Gambar 9. Hasil Diagram Jalur Sub Struktur 1 dan 2.....	104
Gambar 10. Hasil Uji Sobel <i>Statistics Calculator</i>	105
Gambar 11. Hasil Uji Sobel <i>Statistics Calculator</i>	107



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner	132
Lampiran 2. Hasil Wawancara Pendahuluan.....	141
Lampiran 3. Tabulasi Data Responden	145
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas.....	153
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas	161
Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik	161
Lampiran 7. Hasil Uji Hipotesis	163
Lampiran 8. Screenshot.....	165



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Globalisasi telah menyebabkan meningkatnya persaingan dan keragaman dalam dunia bisnis (Bugie et al., 2023). Sektor bisnis yang terdampak globalisasi adalah sektor ekonomi tradisional yang mulai ditinggalkan dan berubah menjadi sektor ekonomi modern. Dinamika ini mendorong para pengusaha untuk menyesuaikan strategi dan kebijakan mereka agar tetap dapat bertahan dan kompetitif di arena global. Perwujudan nyata globalisasi ekonomi dalam bentuk globalisasi produksi, jaringan informasi, ketenagakerjaan, pembiayaan, dan perdagangan (Mesak, 2023).

Sektor perbankan juga merasakan dampak globalisasi ekonomi. Ketahuilah bahwa perubahan itu ada dan harus dihadapi. Salah satu bagian ekonomi nasional adalah perbankan. Sektor perbankan harus memainkan peran penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional dengan mengumpulkan dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya dalam bentuk kredit. Perbankan Indonesia juga dipengaruhi oleh globalisasi dalam beberapa aspek, salah satunya adalah teknologi. Perbankan harus mengikuti regulasi yang lebih ketat seperti Basel II dan menginvestasikan uang untuk mengadaptasi teknologi baru untuk meningkatkan daya saing produk mereka. Pada aspek sumber daya manusia, globalisasi menyebabkan pertumbuhan sumber daya manusia, yang memerlukan perbankan untuk membangun sumber daya manusia yang berkualitas tinggi yang memiliki kemampuan untuk menerapkan teknologi baru untuk meningkatkan daya saing produk yang dihasilkan (Fauzela & Budi, 2023).

Di sektor perbankan saat ini, lembaga keuangan terlibat dalam persaingan yang semakin ketat untuk mendapatkan sumber daya tambahan. Khususnya perbankan syariah, hal yang penting dalam upaya ini adalah hadirnya sumber daya manusia yang kompeten dan mampu memfasilitasi pengembangan dan perluasan perbankan syariah. Bagi lembaga keuangan syariah, produktivitas

pegawainya sangat diperlukan untuk kelangsungan hidupnya (Angkat et al., 2023). Tantangan signifikan yang dihadapi bank syariah dalam perkembangannya adalah kelangkaan sumber daya manusia yang berkualitas. Perluasan bank syariah di Indonesia tidak sebanding dengan ketersediaan tenaga terampil, khususnya yang menguasai prinsip-prinsip perbankan syariah. Perekrutan profesional perbankan syariah yang ahli merupakan tantangan yang berat. Oleh karena itu, bank syariah harus memprioritaskan peningkatan kualitas sumber daya manusianya di samping aspek lain seperti produk dan layanan perbankan (Yani, 2020).

Peran departemen sumber daya manusia suatu perusahaan sangat penting bagi keberhasilan dan perluasnya. Kegagalan dalam mengadaptasi praktik SDM dapat mengganggu operasional sehari-hari. Menyadari dampak signifikan SDM, semakin banyak bisnis yang mengakuinya sebagai faktor penting dalam keunggulan kompetitif. Untuk menumbuhkan loyalitas pegawai yang kuat, perusahaan harus memenuhi kebutuhan pekerjaannya dan memastikan kompensasi yang adil. Pegawai mempunyai persyaratan yang beragam, dan mengabaikannya seiring waktu dapat memperlebar kesenjangan (Angkat et al., 2023).

Loyalitas kerja didefinisikan sebagai kesiapan untuk menyelesaikan tugas dan menyalurkan kekuatan dan keterampilannya untuk membantu perusahaan atau organisasi mencapai tujuannya (Susilowati, 2023). Wan (2012) menegaskan, loyalitas pegawai bermula dari kepuasan terhadap perusahaannya, sehingga menumbuhkan keterikatan psikologis (Sukma & Puspitadewi, 2022). Menurut Saydam loyalitas meliputi dimensi seperti ketaatan dan kepatuhan, tanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran (Febriana & Kustini, 2022)

Kepuasan disebut hasil evaluasi apa yang diterima seseorang terhadap harapan awalnya. Hasil yang diperoleh harus melebihi hasil yang diantisipasi dalam perbandingan untuk mencapai kepuasan (Siddiq, 2020). Kosasih dan Kurniawan menguraikan bahwa kepuasan kerja merupakan hal mendasar dalam menumbuhkan loyalitas pegawai (Sukma & Puspitadewi, 2022).

Menurut Robbins dan Judge, dimensi kepuasan pegawai meliputi kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan sikap atasan dan rekan kerja (Ekowati & Ariani, 2022).

Dalam *Social Exchange Theory*, orang menilai hubungan mereka berdasarkan bagaimana kontribusi mereka terhadap hubungan sebanding dengan apa yang mereka dapatkan dari hubungan (Kustiawan et al., 2022). Dalam konteks ini, kepuasan kerja pegawai muncul dari hubungan yang saling menguntungkan antara organisasi dan pegawainya. Teori ini menyatakan bahwa ketika organisasi memberikan kompensasi yang adil dan selaras dengan upaya dan kontribusi pegawai, seperti gaji yang kompetitif, prospek pertumbuhan karier, dan tempat kerja yang mendukung, pegawai akan merasakan keadilan dan penghargaan. Akibatnya, pegawai menunjukkan kesetiaan, komitmen, dan kinerja yang lebih baik. Pegawai lebih puas dengan pekerjaan mereka karena dinamika timbal balik ini menciptakan siklus yang baik untuk saling membantu dan memenuhi kebutuhan.

Ketika pegawai merasa puas, hal ini tidak hanya menguntungkan pekerja secara individual tetapi juga organisasi dan masyarakat secara keseluruhan. Pegawai yang tidak bahagia tidak hanya menderita secara psikologis tetapi juga dapat mengadopsi sikap dan perilaku negatif yang berdampak negatif pada semua orang. Sebaliknya, pegawai yang puas akan lebih energik, terlibat, dan cenderung berkinerja lebih tinggi dibandingkan pegawai yang tidak puas (Melina & Shafrani, 2022; Safrida et al., 2023).

Loyalitas dan kepuasan pegawai dibentuk oleh dua faktor utama, *Work Ethic* dan *quality of work life*. *Work Ethic* merupakan pedoman yang membentuk dan memengaruhi partisipasi dan keterlibatan pengikut di tempat kerja (Andriani, 2023). Selain itu, *Work Ethic* berfungsi sebagai mekanisme internal untuk meningkatkan kepentingan pribadi seseorang dalam hal ekonomi, sosial, dan psikologis (Andriani et al., 2024). Menurut Abbas J Ali, dkk (1995), ada empat dimensi *Work Ethic* seperti *effort*, *competition*, *transparency* dan *morality* (Hariani, 2020). Dari sudut pandang Islam, bekerja lebih dari sekedar penyelesaian tugas; itu melibatkan pertumbuhan pribadi dan

menjaga keseimbangan dalam hubungan sosial. Pegawai yang loyal biasanya mempunyai keyakinan yang kuat, menganut nilai-nilai Islam dan tujuan organisasi, yang menopang komitmen mereka terhadap perusahaan. Bisnis yang mengabaikan *Work Ethic* mungkin kesulitan menarik dan mempertahankan pegawai yang kompeten. Selain itu, mereka mungkin menghadapi tantangan dalam menumbuhkan antusiasme terhadap pekerjaan, yang menyebabkan pelepasan pegawai dan kecenderungan untuk mencari peluang di tempat lain (Firdaus et al., 2022).

Faktor penting lainnya yang perlu dipertimbangkan adalah *quality of work life*. Menurut Flippo (1990:137) sejauh mana kebutuhan karyawan dipenuhi di tempat kerja mereka disebut sebagai *quality of work life*, yang dapat meningkatkan produktivitas organisasi (Agustina et al., 2024). Jika pegawai tidak merasa nyaman dengan kehidupan kerjanya, kecil kemungkinan mereka akan puas dan loyal terhadap perusahaannya. *Quality of work life* mengacu pada keinginan pegawai akan rasa aman, perasaan puas dalam pekerjaannya, dan memiliki peluang untuk pertumbuhan pribadi. Ketika pegawai merasa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan mereka dengan menyediakan lingkungan kerja yang positif, mereka cenderung lebih bahagia dan puas. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa *quality of work life* yang positif dapat memberikan banyak manfaat bagi perusahaan, seperti kinerja pegawai yang lebih baik, ketidakhadiran yang lebih sedikit, tingkat turnover yang lebih rendah, keterlambatan yang lebih sedikit, serta efektivitas dan komitmen yang lebih besar secara keseluruhan (Naufalia et al., 2022). Menurut Cascio dalam dimensi *quality of work life* meliputi partisipasi pegawai, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, kesehatan lingkungan dan keselamatan kerja, keamanan kerja, kompensasi yang layak, dan kebanggaan (Mardiansyah, 2022).

Sebelum dapat beroperasi, bank syariah seperti Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) harus mendapatkan persetujuan dari Dewan Syariah Nasional. BPRS Buana Mitra Perwira adalah BPR Syariah di Kabupaten Purbalingga, didirikan pada 4 Juni 2004. Posisi perusahaan ini menonjol karena memiliki

kantor cabang di Banjarnegara dan beberapa kantor kas di seluruh Purbalingga (sumber: www.bprsbmp.com).

Departemen Sumber Daya Manusia di BPRS Buana Mitra Perwira terdiri dari individu-individu dari berbagai latar belakang, tidak terbatas pada dasar perbankan syariah. Fokus utama mereka terletak pada memastikan bahwa semua pegawai baru memiliki kualifikasi yang kondusif untuk menegakkan *Work Ethic* yang kuat. Kriteria krusialnya adalah kemahiran membaca dan menulis Al-Quran. BPRS Buana Mitra Perwira aktif melakukan program Islam di kalangan pegawainya. Pengajian Al-Quran secara kolektif (tadarus) dilakukan secara rutin, disertai dengan kegiatan tambahan seperti shalat istighosah. Selain upaya keagamaan, perusahaan sangat menekankan pertumbuhan pegawai melalui berbagai inisiatif pendidikan dan pelatihan. Hal ini mencakup sesi pelatihan internal, sertifikasi dari lembaga eksternal, kursus yang disampaikan oleh otoritas terkait, dan pembelajaran dari materi yang dipublikasikan.

Untuk menumbuhkan rasa kebersamaan dan kesejahteraan, BPRS Buana Mitra Perwira menyelenggarakan acara bulanan seperti *sharing product* dan rutinitas olahraga pagi. Upaya ini bertujuan agar pegawai tetap terlibat, termotivasi, dan mendapat informasi, sehingga semakin memperkuat ikatan dalam komunitas BPRS Buana Mitra Perwira. Selain itu, setiap pagi dilengkapi dengan sesi doa dan ceramah motivasi selama 20 menit yang dipimpin oleh manajemen dan direktur, sehingga memberikan suasana positif untuk hari kerja (Yani, 2020).

Program kualifikasi pegawai yang ada di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga belum sepenuhnya berhasil meningkatkan semangat kerja pegawai dan mendorong peningkatan prestasi kerja dalam organisasi.

Tabel 1
Jumlah Pegawai BPRS Buana Mitra Perwira Tahun 2020-2023

Tahun	Jumlah Pegawai
2020	79
2021	82

2022	81
2023	83

Sumber : Farah pegawai BPRS Buana Mitra Perwira (Data sudah diolah)

Tabel 1 menggambarkan pola kesetiaan pegawai yang berbeda-beda di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga. Jumlah karyawan meningkat dari tahun 2020 hingga 2021, yang menunjukkan peningkatan loyalitas sebesar 3,8%. Namun terjadi penurunan pada tahun 2022 yang mengakibatkan penurunan loyalitas sebesar 1,22%. Meskipun terjadi kenaikan berikutnya pada tahun 2023 (2,47%), hal ini tidak sebanding dengan pertumbuhan yang diamati antara tahun 2020 dan 2021. Berdasarkan wawancara dengan ibu Lilis Yunani selaku manager operasional BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga faktor yang menyebabkan loyalitas pegawai berkurang sehingga menimbulkan perilaku kerja kurang atau memilih keluar/pindah dari tempat pekerjaan adalah karena ketidakpuasan dengan kebijakan perusahaan dan ketidakseimbangan nilai pribadi dengan budaya perusahaan.

Powers (2017) menyatakan bahwa loyalitas yang tulus melibatkan komitmen, melampaui ekspektasi, dan hubungan yang saling menguntungkan, loyalitas pegawai akan berkembang bila diimbangi dengan loyalitas organisasi. Membina loyalitas bukanlah solusi yang cepat, hal ini secara alami muncul dari pemahaman bersama tentang saling ketergantungan antara pegawai dan organisasi (Hilfuz Gumilar et al., 2023).

Tabel 2
Tingkat Keterlambatan Pegawai BPRS Buana Mitra Perwira
Purbalingga Tahun 2023

Jumlah Pegawai Terlambat	Keterlambatan Pegawai Per - Hari
13 Pegawai	1 hari
4 Pegawai	2 hari
3 Pegawai	3 hari
2 Pegawai	4 hari
2 Pegawai	5 hari
1 Pegawai	9 hari
1 Pegawai	11 hari

1 Pegawai	16 hari
1 Pegawai	21 hari
1 Pegawai	110 hari
29 Pegawai	215 hari

Sumber : Data Absensi Tahun 2023 (Data sudah diolah)

Data yang disajikan dalam tabel menunjukkan pola yang mengkhawatirkan, keterlambatan pegawai sekitar 35% (29 pegawai dari 83 pegawai). Keterlambatan setidaknya satu kali pada tahun 2023, dengan satu orang mengumpulkan 110 hari terlambat merupakan tingkat keterlambatan yang tinggi. Hal ini mempertanyakan loyalitas pegawai, karena ketepatan waktu yang konsisten sering kali dianggap sebagai demonstrasi dedikasi terhadap organisasi. Lilis Yunani, seorang Manajer Operasional seperti dikutip dalam sebuah wawancara, faktor penyebab tingkat keterlambatan tinggi pada pegawai termasuk kendala transportasi, ketidakhadiran tinggi, kurangnya pengelolaan waktu, ketidakpuasan kerja, kurangnya keseimbangan kehidupan kerja, dan pribadi yang buruk, kurangnya kedisiplinan, ketidakpastian lingkungan kerja dan kondisi cuaca atau keadaan darurat. Tindakan yang dilakukan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga dalam menangani keterlambatan pegawai nya yaitu dengan menerapkan hukuman disiplin yaitu dari mulai teguran secara lisan sampai surat peringatan (SP) berdasarkan kesalahan terdiri dari SP 1 untuk kategori ringan, SP 2 untuk kategori sedang, dan SP 3 untuk kategori berat.

Tabel 3
Wawancara Pendahuluan

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Ya	Tidak	Total
	<i>Work Ethic</i>				
1.	Saya merasa bekerja bukan merupakan tujuan, tetapi bekerja merupakan sarana untuk pengembangan pribadi dan hubungan sosial	10	90%	10%	100%
2.	Saya merasa hidup tidak berarti tanpa bekerja	10	80%	20%	100%
3.	Saya lebih banyak memiliki waktu luang yang baik untuk masyarakat	10	20%	80%	100%

4.	Pekerjaan saya lebih mengutamakan nilai pekerjaan dari pada hasil	10	70%	30%	100%
----	---	----	-----	-----	------

Sumber : Hasil Wawancara Pendahuluan

Tabel 3 dari survei pendahuluan menunjukkan bahwa 90% responden yang setuju melihat pekerjaan sebagai kesempatan untuk belajar, tumbuh, dan meningkatkan keterampilan mereka, serta membina hubungan di tempat kerja. Sementara 10% yang tidak setuju melihat pekerjaan sebagai tugas atau cara untuk memenuhi tujuan keuangan, sehingga kurang menekankan pada pertumbuhan profesional maupun pribadi (berdasarkan hasil wawancara pegawai: poin 1). Diketahui 80% dari 10 responden merasa jarak yang lama antara tempat tinggal dan tempat kerja mereka, mereka menghabiskan banyak waktu perjalanan, yang mengganggu keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Akibatnya, mereka memiliki sedikit waktu luang untuk berinteraksi di kegiatan non kerja (hasil wawancara dengan pegawai : poin 3).

Tabel 4
Wawancara Pendahuluan

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Ya	Tidak	Total
	<i>Quality Of Work Life</i>				
1.	Saya dapat mengikuti semua program pelatihan dan pengembangan di BPRS Buana Mitra Perwira	10	90%	10%	100%
2.	Saya mendapatkan program pensiun dari perusahaan tempat saya bekerja	10	50%	50%	100%
3.	Saya tidak pernah melihat perusahaan melakukan PHK pegawai sepihak (tanpa alasan yang jelas)	10	70%	30%	100%
4.	Saya mendapatkan bonus yang layak ketika mencapai target	10	90%	10%	100%

Sumber : Hasil Wawancara Pendahuluan

Berdasarkan survei pendahuluan pada tabel 4, bahwa 90% responden aktif dalam program pelatihan, namun 1 dari 10 responden tidak turut aktif dalam program responden dikarenakan jarang diadakan (hasil wawancara pegawai : poin 1). Kemudian 50% dari 10 responden mengatakan bahwa belum

mendapatkan program pensiun, dikarenakan program pensiun didapatkan jika sudah bekerja lebih dari 1 tahun dan pensiunan pegawai BPRS Buana Mitra Perwira diumur 56 tahun (hasil wawancara pegawai : poin 2).

Untuk mengatasi masalah ini dan meningkatkan loyalitas pegawai, perusahaan dapat berkonsentrasi pada peningkatan “*Work Ethic*” (WE) dan “*Quality Of Work Life*” (QWL). WE dan QWL mencakup inisiatif yang bertujuan untuk memperbaiki lingkungan kerja, menumbuhkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Pada dasarnya, WE dan QWL memungkinkan perusahaan mengoptimalkan pengalaman kerja untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan kesejahteraan individu (Susilowati, 2023).

Penelitian-penelitian terdahulu telah banyak yang meneliti hubungan antara *Work Ethic* dan *quality of work life* terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Permatasari dan Ratnasari tahun 2020 dan Nurhasanah, dkk. Tahun 2022 memiliki pengaruh *Work Ethic* terhadap loyalitas dan kepuasan pegawai (Nurhasanah et al., 2022; Permatasari & Ratnasari, 2020). Namun, Syofian dan Wiliamin tahun 2022 tidak menemukan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas, sedangkan penelitian Nofitasari tahun 2021 juga menunjukkan tidak adanya pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (Nofitasari, 2021; Syofian & Waliamin, 2022).

Penelitian yang dilakukan Susilowati tahun 2023 menunjukkan adanya hubungan langsung antara *quality of work life* yang baik dan loyalitas pegawai. Demikian pula Lisabella dkk, tahun 2023 menemukan korelasi positif antara *quality of work life* dan kepuasan kerja (Lisabella & Hasmawaty, 2021; Susilowati, 2023). Namun, penelitian Harlie dkk, tahun 2020 berpendapat bahwa *quality of work life* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan penelitian Pradnyanata dkk, tahun 2020 menyatakan hal tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Harlie et al., 2020; Pradnyanata et al., 2020). Dan penelitian Susilowati pada tahun 2023, mengusulkan adanya korelasi langsung antara kepuasan kerja dan loyalitas

pegawai, namun penelitian lainnya, seperti penelitian Rifaldo pada tahun 2022, tidak menemukan hubungan yang signifikan antara keduanya (Rifaldo, 2022; Susilowati, 2023).

Berdasarkan uraian di atas, penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh *Work Ethic* (WE) dan *Quality Of Work Life* (QWL) Terhadap Loyalitas Kerja Melalui Kepuasan Pegawai Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pegawai BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga).**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh *Work Ethic* (WE) terhadap kepuasan pegawai BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga?
2. Apakah terdapat pengaruh *Quality Of Work Life* (QWL) terhadap kepuasan pegawai BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga?
3. Apakah terdapat pengaruh *Work Ethic* (WE) dan *Quality Of Work Life* (QWL) secara simultan terhadap kepuasan pegawai BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga?
4. Apakah terdapat pengaruh *Work Ethic* (WE) terhadap loyalitas kerja BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga?
5. Apakah terdapat pengaruh *Quality Of Work Life* (QWL) terhadap loyalitas kerja BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga?
6. Apakah terdapat pengaruh kepuasan pegawai terhadap loyalitas kerja BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga?
7. Apakah terdapat pengaruh *Work Ethic* (WE) terhadap loyalitas kerja yang dimediasi oleh kepuasan pegawai BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga?
8. Apakah terdapat pengaruh *Quality Of Work Life* (QWL) terhadap loyalitas kerja yang dimediasi oleh kepuasan pegawai BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan dan manfaat yang ingin dicapai dengan penelitian ini adalah :

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh *Work Ethic* (WE) terhadap kepuasan pegawai BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.
- b. Untuk mengetahui pengaruh *Quality Of Work Life* (QWL) terhadap kepuasan pegawai BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.
- c. Untuk mengetahui pengaruh *Work Ethic* (WE) dan *Quality Of Work Life* (QWL) secara simultan terhadap kepuasan pegawai BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.
- d. Untuk mengetahui pengaruh *Work Ethic* (WE) terhadap loyalitas kerja pada pegawai BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.
- e. Untuk mengetahui pengaruh *Quality Of Work Life* (QWL) terhadap loyalitas kerja pada pegawai BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.
- f. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan pegawai terhadap loyalitas kerja pada pegawai BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.
- g. Untuk mengetahui pengaruh *Work Ethic* (WE) terhadap loyalitas kerja yang dimediasi oleh kepuasan pegawai BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.
- h. Untuk mengetahui pengaruh *Quality Of Work Life* (QWL) terhadap loyalitas kerja yang dimediasi oleh kepuasan pegawai BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.

2. Manfaat

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai referensi dan menambah pengetahuan mengenai pengaruh *Work Ethic* dan *quality of work life* terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan pegawai sebagai variabel intervening.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Penulis

Penelitian ini dirancang untuk menawarkan kesempatan pendidikan yang berharga, mendorong pengembangan pribadi dan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh *Work Ethic*

dan *quality of work life* terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan pegawai sebagai variabel intervening.

2) **Bagi Akademik**

Penelitian ini berupaya untuk memperkaya basis pengetahuan yang ada dan berfungsi sebagai sumber daya yang bermanfaat bagi mahasiswa UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Tujuannya adalah untuk memberikan wawasan praktis tentang lingkungan kerja organisasi. Penemuan ini berpotensi menjadi titik referensi penting bagi peneliti masa depan yang mengeksplorasi tema serupa.

3) **Bagi BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga**

Penelitian ini berupaya memberikan wawasan dan rekomendasi berharga mengenai implementasi kebijakan. Dengan menunjukkan secara tepat bagian yang perlu diperbaiki dalam kondisi kerja, penelitian ini dapat dijadikan dasar saran-saran kebijakan. Pada akhirnya, saran-saran ini dapat membantu bank dalam meningkatkan kepuasan dan loyalitas pegawai.

D. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan menyediakan pembaca dengan arahan tentang ilustrasi dan topik penelitian. Sistematika penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Bab yang menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : Landasan Teori

Bab ini berisi tinjauan pustaka tentang landasan teori penelitian, kajian pustaka, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini membahas tentang jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, data dan sumber data, variabel dan indikator penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini membahas hasil penelitian dan analisis pengaruh *Work Ethic* (WE) dan *Quality Of Work Life* (QWL) terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan pegawai sebagai variabel *intervening* (studi kasus pegawai BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga).

BAB V : Penutup

Bab ini terdiri atas simpulan dan saran.



BAB II LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. *Social Exchange Theory* (Teori Pertukaran Sosial)

Psikolog Thibaut adalah orang pertama yang memperkenalkan teori pertukaran sosial, yang berfokus pada saling ketergantungan antara individu dan konsekuensi sosial yang muncul dari evolusi hubungan timbal balik. Teori ini dibangun oleh Thibaut dan Kelly yang menyatakan bahwa individu secara sukarela terlibat dan tetap berada dalam hubungan sosial dengan mempertimbangkan manfaat atau kerugian yang mereka alami. Psikolog John Thibaut dan Harold Kelly (1959), serta sosiolog George Homans (1961), Richard Emerson (1962), dan Peter Blau (1964), berkontribusi besar pada pengembangan teori ini. Penelitian ini didasarkan pada teori pertukaran sosial Blau tahun 1964. Menurut teori pertukaran sosial dalam ilmu sosial, hubungan sosial dicirikan oleh interaksi dinamis berupa penghargaan, pengorbanan, dan manfaat yang saling memengaruhi. (Kustiawan et al., 2022). *Social exchange* terjadi ketika dua orang atau lebih terlibat dan masing-masing menyumbangkan sesuatu yang berharga (Warsito et al., 2022).

Konsep pengorbanan seringkali dikaitkan dengan aspek negatif dalam sebuah hubungan, berbanding terbalik dengan konsep penghargaan yang cenderung bernilai positif. Teori Pertukaran Sosial menjelaskan bahwa individu menilai kualitas hubungannya berdasarkan perhitungan antara pengorbanan yang dilakukan dan penghargaan yang diperoleh. Setiap hubungan membutuhkan komitmen waktu dan energi dari setiap pihak yang terlibat. Kualitas persepsi individu terhadap nilai suatu hubungan akan sangat menentukan keberlangsungan hubungan tersebut. Hubungan yang dipandang positif cenderung lebih stabil dan bertahan lama, sementara hubungan yang dinilai negatif cenderung lebih rentan putus (Kustiawan et al., 2022).

Perspektif pertukaran sosial menunjukkan bahwa interaksi sosial dicirikan oleh keseimbangan memberi dan menerima. Karyawan dalam lingkungan organisasi sering mengevaluasi masukan mereka kepada perusahaan terhadap insentif yang ditawarkan kepada mereka. Jika karyawan merasa bahwa masukan mereka melebihi keluaran yang mereka terima, ketidakbahagiaan dapat berkembang. Hal ini dapat ditunjukkan sebagai penurunan produksi, pemogokan, seringnya absen, atau bahkan pengunduran diri. Teori ini menekankan pentingnya memenuhi tuntutan karyawan. Untuk menjaga loyalitas karyawan, bisnis harus mencapai keseimbangan antara apa yang mereka berikan untuk membuat mereka merasa dihargai dan apa yang mereka inginkan sebagai balasannya. Menurut gagasan Blau, loyalitas karyawan merupakan tanda terima kasih kepada atasan karena telah memperlakukan mereka dengan baik.

2. *Work Ethic* (Etika kerja)

a. Pengertian *Work Ethic*

Etika kerja adalah seperangkat prinsip yang menjadi acuan perilaku di tempat kerja. Setiap organisasi memiliki aturan etika yang berbeda-beda, namun tujuannya sama, yaitu menciptakan lingkungan kerja yang bermoral. Tb. Sjari Mangkuprawira menjelaskan bahwa etika kerja adalah pedoman moral bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam pandangan Islam, etika kerja mencakup menjalankan pekerjaan sesuai dengan ajaran agama. Seorang pekerja muslim perlu memahami konsep pekerjaan yang baik menurut Islam dan mempraktikkannya dalam pekerjaannya (Badriati, 2021).

b. Tujuan *Work Ethic*

Adapun tujuan menurut (Komari & Sulistiowati, 2024) yaitu :

- 1) Meningkatkan Integritas dan Kepercayaan: Etika kerja mendorong perilaku jujur, benar, dan dapat diandalkan, yang membangun dan mengembangkan kepercayaan di antara rekan kerja, klien, dan mitra bisnis.

- 2) Peningkatan Produktivitas dan Kualitas Kerja: Dengan mematuhi prinsip-prinsip kerja yang kuat, individu cenderung lebih bertanggung jawab, disiplin, dan termotivasi untuk bekerja secara efektif dan efisien, sehingga menghasilkan peningkatan produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik.
- 3) Membina Lingkungan Kerja yang Positif: Karyawan merasa dihargai, diperlakukan secara adil, dan didorong dalam pengembangan profesional mereka, sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang positif.
- 4) Meminimalkan Konflik dan Masalah Hukum: Mematuhi norma-norma etika membantu perusahaan dalam menghindari berbagai jenis konflik internal serta masalah hukum yang mungkin terjadi sebagai akibat dari operasi bisnis yang tidak etis.
- 5) Meningkatkan Reputasi Organisasi: Organisasi yang menjaga standar etika kerja yang tinggi sering kali dipandang positif oleh masyarakat, menarik lebih banyak klien, investor, dan personel yang kompeten.
- 6) Mendukung Keberlanjutan Jangka Panjang: Etika kerja yang kuat menjamin bahwa perusahaan beroperasi dengan baik terhadap lingkungan dan masyarakat, meningkatkan keberlanjutan jangka panjang organisasi.
- 7) Memfasilitasi Pengambilan Keputusan yang Tepat: Aturan etika membantu individu dan organisasi membuat keputusan yang mempertimbangkan dampak jangka panjang dan kepentingan semua pemangku kepentingan

c. Aspek-aspek *Work Ethic*

Miller, Woehr, & Hudspeth (2002), sebagaimana dirujuk dalam (Wardhana, 2024), mengidentifikasi tujuh elemen mendasar yang berkontribusi pada etika kerja. Berikut uraiannya:

- 1) Pekerjaan sebagai Aspek Utama Kehidupan: Pekerjaan merupakan bagian penting dalam kehidupan banyak orang.

Mereka yang menjadikan pekerjaan sebagai prioritas melihatnya sebagai cara untuk mencapai tujuan pribadi dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan.

- 2) Kemandirian: Kemandirian adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tanpa perlu bantuan orang lain.
- 3) Dedikasi untuk Kerja Keras: Dengan bekerja keras dan konsisten, seseorang dapat mencapai tujuan yang diinginkan, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional.
- 4) Integritas Etika dan Moral: Nilai-nilai moral dan etika yang kuat akan membentuk perilaku seseorang dan menjadi landasan dalam mengambil keputusan.
- 5) Pemanfaatan Waktu Luang yang Produktif: Selain bekerja, penting juga untuk menggunakan waktu luang dengan kegiatan yang bermanfaat dan menyegarkan pikiran.
- 6) Manajemen Waktu yang Efisien: Kemampuan mengatur waktu dengan baik adalah kunci untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan menghindari pemborosan waktu.
- 7) Menunda Imbalan Langsung: Seseorang yang mampu menunda kepuasan instan demi tujuan jangka panjang menunjukkan sikap yang bijaksana dan berorientasi pada masa depan.

d. Dimensi dan Indikator *Work Ethic*

Menurut Abbas J. Ali (1995) sebagaimana yang diuraikan oleh (Hariani, 2020) indikator-indikator etika kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Berusaha: Seorang muslim wajib berusaha dan mengerahkan segala daya upaya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri, kebutuhan keluarganya, dan kebutuhan masyarakat. Produktivitas dalam bekerja sangat penting dalam Islam karena membantu mengatasi tantangan sosial dan ekonomi. Indikatornya meliputi:
 - a) Kemalasan adalah buruk
 - b) Dedikasi terhadap pekerjaan adalah suatu kebajikan

- c) Bekerja dengan baik bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain
 - d) Keadilan dan kenyamanan di tempat kerja merupakan kondisi penting bagi kesejahteraan karyawan
- 2) Kompetisi: Untuk mencapai keunggulan moral, seorang karyawan harus mampu bersaing secara adil dan jujur dengan tujuan memperjuangkan kebaikan. Indikatornya meliputi:
- a) Menghasilkan lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan seseorang akan memberikan kemakmuran bagi pegawai secara keseluruhan
 - b) Seseorang harus melaksanakan pekerjaan dengan kemampuan yang terbaik
 - c) Bekerja bukan merupakan tujuan, tetapi bekerja merupakan sarana untuk pengembangan pribadi dan hubungan sosial
 - d) Hidup tidak berarti tanpa bekerja
- 3) Transparansi: Keterbukaan terhadap berbagai aktivitas organisasi. Indikatornya adalah:
- a) Lebih banyak waktu luang (untuk santai-santai) adalah tidak baik
 - b) Hubungan manusia dalam organisasi harus mendapatkan perhatian yang besar
 - c) Bekerja memungkinkan seseorang mengendalikan keadaan hidup
 - d) Kreatifitas kerja merupakan sumber kebahagiaan dan keberhasilan
- 4) Moralitas (*Morality*) : Karena Islam tidak membedakan antara masalah sekuler dan agama, maka semua tindakan harus sesuai dengan etika Islam. Indikatornya adalah:
- a) Siapa saja yang bekerja akan lebih dapat mencapai kemajuan dalam kehidupan
 - b) Bekerja memberikan kesempatan untuk mandiri

- c) Seseorang yang sukses adalah orang yang dapat memenuhi target di dalam pekerjaannya
- d) Seseorang seharusnya terus bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawabnya
- e) Nilai kerja lebih ditentukan oleh niatnya daripada oleh hasil kerjanya

3. *Quality Of Work Life* (Kualitas Kehidupan Kerja)

a. *Pengertian Quality Of Work Life*

Dalam hal kesejahteraan karyawan, gagasan *Quality Of Work Life* (QWL) menyoroti pentingnya menyelaraskan kebijakan bisnis dengan aspirasi dan ambisi karyawan. Inisiatif QWL berupaya membangun lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan, yang membantu organisasi mencapai tujuan mereka. Menurut Ballou dan Godwin (2007), operasi QWL sangat penting bagi perusahaan publik. Cascio menekankan bahwa keterlibatan karyawan merupakan fitur penting QWL karena memungkinkan pekerja untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan yang terkait dengan profesi mereka, menyesuaikan tempat kerja mereka, dan menyadari nilai dari penyediaan layanan atau barang berkualitas tinggi (DZ Anturida, 2019).

b. *Tujuan Quality Of Work Life*

Menurut Hermawati (2016:6), sebagaimana dirujuk dalam (Susilowati, 2023) terdapat empat tujuan utama:

- 1) Mendorong Partisipasi: Menciptakan lingkungan yang demokratis di mana individu dapat menyampaikan pandangan mereka terhadap masalah yang menjadi perhatian mereka.
- 2) Mendorong Kesejahteraan Kolektif: Menawarkan insentif finansial untuk mendorong kolaborasi, yang menghasilkan peningkatan produksi dan keuntungan timbal balik.

- 3) Meningkatkan Stabilitas: Memastikan stabilitas pekerjaan dengan meningkatkan kondisi kerja dan memperluas hak-hak karyawan.
- 4) Mendukung Pertumbuhan Pribadi: Menciptakan lingkungan yang mendorong pengembangan profesional dan pribadi semua anggota.

c. Aspek-aspek *Quality Of Work Life*

Tidak ada satu pun perusahaan atau organisasi yang menentukan kualitas kehidupan kerja; sebaliknya, praktik manajemen tenaga kerja suatu perusahaan memengaruhi sejumlah aspek. Tiga komponen penting dari kehidupan kerja yang berkualitas tinggi diidentifikasi oleh Cascio (2001), sebagaimana dirujuk dalam (DZ Anturida, 2019):

- 1) Kompensasi yang adil dan kompetitif: Ini melibatkan pemberian gaji dan tunjangan yang kompetitif kepada anggota staf berdasarkan kinerja mereka. Memenuhi berbagai tuntutan mereka sambil memperhitungkan biaya hidup dan harga pasar untuk pekerjaan serupa merupakan tujuannya. Untuk mengakui kontribusi pegawai dengan tepat, struktur kompensasi harus mencakup komponen seperti upah pokok, tunjangan, jaminan sosial, bonus, dan insentif lainnya.
- 2) Suasana yang mendukung untuk bekerja mencakup hal-hal seperti prosedur keselamatan, fasilitas dasar, gaya manajerial, kondisi kerja, dan desain tempat kerja. Memastikan keselamatan dan kenyamanan pegawai selama menjalankan kewajiban sehari-hari memerlukan pemeliharaan lingkungan kerja yang baik.
- 3) Peluang untuk maju: Reorganisasi sebuah organisasi harus memberi pegawai tugas-tugas yang sulit serta lebih banyak peluang untuk terlibat, mempelajari keterampilan baru, dan promosi karier. Tujuannya adalah untuk mendorong pertumbuhan dan promosi karier pegawai.

e. Dimensi dan Indikator *Quality Of Work Life*

Menurut Cascio (2003) dalam (Mardiansyah, 2022) bahwa indikator QWL, yaitu :

- 1) Keterlibatan Karyawan: Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengekspresikan diri merupakan hal yang penting, dengan indikator yang menunjukkan:
 - a) Pegawai dapat menyampaikan gagasan, saran, kritik, pendapat, kreativitas, inisiatif, dll.
- 2) Pertumbuhan Karier: Menyadari pentingnya pengembangan karier, para manajer di semua tingkatan harus memprioritaskan pertumbuhan individu yang berpotensi tinggi. Indikatornya meliputi:
 - a) Memberikan kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan.
- 3) Penyelesaian konflik: Perselisihan yang tidak terselesaikan seringkali mengakibatkan penurunan produktivitas, dengan indikator yang menunjukkan:
 - a) Hubungan dengan rekan kerja
 - b) Hubungan pekerja dengan manajer
- 4) Komunikasi : Efisiensi dalam komunikasi mendorong inovasi dan pertumbuhan, tanda-tandanya antara lain:
 - a) Informasi mengenai pekerjaan yang mudah didapat melalui diskusi.
- 5) Kesehatan kerja: Sebagai bagian dari bantuan kesehatan di tempat kerja, organisasi menawarkan dana kesehatan kepada anggota staf dan keluarga mereka, dengan indikator yang berkaitan dengan:
 - a) Adanya program BPJS yang disediakan perusahaan.
- 6) Kesehatan lingkungan dan keselamatan di tempat kerja: Ini mencakup indikasi yang berkaitan dengan elemen eksternal yang tidak dapat diprediksi yang berdampak pada kondisi kerja, dengan indikator merujuk pada:

- a) Kondisi lingkungan kerja yang aman.
- 7) Keamanan kerja adalah keadaan dimana pekerja merasa aman dalam bekerja, dengan adanya tanda-tanda yang menunjuk ke:
 - a) Perusahaan memiliki Program dana Pensiun untuk karyawan.
 - b) Perusahaan menghindarkan PHK sepihak.
- 8) Kompensasi yang adil: Indikator remunerasi yang adil mencakup gaji langsung dan tidak langsung yang memuaskan, dengan mengacu pada:
 - a) Pemberian bonus yang layak
 - b) Pemberian insentif yang layak
- 9) Karyawan biasanya menumbuhkan rasa bangga dan kepuasan di perusahaan mereka dengan terlibat dalam kegiatan sosial. Rasa bangga ini dapat diukur dengan :
 - a) Pegawai ikut serta dalam kegiatan Corporate Social Responsibility

4. Loyalitas Kerja

a. Pengertian loyalitas kerja

Loyalitas pegawai harus menjadi prioritas utama bagi perusahaan dan organisasi. Komitmen individu terhadap apa pun disebut loyalitas. Menurut Susilowati (2023), loyalitas di tempat kerja mengacu pada kesiapan pekerja untuk melindungi perusahaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab, baik di dalam maupun di luar perusahaan (Susilowati, 2023). Hasibuan M. S. (2013) menegaskan bahwa kriteria penting untuk menilai pekerja adalah loyalitas, yang mencakup dedikasi mereka terhadap pekerjaan, status, dan perusahaan secara keseluruhan. Loyalitas kerja lebih lanjut didefinisikan oleh Valentino & Haryadi (2016) sebagai pengabdian pegawai terhadap organisasi yang terlihat dari komitmen mereka yang teguh terhadap keberhasilannya (Juwita & Khalimah, 2021:10)

b. Faktor pendukung dan penghambat loyalitas kerja

Sejumlah faktor memengaruhi loyalitas pegawai di berbagai kelompok usia, menurut Nitisemito (1996) sebagaimana dalam (Susilowati, 2023). Stabilitas pekerjaan dinilai di atas segalanya bagi orang-orang berusia 50 tahun ke atas, karena berbagai alasan termasuk peningkatan standar hidup, keamanan finansial, dan keamanan kerja. Loyalitas di antara individu dalam rentang usia 40–49 tahun sebagian besar difokuskan pada kemajuan karier dan penyelarasan dengan profesi yang dipilih, yang mendorong seseorang untuk tetap berada di industri yang sama.

Sementara itu, orang-orang dalam rentang usia 30-39 tahun menempatkan prioritas yang lebih tinggi pada pertumbuhan pribadi, yang sering kali mengakibatkan perubahan pekerjaan untuk memenuhi tuntutan yang berubah. Tingkat pergantian pegawai yang lebih tinggi dan kerentanan yang lebih besar terhadap tantangan finansial dapat terjadi akibat loyalitas pegawai yang kurang mapan dan preferensi untuk gaya hidup daripada komitmen organisasi yang kurang mapan. Ketidakhahagiaan pegawai dengan gaji, ketidaknyamanan di tempat kerja, ketidaksesuaian dengan gaya kepemimpinan, fasilitas yang buruk, kurangnya insentif dan pengakuan, dan sedikit kesempatan untuk terlibat adalah beberapa masalah yang menghambat loyalitas pegawai.

c. Aspek-aspek loyalitas kerja

Dari sudut pandang sikap, gagasan loyalitas pegawai menekankan betapa pentingnya hal tersebut dalam membentuk etos kerja dan komitmen umum terhadap perusahaan. Agustini (2011) menguraikan tiga komponen utama loyalitas pegawai dalam (Juwita & Khalimah, 2021:10):

- 1) Dorongan dan motivasi untuk bertahan: Pekerja cenderung bertahan di perusahaan yang mendukung rasa kepuasan mereka

dan sesuai dengan kompatibilitas, aspirasi, dan tujuan pribadi mereka.

- 2) Ingin membantu bisnis agar berhasil: Ketika anggota staf sangat sejalan dengan tujuan organisasi, hal itu menciptakan rasa persatuan dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras lagi guna memajukan bisnis.
- 3) Kepercayaan dan kepatuhan pada nilai-nilai perusahaan: Tingkat di mana pegawai merasa bahwa organisasi menghargai keterampilan dan kinerja mereka berkorelasi erat dengan tingkat kepercayaan mereka pada nilai-nilai perusahaan.

d. Dimensi dan Indikator Loyalitas Kerja

Saydam (2008) sebagaimana dirujuk dalam (Febriana & Kustini, 2022) menyatakan bahwa tanda-tanda loyalitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Ketaatan dan kepatuhan, pegawai wajib menaati segala ketentuan yang berlaku dan tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan pelanggaran terhadap ketentuan tersebut. Indikasi ini berkaitan dengan:
 - a) Menaati peraturan yang sudah ditetapkan.
 - b) Menaati Perintah yang diberikan atasan
 - c) Menaati jam kerja yang ditetapkan
- 2) Tanggung jawab, ini menunjukkan kapasitas seseorang untuk menyelesaikan sesuatu tepat waktu dan keberaniannya dalam mengambil risiko. Indikasi ini mengacu pada:
 - a) Menyelesaikan tugas tepat waktu
 - b) Mengutamakan kepentingan organisasi
 - c) Memelihara barang-barang fasilitas yang diberikan perusahaan
 - d) Bertanggung jawab atas kesalahan

3) Pengabdian, kualitas yang sangat dihargai oleh banyak bisnis karena mendukung lingkungan kerja yang berkelanjutan, tenang, dan produktif. Indikasi ini mengacu pada:

- a) Menyumbangkan tenaga dan pemikiran secara kontinyu
- b) Bersedia untuk kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan

4) Kejujuran, kemampuan anggota staf untuk melaksanakan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Indikasi ini mengacu pada:

- a) Menyelesaikan tugas tanpa adanya paksaan.
- b) Bekerja sesuai dengan jobdesk yang sudah ditentukan.
- c) Memberikan laporan kepada atasan mengenai hasil kerja dengan prosedur yang sudah ditetapkan.

5. Kepuasan Pegawai

a. Pengertian kepuasan pegawai

Kebahagiaan karyawan merupakan masalah penting di tempat kerja. Menurut Kotler dan Keller (2010), kepuasan adalah keadaan senang atau tidak senang. Menurut Melin dan Shafrani (2022), kepuasan adalah kesenjangan antara harapan dan hasil nyata atau yang dipersepsikan. Wright & Cropanzano (2000) menegaskan bahwa pendapat keseluruhan individu tentang pekerjaan mereka berkorelasi dengan kepuasan kerja (Warsito et al., 2021). Pada dasarnya, sikap terhadap pekerjaan dipengaruhi oleh bagaimana individu menilai lingkungan kerja mereka, dan sikap inilah yang mengarah pada kebahagiaan pegawai. Penilaian dapat difokuskan pada tugas itu sendiri atau pada rasa pencapaian yang muncul dari menegakkan prinsip-prinsip penting di tempat kerja. Sentimen positif tentang pekerjaan mereka lebih umum di antara pegawai yang puas daripada yang tidak puas (Siddiq, 2020).

b. Dampak ketidakpuasan pegawai

Dinamika tempat kerja sangat dipengaruhi oleh kepuasan pegawai. Menurut (Hartini, 2023a) konsekuensi dari kesenangan dan ketidakpuasan pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Produktivitas kerja adalah kemampuan untuk mengubah masukan menjadi keluaran yang bernilai secara efisien, baik secara individu maupun antar tim dalam suatu organisasi, menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017), pekerja yang puas menunjukkan peningkatan efisiensi, menggunakan teknik yang unggul untuk mencapai hasil.
- 2) Pergantian pegawai: Menurut Rivai (2009), pergantian pegawai adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan saat seseorang secara sukarela meninggalkan pekerjaan mereka saat ini untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Ini adalah fenomena multifaktorial, dengan ketidakpuasan kerja menjadi komponen utama yang berkontribusi. Tingkat pergantian pegawai yang berkurang berkorelasi dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi di antara pegawai (Hartini, 2023b, 2023c, 2023d).
- 3) Ketidakhadiran: Bila pekerja secara teratur tidak masuk kerja karena alasan yang tidak jelas, hal itu mungkin merupakan tanda ketidakpuasan kerja. Meskipun ketidakbahagiaan merupakan salah satu faktor, faktor lain yang berkontribusi terhadap ketidakhadiran meliputi kondisi kerja yang buruk, gaji yang tidak mencukupi, atau kesulitan interpersonal.
- 4) Loyalitas pegawai: Loyalitas pegawai, menurut Hasibuan (2000), merupakan elemen evaluasi penting yang mencakup komitmen terhadap peran, organisasi, dan pekerjaan itu sendiri.

c. Aspek-aspek kepuasan pegawai

Jewell dan Siegall, sebagaimana dikutip dalam (Zuraida, 2020), menetapkan empat faktor penting kepuasan karyawan:

- 1) Aspek psikologis, yang berhubungan dengan kesehatan mental pekerja dan mencakup etika kerja, minat bawaan, kemampuan, dan keterampilan.
- 2) Dimensi fisik mencakup karakteristik tempat kerja nyata seperti suhu, pencahayaan, sirkulasi udara, jam kerja, istirahat, serta masalah kesehatan dan kesejahteraan karyawan.
- 3) Aspek sosial, karena hubungan ini dapat memengaruhi kebahagiaan, perhatian harus diberikan pada bagaimana pegawai berinteraksi dengan rekan kerja, manajer, dan bahkan anggota keluarga.
- 4) Aspek finansial, meliputi pendapatan, fasilitas, kemungkinan untuk berkembang, akses ke fasilitas perusahaan, dan kesejahteraan pegawai dalam kaitannya dengan keamanan finansial.

d. Dimensi dan Indikator Kepuasan Pegawai

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2015) dan dirujuk oleh (Ekowati & Ariani, 2022), berikut ini merupakan penanda kepuasan pegawai:

- 1) Kepuasan dengan gaji: Jumlah uang yang diterima seseorang bergantung pada seberapa keras mereka bekerja, dan harus sesuai dengan apa yang diperoleh orang-orang dengan peran yang sama.

Indikasi ini mengacu pada:

- a) Upah yang diberikan secara adil sesuai dengan usaha yang dilakukan
- 2) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri : Hal ini berkaitan dengan seberapa banyak pekerjaan menawarkan peluang untuk belajar, mengemban tugas tertentu, dan mengatasi hambatan dalam peran yang menyenangkan. Berikut ini beberapa indikatornya:
 - a) Pemberian tugas yang bervariasi
 - b) Kesempatan belajar
 - c) Tanggung jawab

- 3) Kepuasan dengan promosi : Hal ini mengacu pada kesempatan seseorang untuk mengembangkan atau meningkatkan statusnya di dalam perusahaan. Berikut ini beberapa indikatornya:
 - a) Kebijakan promosi yang dilakukan secara adil
 - b) Memiliki kesempatan promosi yang sama
- 4) Kepuasan dengan sikap atasan : Ini menyangkut kapasitas atasan untuk menawarkan bimbingan dan bantuan teknis kepada bawahannya. Indikatornya adalah:
 - a) Atasan memberikan masukan dan bantuan terhadap karyawan
- 5) Rekan kerja : Rekan kerja yang suka menolong dan baik hati dapat meningkatkan kepuasan kerja. Berikut ini beberapa indikatornya:
 - a) Berkomunikasi dengan rekan kerja secara personal maupun dalam konteks pekerjaan
 - b) Saling memberikan bantuan

B. Landasan Teologis

1. *Work Ethic* (Etika kerja)

Dalam Syariah Islam, etika kerja merupakan pedoman moral untuk menjalankan bisnis sesuai nilai-nilai Islam, memastikan bahwa operasi bisnis berjalan baik dan benar. Etika kerja tidak terbatas pada jumlah aset yang dimiliki, seperti barang atau jasa, tetapi juga pada cara aset tersebut diperoleh dan digunakan, berdasarkan prinsip halal dan haram. Artinya adalah melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan halal dan haram, berpegang pada nilai-nilai Islam, dan berusaha mendapatkan ridha Allah SWT, yang menghilangkan segala kekhawatiran.

Dari penjelasan ini, etika kerja dapat didefinisikan sebagai cara seseorang melihat, melakukan, dan bertindak di tempat kerja sesuai dengan prinsip atau tujuan organisasi, lembaga, atau perusahaan yang berpegang pada syariat Islam dan perintah Allah SWT, memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan benar (Badriati, 2021). Ini mencakup sikap mental

individu atau kelompok dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan, yang ditunjukkan dalam perilaku kerja seperti :

a. Kedisiplinan/ tepat waktu

Disiplin adalah cara berpikir yang ditunjukkan melalui tindakan individu, kelompok, atau masyarakat dengan mematuhi peraturan, ketentuan, etika, norma, dan standar yang telah ditetapkan. Sebagaimana firman Allah SWT.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۚ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ ءَآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (QS. An-Nisa:59).

Selain itu, tentang sifat-sifat etika kerja yang bersifat moral, seperti disiplin dan konsistensi, yang disebut amanah dalam bahasa Islam. Salah satu komponen utama iman adalah perintah Allah untuk menepati janji-Nya. Semua hubungan, termasuk dengan Tuhan, diri sendiri, orang lain, dan alam semesta, termasuk janji atau uqud yang disebutkan dalam ayat ini. Peraturan yang ketat diperlukan untuk memenuhi tanggung jawab ini, terutama dalam hal waktu dan kualitas pekerjaan yang harus dilakukan.

b. Tanggung Jawab

Segala masalah yang dibuat dan direnungkan harus dihadapi dengan penuh tanggung jawab, baik itu menghasilkan kebahagiaan atau kegagalan. Sebagaimana Allah sebutkan dalam ayat 7, QS. Al-Isra' :

إِن أَحْسَنْتُمْ أَحْسَنْتُمْ لِأَنفُسِكُمْ ۚ وَإِن أَسَأْتُمْ فَلَهَا ۚ فَإِذَا جَاءَ وَعْدُ ءَأَخِرَةٍ لَّيْسُ ءُؤُوا وَجُوهُكُمْ وَلِيَدْخُلُوا الْمَسْجِدَ كَمَا دَخَلُوهُ أَوَّلَ مَرَّةٍ وَلِيُتَبِّرُوا مَا عَلَوْا تَتَبِيرًا

Artinya : Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri dan jika kamu berbuat jahat, maka (kejahatan) itu bagi dirimu sendiri, dan apabila datang saat hukuman bagi (kejahatan)

yang kedua, (Kami datangkan orang-orang lain) untuk menyuramkan muka-muka kamu dan mereka masuk ke dalam mesjid, sebagaimana musuh-musuhmu memasukinya pada kali pertama dan untuk membinasakan sehabis-habisnya apa saja yang mereka kuasai. (QS. Al-Isra':7)

Tanggung jawab harus dianut sebagai etika kerja yang mendasar karena manusia sebagai makhluk dengan berbagai kebutuhan dan kepentingan harus berusaha untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

c. Kerja Keras

Dalam Islam, kerja keras disebut mujahadah, yang didefinisikan para ulama sebagai "*istifragh ma fil wus'i*", yang berarti mengerahkan seluruh kekuatan dan kemampuan Anda untuk menyelesaikan tugas apa pun yang bermanfaat. Hal ini dapat dijelaskan dalam firman Allah QS: Al-Ashr, ayat 1-3 yang berbunyi:

وَالْعَصْرُ ۝ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ۝ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ ۝
وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ ۝

Artinya : Demi masa, Sesungguhnya manusia benar-benar berada dalam kerugian, Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran. (QS. Al-Ashr:1-3).

Mobilisasi dan optimalisasi sumber daya adalah istilah lain yang dapat digunakan untuk menggambarkan. Intinya, semua sumber daya yang diperlukan telah disediakan oleh Allah SWT; manusia hanya perlu berperan aktif dan memanfaatkan sumber daya tersebut semaksimal mungkin untuk memenuhi kehendak Allah.

d. Memiliki Jiwa Moral Bersih (Ikhlas)

Nilai keikhlasan adalah salah satu kualitas moral yang terkait dengan etika kerja. Hanya orang yang bersedekah dengan ikhlas dalam konteks ini yang akan menerima keistimewaan dan keberkahan yang besar. Sebagaimana firman Allah SWT.

إِلَّا عِبَادَ اللَّهِ الْمُخْلِصِينَ ﴿٤٣﴾ أُولَئِكَ لَهُمْ رِزْقٌ مَّعْلُومٌ ﴿٤٤﴾ فَوَاكِهَةٌ وَهُمْ مُكْرَمُونَ ﴿٤٥﴾ فِي جَنَّاتٍ النَّعِيمِ ﴿٤٦﴾

Artinya: Tetapi hamba-hamba Allah yang dibersihkan (dari dosa), Mereka itu memperoleh rezeki yang tertentu, Yaitu buah-buahan, dan mereka adalah orang-orang yang dimuliakan, Didalam syurga-syurga yang penuh nikmat. (QS. Ash-Shaaffat:40-43).

Ayat tersebut menekankan bahwa keutamaan dan jaminan bagi orang yang bekerja harus menjadi motivasi utama untuk menjalankan tugas dan pekerjaan sehari-hari, baik dalam hubungan baik kepada Tuhan maupun hubungan baik kepada manusia. Hanya orang-orang yang melakukan perbuatan baiklah yang pada akhirnya akan mendapatkan keuntungan besar di hari kiamat, yaitu masuk ke dalam surga Allah yang penuh dengan kebahagiaan. Namun, kesabaran sangat penting dalam kehidupan dunia ini.

e. Jujur

Semua individu dan kelompok menginginkan kemajuan dan pertumbuhan, tetapi kemajuan harus dicapai secara alami tanpa merugikan orang lain. Sebagaimana firman Allah yang berbunyi:

وَلِكُلِّ وُجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿١٤٨﴾

Artinya: Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblat nya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba lomba lah (dalam membuat) kebaikan. di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu. (Q.S. Al-Baqarah: 148)

Kejujuran dalam dunia kerja adalah ketelitian dan keikhlasan, yang berarti tepat waktu, menepati janji, memberikan layanan yang dapat diandalkan, mengakui kesalahan, terus berusaha untuk menjadi lebih baik, dan menghindari tindakan curang atau penipuan.

2. *Quality Of Work Life* (Kualitas Hidup Kerja)

Ibrahim menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia adalah cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan karena lingkungan kerja organisasi atau perusahaan diatur dalam Islam (Muna, 2023). Konsep ini terkait erat dengan perspektif Islam tentang kualitas kehidupan kerja. Berikut ini adalah beberapa konsep dasar tersebut :

a. Menetapkan Mekanisme Penetapan Upah Yang Transparan dan Adil

Sebelum seseorang dianggap memenuhi syarat untuk bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, penting untuk melakukan perjanjian gaji untuk menjelaskan gaji yang akan diberikan dan meningkatkan keinginan untuk bekerja. Bagaimana gaji ditetapkan dalam Islam menekankan bahwa gaji harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, sebagaimana firman Allah SWT dalam Surah Al-Ahqaf ayat 19 yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوقِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal bagi mereka dan mereka tiada dirugikan. (QS. Al-Ahqaf: 19).

Selain itu, gaji ditetapkan berdasarkan kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat luas. Jadi, jika biaya hidup naik, gaji karyawan harus dinaikkan untuk memenuhinya. Jika upah dibayar dengan benar dan adil, karyawan akan lebih puas dan dapat memenuhi persyaratan mereka, yang berarti kehidupan kerja yang lebih baik.

b. Solidaritas Sosial

Pendapatan memiliki hubungan erat dengan prinsip solidaritas sosial dalam Islam. Individu diberi insentif untuk bekerja dan memperoleh gaji sesuai dengan usaha dan tanggung jawab mereka. Sebaliknya, negara bertanggung jawab untuk menafkahi mereka dan keluarganya jika mereka tidak mampu bekerja. Konsep ini menekankan pada

peningkatan kualitas hidup di tempat kerja, keamanan kerja, dan manfaat pensiun bagi pekerja.

c. Pengembangan Kompetensi dan Pelatihan

Dalam Islam, ilmu pengetahuan berfungsi sebagai kompas untuk menentukan kehormatan dan kualitas hidup seseorang. Pemahaman telah berkembang ke berbagai aspek urusan duniawi dan prinsip agama sebagai hasil dari kemajuan ilmu pengetahuan. Akibatnya, orang berusaha untuk mendekatkan diri kepada Allah dan meningkatkan kemampuan dan kapasitas mereka untuk memenuhi kewajiban mereka. Pelatihan di berbagai bidang adalah cara untuk meningkatkan efisiensi, yang mencerminkan penekanan Islam pada ketekunan dan rasa hormat terhadap pekerjaan seseorang.

Islam menganjurkan umatnya dalam menyelenggarakan kursus-kursus pelatihan bagi pekerja dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis para pekerja untuk melaksanakan tugas pekerjaan mereka. Dalam Islam konsep kualitas kehidupan kerja tidak hanya dipandang dari segi kebutuhan jasmani saja, tetapi juga dari segi ruhani. Adanya indikator pengembangan karyawan, Islam memandang bahwa penting adanya pengembangan keterampilan dan pelatihan pada kualitas kehidupan kerja karyawan.

d. Hubungan Kemanusiaan Dalam Islam

Dalam suatu organisasi, interaksi antar karyawan sangat penting untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan spiritual seseorang. Ini dapat menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan tulus, semangat, dan gotong royong, jika kebutuhan-kebutuhan ini dipenuhi. Aspek-aspek berikut terlibat dalam hubungan ini:

1) Merasakan Ketenangan dan Ketentraman

Karyawan harus tetap tenang dan tentram. Jika mereka berbicara dengan manajer atau rekan kerja yang lebih tua, karyawan baru tidak boleh merasa cemas atau terintimidasi. Manajer harus penuh perhatian dalam mendukung bawahannya

dan menghindari bersikap arogan atau merendahkan orang lain. Sebagaimana Allah berfirman dalam Surah An-Nahl ayat 125:

أُدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بَالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ
أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ ﴿١٢٥﴾

Artinya: Serulah (manusia) kepada jalan tuhanmu dengan hikmah (hikmah adalah perkataan yang tegas dan benar yang dapat membedakan antara yang hak dan yang bathil) dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara baik. (QS. An-Nahl:125).

Al-Qur'an menekankan bahwa interaksi manusia harus didasarkan pada rasa saling menghormati, menghindari kerugian dan menilai orang lain dengan negatif.

- 2) Rasa Inklusi: Karyawan harus percaya bahwa mereka adalah bagian penting dari tim, yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, seperti saudara kandung yang saling membantu.
- 3) Mengakui Kinerja dan Memberikan Tindak Korektif

Allah akan mendorong menciptakan insentif kepada mereka yang melakukan pekerjaan yang luar biasa. Sebagaimana firman Allah dalam Surah An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ
بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (QS. An-Nahl:97).

Islam menganjurkan agar karyawan disemangati dan dimotivasi untuk melaksanakan tugas mereka. Karyawan yang berprestasi tinggi harus didorong untuk menerima pengakuan dan penghargaan atas kinerja dan upaya mereka, terutama ketika mereka berprestasi dalam tugas mereka.

- 4) Keyakinan Terhadap Tujuan dan Tanggung Jawab

Karyawan harus jujur dan terbuka, memahami tanggung jawab dan tujuan mereka, dan mengenal rekan kerja mereka. Islam menganjurkan orang untuk bertanggung jawab atas tugas dan tanggung jawab mereka, dan mendorong efisiensi dan kompetensi bersama dalam tindakan moral.

5) Terhindar Dari Tindak Kezaliman

Rasulullah mendesak untuk berperilaku sepatutnya dengan mereka yang teraniaya dan menjaga kemuliaan dan rasa hormat. Menghindari ketidakadilan dalam suatu perusahaan melindungi pekerja dari tindakan tidak adil dari atasan atau rekan kerja mereka.

3. Loyalitas Kerja

Menurut Zakaria Ismail dan Zafir Mohd Makhbul, pegawai yang loyal adalah mereka yang tekun menjalankan tugasnya, mendukung upaya dan tujuan organisasi, dan melakukan pengembangan diri. Organisasi harus berkonsentrasi pada loyalitas pegawai karena tingkat loyalitas yang rendah dapat berdampak negatif pada produktivitas dan pertumbuhan organisasi.

Loyalitas pegawai dianggap sebagai elemen penting dalam hubungan antara pegawai dan majikannya dalam Islam. Kedua belah pihak harus menjunjung tinggi hubungan yang dalam hukum Islam disebut *hablum minannas* (hubungan antar manusia). Islam mengatakan bahwa hubungan yang baik dengan Allah SWT (*hablum minallah*) adalah satu-satunya cara bagi manusia untuk memiliki hubungan yang baik dengan-Nya. Dengan kata lain, tanpa hubungan yang sempurna dengan Allah SWT, hubungan manusia tidak akan lengkap, begitu pula sebaliknya. Allah SWT hanya akan marah jika orang mengabaikan persaudaraan semesta dan hubungan antarmanusia, seperti yang difirmankan-Nya dalam Al-Quran surah ali Imran 112 :

ضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الذَّلِيلَةُ أَيْنَ مَا تَفْقَرُوا إِلَّا يَحْبِلُ مِنَ اللَّهِ وَحَبْلٌ مِنَ النَّاسِ وَبَاءُؤُا بِعَضْبٍ مِنَ اللَّهِ وَضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الْمَسْكَنَةُ ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ كَانُوا يَكْفُرُونَ بِآيَاتِ اللَّهِ وَيَقْتُلُونَ الْأَنْبِيَاءَ بِغَيْرِ حَقٍّ ذَلِكَ بِمَا عَصَوْا وَكَانُوا يَعْتَدُونَ ﴿١١٢﴾

Artinya : Mereka diliputi kehinaan di mana saja mereka berada, kecuali jika mereka berpegang kepada tali (agama) Allah dan tali (perjanjian) dengan manusia, dan mereka kembali mendapat kemurkaan dari Allah dan mereka diliputi kerendahan. Yang demikian itu karena mereka kafir kepada ayat-ayat Allah dan membunuh para nabi tanpa alasan yang benar. Yang demikian itu disebabkan mereka durhaka dan melampaui batas. (QS. Ali Imran:112).

Tujuan Membangun hubungan yang baik dan tidak memihak antara pengusaha dan karyawan adalah tujuan Islam. Pengusaha didorong untuk menghasilkan barang dan memperoleh kekayaan, tetapi tidak dengan mengorbankan eksploitasi pegawai mereka. Islam mempunyai mekanisme yang jelas untuk mencapai tujuan tersebut. Pencapaian tujuan sedemikian disebut dalam Al-Quran melalui kisah nabi Musa as. yang bekerja dirumah nabi Syu'ib as. Nabi Syu'ib (Surah al-Qashash ayat 27):

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ نُنكَحَكَ ابْنَتِي هُنَيْنَ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي تَمَنِي حَجَجَ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَمْلُكَ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ ﴿٢٧﴾

Artinya: Dia Nabi Syu'ib as. (Syekh Madyan) berkata, Sesungguhnya aku bermaksud ingin menikahkan engkau dengan salah seorang dari kedua anak perempuanku ini, dengan ketentuan bahwa engkau bekerja padaku selama delapan tahun dan jika engkau sempurnakan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) darimu, dan aku tidak bermaksud memberatkan engkau. Insya Allah engkau akan mendapatiku termasuk orang yang baik. (QS. Al-Qashash:27).

Ayat tersebut menekankan bahwa setiap orang yang beragama Islam harus mempertimbangkan masalah kemanusiaan dan kesetaraan. Penafsiran ini membentuk standar loyalitas kerja dalam Islam, yang mencakup hal-hal berikut:

- a. Pengusaha tidak boleh memberikan pekerjaan kepada pekerja yang tidak mampu melakukannya.
- b. Pengusaha harus memperlakukan pekerja dengan baik dan kebajikan.
- c. Kompensasi yang diberikan oleh pemberi kerja, seperti gaji, tunjangan, dan jabatan, harus sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan pekerja.

Ada dua kesimpulan yang dapat ditarik dari hubungan loyalitas antara pengusaha dan pekerja. Pertama, loyalitas pegawai sangat penting bagi bisnis, termasuk perusahaan syariah, untuk berkembang. Hal ini menunjukkan bahwa pandangan Barat dan Islam setuju bahwa pekerja harus setia. Namun, perbedaan akan muncul ketika perspektif-perspektif ini digabungkan menjadi satu konsep atau teori. Perbedaan itu terletak pada falsafah dan tasawuf, yakni merupakan konsep islam. Teori-teori tentang loyalitas pekerja di Barat dibentuk oleh nilai-nilai dan budaya Barat, jadi konsep tersebut tidak sesuai diterapkan di perusahaan Islam.

Ridwan merumuskan tentang prinsip dan kriteria loyalitas pekerja. Berdasarkan Al-Qur'an dan Hadits, ia menemukan empat prinsip dan lima kriteria loyalitas pegawai dalam Islam. Prinsipnya adalah Tauhid (tauhid), Khilafah, Ukhuwwah (persaudaraan), dan Keadilan. Kriterianya adalah dapat dipercaya, taat pada pimpinan, jujur, bertanggung jawab, dan baik di tempat kerja (Sari, 2022).

4. Kepuasan Pegawai

Orang diciptakan bukan tanpa tujuan; ada alasan yang mendasar untuk beribadah dan mengabdikan kepada Allah SWT. Hakikat pekerjaan manusia mencakup mengeluarkan tenaga dan pikiran untuk membuat barang dan jasa dengan harapan mendapatkan imbalan finansial. Pentingnya bekerja dalam islam dijelaskan oleh firman Allah Swt dalam Q.S An-Najm (39):

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

Artinya: Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. (QS. An-Najm:39).

Ayat ini menunjukkan bahwa kerja keras diperlukan untuk mencapai sesuatu. Kesuksesan manusia dalam bisnis bergantung pada ketekunan dan ketulusan (Sari, 2022).

Keikhlasan, kesabaran, dan rasa syukur akan muncul jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran Islam. Ketiga sifat ini terkait erat dengan masalah sehari-hari di tempat kerja, terutama mengenai kepuasan kerja.

Meskipun bekerja dengan ketulusan, kesabaran, dan rasa syukur tidak selalu menghasilkan hasil yang lebih baik, hal ini membuat proses lebih bernilai. Pegawai memperoleh nilai unik yang lebih dari sekadar hasil ketika pegawai memasukkan elemen-elemen ini ke dalam pekerjaan pegawai. Setelah pekerjaan selesai, timbul rasa kepuasan yang tidak semata-mata bergantung pada hasil. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Ibrahim ayat 7:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾

Artinya: Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih. (QS. Ibrahim: 7).

Seseorang dapat merasa murung setelah menyelesaikan tugas jika mereka bekerja tanpa keikhlasan, kesabaran, dan rasa syukur. Keikhlasan dapat menyebabkan frustrasi meskipun tugas telah diselesaikan, hasilnya ada, dan tujuan tercapai. Mereka yang bekerja dengan ikhlas, kesabaran, dan rasa syukur, di sisi lain, memancarkan aura bahagia dan tersenyum cerah tanpa beban. Sebaliknya, mereka yang tidak memiliki kualitas ini akan merasa stres dan tidak puas meskipun targetnya telah tercapai dan hasil yang diinginkan telah dicapai. Seseorang harus mengambil sikap menerima dan rendah hati untuk bekerja dengan ikhlas, kesabaran, dan rasa syukur. Kesuksesan dan kegagalan dapat diterima oleh orang yang menerima apa adanya. Mereka tidak pernah ragu untuk mengakui bahwa orang lain mungkin lebih menyukai hasil kerja mereka daripada mereka sendiri (Putri, 2023).

C. Kajian Pustaka

Tabel 5
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun & Jurnal	Judul	Hasil	Persamaan & Perbedaan
1.	Shohibatun Naufalia, Didit	Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> ,	Hasil penelitian juga membuktikan bahwa loyalitas karyawan	• Persamaan: Penelitian ini memiliki

No	Nama, Tahun & Jurnal	Judul	Hasil	Persamaan & Perbedaan
	Darmawan, Jahroni, Tri Seno Anjanarko, Misbachul Munir, Samsul Arifin (2022) <i>Journal Of Trends Economics And Accounting Research</i> PP. 114-120, Vol. 4, No. 2	Total Kualitas Manajemen dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan	dipengaruhi oleh stres kerja. Ketiga variabel secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan pada pembentukan loyalitas karyawan	kesamaan variabel <i>Quality of Work Life</i> , variabel dependen loyalitas karyawan dan metode penelitian • Perbedaan: Variabel independen meliputi <i>Quality of Work Life</i> dan <i>Work Ethic</i> , dengan metodologi analisis data yang bervariasi dan penyertaan variabel intervening.
2.	Mutia Nurhalizah, Jufrizen (2020) Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol. 3 No. 1	Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Walikota Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, etika kerja berpengaruh	• Persamaan: Persamaan penelitian ini pada variabel <i>Work Ethic</i> sebagai variabel independen, persamaan variabel kepuasan, metode penelitian dan analisis data. • Perbedaan: Perbedaan penelitian ini variabel independent yang dipakai <i>Quality of Work Life</i> dan <i>Work Ethic</i> , variabel dependent penelitian ini

No	Nama, Tahun & Jurnal	Judul	Hasil	Persamaan & Perbedaan
			signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.	loyalitas kerja dan variabel intervening kepuasan pegawai.
3.	Safrida, Muhammad Yafiz dan Fauzi Arif Lubis. (2023) Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, Vol. 9, No. 2	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT BSI KC Medan S Parman dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Karena elemen lain memengaruhi loyalitas dan kepuasan kerja karyawan, kompensasi tidak terlalu berpengaruh. Namun, ada hubungan yang kuat antara kompensasi dan loyalitas kerja. Lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap loyalitas dan kepuasan kerja karyawan; namun, baik kompensasi maupun lingkungan kerja tidak memengaruhi loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja. Sebaliknya, kepuasan kerja memiliki dampak yang substansial terhadap loyalitas karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan: Persamaan penelitian ini pada variabel loyalitas kerja, variabel kepuasan pegawai, metode penelitian, dan analisis data. • Perbedaan: Perbedaan penelitian ini variabel independent yang dipakai <i>Quality of Work Life</i> dan <i>Work Ethic</i>
4.	Muhammad Arifin, Bahril Datuk, Ajahril	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Etika Kerja Terhadap	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung kepuasan kerja dan etika kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan: Persamaan penelitian ini variabel independent yaitu

No	Nama, Tahun & Jurnal	Judul	Hasil	Persamaan & Perbedaan
	Effendi Pasaribu (2022) <i>Journal Economy And Currency Study</i> (JECS) Vol. 4 No. 1	Kinerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara	berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening dan secara langsung pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.	<i>Work Ethic</i> , dan metode penelitian. • Perbedaan: Perbedaan penelitian ini variabel independent yang dipakai <i>Quality of Work Life</i> dan variabel dependent yaitu loyalitas kerja dan variabel intervening kepuasan pegawai.
5.	M. Ilmi Zikri Firdaus, Saparuddin Siregar, Nurlaila, dan Helma Widya (2022) Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, Vol. 8, No. 3	Analisis Pengaruh <i>Quality Of Work Life</i> dan <i>Islamic Work Ethic</i> Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kinerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk Kc Medan Adam Malik)	Uji hipotesis menunjukkan bahwa partisipasi kerja, suasana kerja, dan <i>Work Ethic</i> semuanya memiliki dampak substansial terhadap kinerja karyawan. Lebih jauh, kriteria ini, bersama dengan kinerja, memiliki dampak besar pada loyalitas karyawan. Menurut analisis jalur, kinerja karyawan meningkatkan dampak partisipasi kerja terhadap loyalitas, tetapi tidak berpengaruh pada pengaruh lingkungan kerja dan <i>Work Ethic</i> terhadap loyalitas karyawan	• Persamaan: Persamaan penelitian pada variabel independent <i>Quality Of Work Life</i> , variabel dependent, metode penelitian dan analisis data • Perbedaan: Perbedaan penelitian pada variabel independent <i>Islamic Work Ethic</i> dan indikator variabel dependent, dan variabel intervening yaitu kepuasan pegawai

No	Nama, Tahun & Jurnal	Judul	Hasil	Persamaan & Perbedaan
6.	Binoy Chowdhury dan Dr. Rasheedul Haque (2022) MAHSA International Journal of Business and Social Sciences, Vol. 2, No. 2	<i>Exploring Environmental And Social Impact On Job Satisfaction Of Islamic Banks In Bangladesh</i>	Menurut analisis kepuasan kerja karyawan bank, mayoritas karyawan masih muda, sudah menikah, berpendidikan tinggi, dan memiliki pengalaman kerja terbatas. Empat elemen utama memengaruhi kepuasan kerja di bank Islam: kondisi kerja, kompensasi, pengakuan dan penghargaan, dan usia. Faktor-faktor ini penting bagi kebahagiaan karyawan, sementara aspek individu lainnya memiliki dampak yang lebih kecil. Secara keseluruhan, penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, jenis kelamin, pengakuan, penghargaan, dan usia semuanya memiliki dampak substansial terhadap kepuasan kerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan: Persamaan penelitian ini variabel kepuasan kerja • Perbedaan: Perbedaan penelitian ini pada variabel independent yang dipakai <i>Quality of Work Life</i> dan <i>Work Ethic</i>, variabel dependent loyalitas kerja, dan metode penelitian
7.	Asdang et. al., (2024) <i>Journal Twist</i> , Vol. 19 No. 1	<i>The Inherence of Ethics in Personal Finance of</i>	Temuan penelitian menunjukkan bahwa para peserta memiliki pengetahuan dasar tentang etika Islam.	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan: Persamaan penelitian ini membahas <i>Work Ethic</i>

No	Nama, Tahun & Jurnal	Judul	Hasil	Persamaan & Perbedaan
		<i>Muslim Filipinos</i>	Studi ini juga menunjukkan bahwa beberapa peserta, yang tinggal di negara non-Islam, mampu menegakkan nilai-nilai etika dalam keuangan pribadi mereka sementara yang lain gagal melakukannya setidaknya di bidang keuangan mikro.	<ul style="list-style-type: none"> • Perbedaan: Metode penelitian
8.	Sapana Sharma Paudel dan Rajesh Shahi (2023) <i>Journal of Business & Social Development (JBSD), Vol. 2, No. 1</i>	<i>Quality Work Ethic and Job Satisfaction in Commercial Bank with Reference to Sainamaina Municipal</i>	Temuan penelitian menunjukkan bahwa <i>Quality Work Ethic</i> positif berhubungan dengan kepuasan kerja. Temuan di atas menunjukkan bahwa <i>Quality Work Ethic</i> yang berkualitas adalah salah satu atribut utama untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja serta hasil organisasi lainnya	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan: Persamaan penelitian ini pada variabel kepuasan pegawai dan metode penelitian • Perbedaan: Perbedaan penelitian ini pada variabel independent yang dipakai <i>Quality of Work Life</i> dan <i>Work Ethic</i>, variabel dependent loyalitas kerja, dan perbedaan analisis data.
9.	Vimolwan Yukongdi dan Pooja Shrestha (2020) <i>Integrative Business and Economics</i>	<i>The Influence of Affective Commitment, Job Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention :</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen afektif dan kepuasan kerja berpengaruh negatif, sedangkan stres kerja berpengaruh positif terhadap niat berpindah. Secara khusus, kepuasan	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan: Persamaan penelitian ini variabel kepuasan kerja • Perbedaan: Perbedaan penelitian pada variabel independent yang

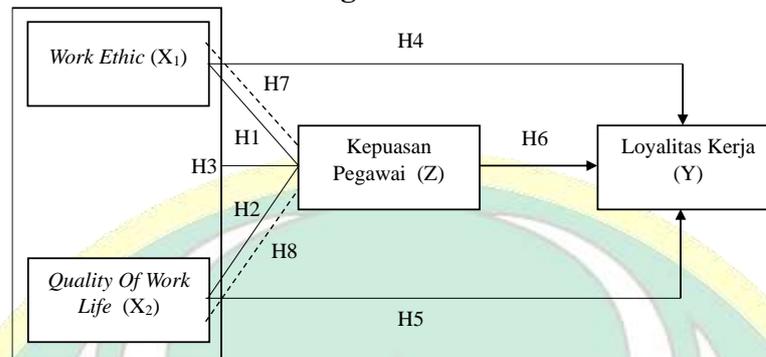
No	Nama, Tahun & Jurnal	Judul	Hasil	Persamaan & Perbedaan
	<i>Research</i> , Vol. 9, No. 1	<i>A Study of Nepalese Bank Employees</i>	kerja memiliki pengaruh paling kuat terhadap niat berpindah, diikuti oleh stres kerja dan komitmen afektif.	dipakai <i>Quality of Work Life</i> dan <i>Work Ethic</i> , variabel dependent loyalitas kerja, dan perbedaan analisis data.
10.	Pham Hoang Hien dan Tran Thanh Tuan (2023) <i>Global Business & Finance Review</i> , PP. 68-84, Vol. 28, No. 3	<i>Strengthening the Link Between Organizational Culture and Employee Loyalty: Exploring the Mediating Effects of Employee Trust and Job Satisfaction</i>	Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif langsung terhadap loyalitas karyawan dan juga mempengaruhi kepercayaan karyawan dan kepuasan kerja secara positif. Selanjutnya, kepercayaan karyawan dan kepuasan kerja berperan sebagai perantara dan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan terhadap organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan: Persamaan penelitian ini variabel loyalitas kerja, dan kepuasan pegawai • Perbedaan: Perbedaan penelitian ini pada variabel independent yang dipakai <i>Quality of Work Life</i> dan <i>Work Ethic</i>.

D. Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sakaran, dalam bukunya "Business Research" yang diterbitkan pada tahun 1992, menurut Sugiyono (2022), kerangka pemikiran adalah model konseptual yang menunjukkan bagaimana teori berhubungan dengan berbagai elemen yang dianggap sebagai masalah penting. Berdasarkan uraian di atas, kerangka pemikiran berikut dapat digambarkan sebagai berikut:

Pengaruh Work Ethic (X_1) dan Quality Of Work Life (X_2) Terhadap Loyalitas Kerja (Y) Melalui Kepuasan Pegawai (Z).

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Keterangan :
 ————— : Pengaruh Langsung
 - - - - - : Pengaruh Tidak Langsung

E. Hipotesis

Hipotesis adalah solusi sementara untuk masalah penelitian, biasanya dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2022). Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh *Work Ethic* Terhadap Kepuasan Pegawai

Menurut Teori Pertukaran Sosial Blau (1964), orang berpartisipasi dalam interaksi sosial untuk memaksimalkan manfaat dari hubungan yang saling menguntungkan dan meminimalkan biaya terkait. Dengan memajukan nilai-nilai etika Islam seperti kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab, Etika kerja memperkuat hubungan yang saling menguntungkan antara pemberi kerja dan pekerja. Pegawai didorong untuk meningkatkan kontribusi mereka terhadap bisnis sebagai hasilnya. Akibatnya, organisasi memberikan remunerasi dalam bentuk kepuasan kerja, yang meliputi pengakuan, kemajuan karier, dan tempat kerja yang nyaman. Kepuasan kerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memiliki hubungan kerja yang positif dengan perusahaan.

Hal ini diperkuat dengan penelitian dari Hasil penelitian yang dilakukan oleh Permatasari dan Ratnasari tahun 2020 dan Nurhasanah,

dkk. Tahun 2022 memiliki pengaruh *Work Ethic* terhadap loyalitas dan kepuasan pegawai (Nurhasanah et al., 2022; Permatasari & Ratnasari, 2020). Hipotesis alternatif untuk penelitian ini diajukan berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan:

H₁ : *Work Ethic* berpengaruh terhadap kepuasan pegawai

2. Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kepuasan Pegawai

Menurut Teori Pertukaran Sosial Blau tahun 1964, orang menganalisis manfaat dan kerugian dari kontak sosial atau organisasi yang mereka jalani. Pegawai memandang hal ini sebagai manfaat yang akan meningkatkan *Quality Of Work Life* (QWL) mereka di tempat kerja, yang mencakup hal-hal seperti kemungkinan untuk pengembangan pribadi, lingkungan kerja yang baik, dan pengakuan atas usaha mereka. Jika mempertimbangkan semua hal, pekerja cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka ketika sebuah organisasi menawarkan kualitas kehidupan kerja yang lebih tinggi.

Menurut penelitian yang dilakukan pada tahun 2021 oleh Margaretha Lisabella dan Hasmawaty, A.R., kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh *Quality Of Work Life* mereka. Demikian pula penelitian yang dilakukan pada tahun 2022 oleh Muhammad Giri Pratama dkk. menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *Quality Of Work Life* (Giri et al., 2022; Lisabella & Hasmawaty, 2021). Berikut hipotesis alternatif yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan uraian sebelumnya:

H₂ : *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap kepuasan pegawai

3. Pengaruh *Work Ethic* (WE) dan *Quality Of Work Life* (QWL) Terhadap Kepuasan Pegawai

Menurut teori pertukaran sosial Blau tahun 1964, orang berpartisipasi dalam pertukaran sosial atas dasar timbal balik dan analisis biaya-manfaat. *Work Ethic* (WE) dapat dilihat sebagai insentif bagi pekerja untuk memenuhi harapan manajer atau organisasi dalam pertukaran sosial ini, karena kepatuhan terhadap nilai-nilai islam sesuai dengan peningkatan

kinerja kerja. Disisi lain, manfaat yang diperoleh pegawai dari interaksi ini mencakup aspek Quality Of Work Life (QWL), termasuk tetapi tidak terbatas pada suasana kerja yang positif, keseimbangan kehidupan kerja, dan pengakuan atas kontribusi mereka. Mencapai keseimbangan yang tepat antara WE dan QWL sangat penting untuk meningkatkan kepuasan pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab mereka.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada tahun 2022 oleh Nurhasanah, terdapat korelasi positif dan kuat antara WE dengan kepuasan kerja. Temuan sama juga dilakukan oleh Defi Utami dalam penelitiannya tahun 2021 yang menunjukkan bahwa karakteristik pribadi dan kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja (Nurhasanah et al., 2022; Utami, 2021). Berikut ini adalah hipotesis alternatif yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pembahasan tersebut:

H₃ : *Work Ethic* dan *Quality Of Work Life* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan pegawai

4. Pengaruh *Work Ethic* Terhadap Loyalitas

Work Ethic dianggap berdasarkan teori pertukaran sosial sebagai sarana untuk memperkuat hubungan antara individu dan organisasi melalui interaksi yang saling menguntungkan. Karakteristik islam seperti integritas, tanggung jawab, dan ketekunan memperkuat ikatan antara pegawai dan organisasi tempat mereka bekerja, mendorong mereka untuk lebih berdedikasi dalam menanggapi dukungan organisasi terhadap prinsip-prinsip ini. Perusahaan yang menganut etika kerja dapat mengharapkan peningkatan loyalitas pegawai di bawah struktur pertukaran ini. Hal ini mendorong terciptanya lingkungan kerja yang bersahabat dan kondusif, yang sejalan dengan ide-ide inti teori pertukaran sosial.

Sheila Ayu Pramesti Permatasari dan Ririn Tri R melakukan penelitian pada tahun 2020 yang menemukan bahwa etika kerja memiliki dampak signifikan terhadap loyalitas karyawan (Permatasari & Ratnasari,

2020). Berdasarkan di atas, berikut ini adalah teori alternatif yang disarankan:

H₄ : *Work Ethic* berpengaruh terhadap loyalitas kerja

5. Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Loyalitas Kerja

Pada tahun 1964, teori pertukaran sosial Blau diusulkan bahwa rasa lingkungan kerja yang mendukung memengaruhi kualitas hidup kerja (QWL). Persepsi ini menggambarkan kesempatan untuk maju dan keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan profesional. Sebuah hipotesis mengatakan bahwa ketika karyawan merasa didukung dan dihargai oleh organisasi mereka, mereka menjadi lebih setia kepadanya. Kinerja yang lebih baik, absensi yang lebih rendah, dan komitmen yang lebih lama sebagai hasil dari lingkungan kerja yang baik dan dukungan organisasi ditunjukkan.

Temuan ini didukung oleh studi tahun 2023 yang dilakukan oleh Indri Susilowati, yang menunjukkan adanya hubungan yang jelas antara Kualitas Kehidupan Kerja dan loyalitas karyawan (Susilowati, 2023). Berdasarkan pertimbangan yang diberikan, hipotesis alternatif untuk studi ini dibingkai sebagai berikut:

H₅ : *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap loyalitas kerja

6. Pengaruh Kepuasan Pegawai Terhadap Loyalitas Kerja

Menurut teori pertukaran sosial Blau (1964), karyawan cenderung membentuk ikatan emosional dan komitmen yang lebih kuat terhadap bisnis mereka ketika mereka merasa senang dengan elemen-elemen seperti kompensasi yang setara, lingkungan kerja yang bersahabat, dan pengakuan atas prestasi mereka. Perasaan puas ini meningkatkan kesetiaan mereka, sehingga menghasilkan retensi, kinerja, dan partisipasi yang lebih baik dalam kegiatan organisasi. Akibatnya, kebahagiaan karyawan dipandang sebagai prediktor penting loyalitas kerja berdasarkan hipotesis pertukaran sosial karena hal ini membentuk hubungan timbal balik antara orang tersebut dan perusahaan.

Studi Indri Susilowati tahun 2023 mendukung kesimpulan ini dengan mengungkap hubungan yang jelas antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan (Susilowati, 2023). Berdasarkan poin-poin yang disajikan di atas, hipotesis alternatif untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₆ : Kepuasan Pegawai berpengaruh terhadap loyalitas kerja

7. Pengaruh *Work Ethic* Terhadap Loyalitas Kerja Dimediasi Oleh Kepuasan Pegawai

Menurut teori pertukaran sosial Blau tahun 1964, prinsip-prinsip seperti keadilan, integritas, dan tanggung jawab sangat penting dalam *Work Ethic*. Konsep-konsep ini mendorong pegawai untuk tetap loyal kepada atasan mereka. Kepuasan pegawai muncul ketika mereka merasakan lingkungan kerja yang membantu dan adil. Hal ini bertindak sebagai jembatan antara prinsip-prinsip ketenagakerjaan islam dan loyalitas organisasi.

Karyawan sering kali lebih loyal kepada atasan mereka ketika mereka yakin bahwa mereka dihargai, diperlakukan secara adil, dan diberi kesempatan untuk mengekspresikan nilai-nilai Islam mereka di tempat kerja. Gagasan ini didukung oleh sebuah studi yang dilakukan oleh Dimas Bayu dan rekan-rekannya pada tahun 2023, yang menemukan bahwa etika kerja secara signifikan meningkatkan loyalitas di tempat kerja dengan meningkatkan kepuasan kerja (Bayu et al., 2023). Dengan mempertimbangkan hal ini, hipotesis alternatif untuk studi ini adalah sebagai berikut:

H₇ : *Work Ethic* berpengaruh terhadap loyalitas kerja dimediasi oleh kepuasan pegawai

8. Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Loyalitas Kerja Dimediasi Oleh Kepuasan Pegawai

Blau pertama kali mengembangkan gagasan perdagangan sosial pada tahun 1964. Dalam konteks ini, Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) mengacu pada lingkungan kerja yang menyenangkan, kapasitas untuk

mencapai keseimbangan kehidupan kerja, dan kemungkinan untuk pengembangan profesional. Kepuasan kerja bertindak sebagai penghubung antara loyalitas organisasi dan QWL, yang dipengaruhi oleh kesan karyawan terhadap lingkungan kerja mereka.

Menurut teori pertukaran sosial, ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka memiliki ikatan emosional yang lebih kuat dengan perusahaan dan cenderung lebih berkomitmen. Hal ini diperkuat oleh sebuah studi yang dilakukan oleh Deminel E. Nalle et al. pada tahun 2021, yang menemukan bahwa QWL memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap loyalitas karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja (Nalle et al., 2021). Berdasarkan pertimbangan tersebut, hipotesis alternatif untuk studi ini adalah sebagai berikut:

H₈ : *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap loyalitas kerja dimediasi oleh kepuasan pegawai



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menyelidiki pengaruh *Work Ethic* (WE) dan *Quality Of Work Life* (QWL) terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan pegawai sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan *path analysis*. Sugiyono (2009:14) mengatakan bahwa metodologi penelitian kuantitatif berasal dari positivisme. Metode ini digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu, yang biasanya dilakukan dengan pengambilan sampel acak. Sementara pengumpulan data memerlukan penggunaan instrumen penelitian, analisis data biasanya bersifat kuantitatif atau statistik dan bertujuan untuk memvalidasi hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya (Abdullah et al., 2021).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BPRS Buana Mitra Perwira, Jl. MT. Haryono No.267, Desa Karangsentul, Karangsentul, Kecamatan Padamara, Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah, Kode Pos 53372. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2023 – Juli 2024. Keputusan memilih BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga sebagai fokus penelitian skripsi ini didasarkan pada beberapa faktor. Pertama, lembaga tersebut memiliki reputasi baik dan menerapkan prinsip-prinsip kerja Islami, yang secara langsung sejalan dengan penekanan studi ini dalam mengeksplorasi pengaruh *Work Ethic* dan *Quality Of Work Life* terhadap loyalitas kerja. Kedua, BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga menyediakan kelompok pegawai yang cukup banyak dan beragam untuk pengumpulan dan analisis data.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

"Populasi" adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kategori luas yang terdiri dari unsur-unsur yang memiliki karakteristik tertentu yang dipilih peneliti untuk diselidiki sehingga memungkinkan

peneliti membuat temuan konklusif (Sugiyono, 2022). Orang-orang yang terlibat dalam penelitian ini adalah pegawai BPRS Buana Mitra Perwira yang bekerja di Purbalingga sejumlah 83 pegawai.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2022), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan probability sampling, terutama random sampling, yaitu pemilihan sampel secara acak tanpa mempertimbangkan hierarki populasi. Jumlah responden yang dipilih sebagai sampel dihitung dengan rumus Slovin, yang digunakan untuk memastikan ukuran populasi dan sampel dalam penelitian ini.

$$n = \frac{N}{1+N.(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, $e = 0,1$ (10%)

Maka berdasarkan rumus :

$$n = \frac{N}{1+N.(e)^2}$$

$$n = \frac{83}{1+83.(0,01)^2}$$

$$n = \frac{83}{1+0,83}$$

$$n = \frac{83}{1,83}$$

$$n = 45,355$$

Berdasarkan perhitungan di atas, jumlah responden dalam penelitian ini adalah minimal 45,355 responden, yang telah dibulatkan menjadi 46 responden yang merupakan karyawan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.

D. Sumber Data Penelitian

1. Data Primer

Data informasi awal yang dikumpulkan secara langsung dari individu atau dari hasil percobaan terhadap subjek penelitian (Abdullah et al., 2021). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa wawancara dan kuisioner.

2. Data Sekunder

Informasi pendukung terdiri dari materi tulisan yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber seperti buku, dokumen, jurnal, atau artikel yang telah ditulis sebelumnya tentang topik penelitian (Abdullah et al., 2021). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa buku, jurnal atau artikel, karya tulis ilmiah, dan data tingkat absensi pegawai BPRS Buana Mitra Perwira.

E. Variabel dan Indikator Penelitian

1. Variabel

Dalam penelitian kuantitatif, variabel penelitian adalah ciri dan atribut objek yang diteliti dalam penelitian. Hubungan antara variabel dengan objek penelitian dimulai dengan sifat sebab-akibat dari variabel bebas dan variabel terikat.

- a. Variabel bebas (*Independent Variable*) adalah variabel yang nilainya mempengaruhi perubahan variabel terikat dan jenis variabel ini dapat dimanipulasi.
- b. Variabel terikat (*Dependent Variable*) adalah Nilai variabel terikat dipengaruhi atau bergantung pada nilai variabel bebas (*Independent Variable*) (Abdullah et al., 2021).
- c. Variabel *intervening* adalah konsep teoritis yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen, tetapi tidak dapat diamati atau diukur secara langsung. Variabel tersebut berfungsi sebagai perantara antara variabel independen dan variabel dependen, dan mencegah variabel independen

mempengaruhi atau mengubah variabel dependen secara langsung (Priadana & Sunarsi, 2021).

2. Indikator Penelitian

Tabel 6
Indikator Penelitian

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
1.	<i>Work Ethic</i> (X_1) Abbas Ali dalam (Hafidh, 2021)	Etika kerja adalah seperangkat nilai dan prinsip yang diambil dari ajaran Islam untuk membimbing aktivitas kerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan praktik kerja yang tidak hanya menguntungkan secara materi, tetapi juga sesuai dengan nilai-nilai moral yang baik, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan.	Usaha (<i>Effort</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemalasan adalah buruk 2. Dedikasi terhadap pekerjaan adalah suatu kebajikan 3. Bekerja dengan baik bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain 4. Keadilan dan kenyamanan di tempat kerja merupakan kondisi penting bagi kesejahteraan karyawan
			Persaingan (<i>Competition</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menghasilkan lebih dari cukup untuk memenuhi

				<p>kebutuhan seseorang akan memberikan kemakmuran bagi pegawai secara keseluruhan</p> <p>2. Seseorang harus melaksanakan pekerjaan dengan kemampuan yang terbaik</p> <p>3. Bekerja bukan merupakan tujuan, tetapi bekerja merupakan sarana untuk pengembangan pribadi dan hubungan sosial</p> <p>4. Hidup tidak berarti tanpa bekerja</p>
			Keterbukaan (<i>Transparency</i>)	<p>1. Lebih banyak waktu luang (untuk santai-</p>

			<p>santai) adalah tidak baik</p> <p>2. Hubungan manusia dalam organisasi harus mendapatkan perhatian yang besar</p> <p>3. Bekerja memungkinkan seseorang mengendalikan keadaan hidup</p> <p>4. Kreatifitas kerja merupakan sumber kebahagiaan dan keberhasilan</p>
		<p>Moralitas (<i>Morality</i>)</p>	<p>1. Siapa saja yang bekerja akan lebih dapat mencapai kemajuan dalam kehidupan</p>

				<p>2. Bekerja memberikan kesempatan untuk mandiri</p> <p>3. Seseorang yang sukses adalah orang yang dapat memenuhi target di dalam pekerjaannya</p> <p>4. Seseorang seharusnya terus bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawabnya</p> <p>5. Nilai kerja lebih ditentukan oleh niatnya daripada oleh hasil kerjanya</p>
2.	<p><i>Quality of Work Life (X₂)</i></p> <p>Cascio dalam (Mardiansyah, 2022)</p>	<p><i>Quality of work life</i> didefinisikan sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan karyawan dengan memastikan</p>	Partisipasi pegawai	<p>1. Pegawai dapat menyampaikan gagasan, saran, kritik, pendapat, kreativitas, inisiatif, dll.</p>

		<p>mereka berpartisipasi aktif dalam organisasi atau perusahaan dengan tujuan mencapai kesejahteraan perusahaan dan karyawannya (Muna, 2023).</p>	Pengembangan karir	1. Memberikan kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan
			Penyelesaian konflik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan dengan rekan kerja 2. Hubungan pekerja dengan manajer
			Komunikasi	1. Informasi mengenai pekerjaan yang mudah didapat melalui diskusi
			Kesehatan kerja	1. Adanya program BPJS yang disediakan perusahaan.
			Kesehatan lingkungan dan	1. Kondisi lingkungan

			keselamatan kerja	kerja yang aman
			Keamanan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan memiliki Program dana Pensiun untuk karyawan. 2. Perusahaan menghindari PHK sepihak
			Kompensasi yang layak	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian bonus yang layak 2. Pemberian insentif yang layak
			Kebanggaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai ikut serta dalam kegiatan Corporate Social Responsibility
3.	Loyalitas Kerja (Y) Saydam dalam (Febriana	Loyalitas kerja didefinisikan sebagai komitmen karyawan untuk menyelesaikan tugas dan	Ketaatan dan kepatuhan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menaati peraturan yang sudah ditetapkan 2. Menaati Perintah yang

	& Kustini, 2022)	memanfaatkan kemampuan fisik dan mental mereka untuk membantu perusahaan atau organisasi mencapai tujuannya (Susilowati, 2023).		dberikan atasan 3. Menaati jam kerja yang ditetapkan
			Tanggung jawab	1. Menyelesaikan tugas tepat waktu 2. Mengutamakan kepentingan organisasi 3. Memelihara barang-barang fasilitas yang diberikan perusahaan 4. Bertanggung jawab atas kesalahan
			Pengabdian	1. Menyumbangkan tenaga dan pemikiran secara kontinyu 2. Bersedia untuk kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan

			Kejujuran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan tugas tanpa adanya paksaan 2. Bekerja sesuai dengan jobdesk yang sudah ditentukan 3. Memberikan laporan kepada atasan mengenai hasil kerja dengan prosedur yang sudah ditetapkan
4.	Kepuasan Pegawai (Z) Robbins & Judge dalam (Ekowati & Ariani, 2022)	Kepuasan pegawai berkaitan erat dengan keberhasilan jangka panjang perusahaan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka merasa senang dan terlibat dalam pekerjaan mereka, dan	<p>Kepuasan dengan gaji</p> <hr/> <p>Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah yang diberikan secara adil sesuai dengan usaha yang dilakukan 1. Pemberian tugas yang bervariasi 2. Kesempatan belajar 3. Tanggung jawab

		mereka cenderung tidak mempertimbangkan untuk pindah kerja dan mencari peluang kerja lain (Susilowati, 2023).	Kepuasan dengan promosi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan promosi yang dilakukan secara adil 2. Memiliki kesempatan promosi yang sama
			Kepuasan dengan sikap atasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atasan memberikan masukan dan bantuan terhadap karyawan
			Rekan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berkomunikasi dengan rekan kerja secara personal maupun dalam konteks pekerjaan 2. Saling memberikan bantuan

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian telah digunakan dalam beberapa cara, yaitu:

1. Wawancara

Sebagaimana dinyatakan oleh Sugiyono (2017), yang dikutip dalam penelitian (Susilowati, 2023), wawancara adalah tahap awal

pengumpulan data yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi secara menyeluruh dan menentukan subjek penelitian. Penelitian ini menggunakan wawancara tidak terstruktur, sehingga peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang disusun secara sistematis saat mengumpulkan data (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian peneliti mewawancarai ibu Lilis Yunani selaku manager operasional dan beberapa pegawai BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data di mana responden diberi serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk menanggapi (Sugiyono, 2022). Komponen yang akan dievaluasi dibagi ke dalam kategori-kategori, yang kemudian dibagi lagi menjadi subkategori, dan akhirnya dibagi menjadi indikator khusus yang dapat dikuantifikasi dengan menggunakan skala Likert. Setiap tanggapan berhubungan dengan pernyataan atau indikasi dukungan terhadap sikap tertentu yang diungkapkan dengan kata-kata (Priadana & Sunarsi, 2021). Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

- SS = Sangat Setuju diberi skor 5
- S = Setuju diberi skor 4
- N = Netral diberi skor 3
- TS = Tidak Setuju diberi skor 2
- STS = Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

G. Teknik Pengujian

1. Uji Validitas

Tujuan pengujian validitas, menurut Ghazali (2013:52-53), adalah untuk menentukan validitas suatu kuesioner. Uji validitas digunakan untuk memastikan apakah indikator kuesioner sudah mewakili subjek yang diteliti secara akurat. Dalam penelitian ini,

korelasi Pearson digunakan untuk mengevaluasi validitas kuesioner. Dengan kata lain, jika ada korelasi antara skor pertanyaan individu dan skor total yang diperoleh menghasilkan tingkat signifikansi di bawah 0,5, maka kuesioner tersebut dianggap valid. Sebaliknya, jika ada korelasi yang melebihi 0,5, maka kuesioner tersebut dianggap tidak valid (Savitri, 2022).

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner yang berfungsi sebagai pengukur suatu konstruk atau variabel, diuji reliabilitasnya. Sebuah kuesioner dianggap dapat diandalkan ketika tanggapan individu terhadap pertanyaan konsisten atau konstan sepanjang waktu (Riandani, 2023). Pengujian reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur kuesioner yang mewakili variabel; reliabilitas ditunjukkan dengan tanggapan responden yang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, menurut Ghozali (2013:47). Metode koefisien alfa Cronbach digunakan untuk mengevaluasi tingkat reliabilitas penelitian ini. Variabel dianggap reliabel jika nilai alfa Cronbachnya melebihi 0,60 (Savitri, 2022).

H. Teknik analisis data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160) pengujian ini dilakukan dengan model regresi untuk memastikan apakah variabel residual atau gangguan memiliki distribusi normal. Hal ini penting karena statistik parametrik tidak dapat digunakan untuk menguji hipotesis jika data variabel penelitian tidak normal (Savitri, 2022). Uji normalitas dasar menggunakan kriteria pengambilan keputusan *Kolmogorov-Smirnov* (KS). Nilai signifikansi lebih dari 0,05 menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal, sedangkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa data tidak memiliki distribusi normal (Susilowati, 2023).

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018), yang dikutip dalam (Susilowati, 2023) uji multikolinearitas melihat potensi korelasi antar variabel independen melalui evaluasi model regresi. Model regresi ideal tidak akan menunjukkan korelasi apa pun. Untuk mengetahui apakah ada multikolinearitas dalam model regresi, nilai Tolerance (TOL) dan Variance Inflation Factor (VIF) dinilai dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Apabila nilai tolerance $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas
 - b) Apabila nilai VIF $< 10,00$ maka tidak terjadi multikolinearitas
- c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas, menurut Ghozali (2018), sebagaimana dikutip dalam (Susilowati, 2023), menentukan apakah ada variance yang tidak sama antar residu dalam model regresi. Jika variance dari satu pengamatan ke pengamatan lain tidak berubah, itu disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika variabilitas berubah dari satu pengamatan ke pengamatan lain, itu disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat melalui pola pada grafik scatter plot dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika ada pola tertentu dengan titik-titik yang membentuk pola tertentu secara teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi Heteroskedastisitas
 - b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.
2. Uji Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi, seperti yang dinyatakan oleh Ghozhali (2018), sebagaimana dikutip dalam Susilowati (2023), adalah ukuran seberapa baik suatu model dapat menjelaskan variabilitasnya. Nilai R^2

rendah menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki banyak waktu untuk menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 rendah berkisar antara 0 sampai 1 dan menunjukkan koefisien korelasi sebagai berikut: 0 menunjukkan tidak ada korelasi, 0 hingga 0,49 menunjukkan korelasi lemah, 0,50 menunjukkan korelasi sedang, 0,51 hingga 0,99 menunjukkan korelasi kuat, dan 1,00 menunjukkan korelasi sempurna. Sebaliknya, nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen memiliki hampir semua data yang diperlukan untuk memprediksi fluktuasi keterlibatan variabel. Rumus untuk koefisien determinasi adalah

$$KD = \text{Adjusted R Square} \times 100\%.$$

3. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2017), sebagaimana dikutip dalam (Susilowati, 2023), uji F digunakan untuk menentukan dampak kolektif variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Selain itu, uji F menggunakan analisis statistik untuk menilai hipotesis yang berkaitan. Nilai probabilitas F melebihi 0,05, yang berarti bahwa variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Sebaliknya, nilai probabilitas F kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan.

Namun, nilai probabilitas F yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen memang mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Nilai probabilitas ini harus berada di bawah 0,05. Metode tambahan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel, di mana $df_1 = k_1$ dan $df_2 = nk$. Jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan; sebaliknya, jika nilai F hitung lebih rendah dari nilai F tabel, maka variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan.

4. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2013:98) dalam (Savitri, 2022) untuk memastikan nilai koefisien individual, uji t atau uji signifikansi parsial dapat dilakukan setelah uji simultan terhadap koefisien. Test ini membantu menentukan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan besarnya angka t-tabel dengan ketentuan taraf signifikansi 0,05 dan kriteria uji hipotesis (Susilowati, 2023) sebagai berikut :

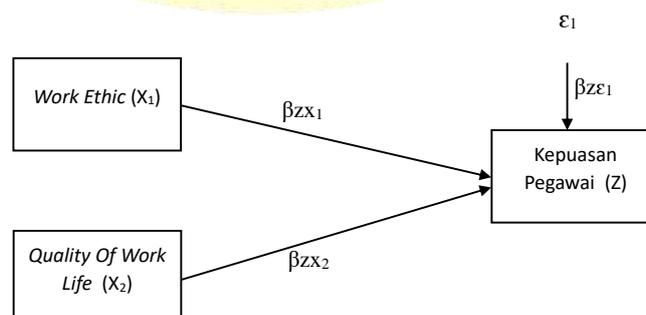
- 1) Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- 2) Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

5. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur seperti yang dinyatakan oleh Ghozali (2018), adalah pengembangan dari analisis regresi berganda yang melibatkan evaluasi kekuatan hubungan antara variabel yang dibangun. Karena ada variabel intervening atau mediasi, analisis jalur digunakan untuk menyelidiki hubungan sebab akibat langsung dan tidak langsung. Ketika variabel independen berhubungan langsung dengan variabel dependen tanpa mediasi, ada hubungan langsung. Sebaliknya, ketika suatu jalur mengarah ke variabel mediasi sebelum mencapai variabel terikat, ada hubungan tidak langsung (Susilowati, 2023).

a. Persamaan Sub Struktur 1

Gambar 2
Persamaan Sub Struktur 1



Keterangan :

Z = Variabel dependen kepuasan pegawai

X₁ = Variabel independen *Work Ethic*

X₂ = Variabel independen *quality of work life*

β_{zx_1} = Koefisien jalur X₁ ke Z

β_{zx_2} = Koefisien jalur X₂ ke Z

ε_1 = Koefisien jalur variabel eror 1

Merumuskan hipotesis dalam persamaan sub struktur 1 :

$$Z = \beta_{zx_1}X_1 + \beta_{zx_2}X_2 + \varepsilon_1$$

Dari persamaan sub struktur 1 terdiri dari hipotesis sebagai berikut:

1) Pengaruh X₁ terhadap Z

Ho : $\beta_{zx_1} = 0$ (tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan *Work Ethic* terhadap kepuasan pegawai)

Ha : $\beta_{zx_1} \neq 0$ (terdapat pengaruh langsung yang signifikan *Work Ethic* terhadap kepuasan pegawai)

2) Pengaruh X₂ terhadap Z

Ho : $\beta_{zx_2} = 0$ (tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan *quality of work life* terhadap kepuasan pegawai)

Ha : $\beta_{zx_2} \neq 0$ (terdapat pengaruh langsung yang signifikan *quality of work life* terhadap kepuasan pegawai)

Untuk menguji pengaruh masing-masing perubahan variabel dependen pada perubahan variabel independen, dilihat

dari significance t dibandingkan dengan taraf nyata α ($5\% = 0,05$) dengan kriteria :

- Ho ditolak, Ha diterima jika significance $t < 0,05$
- Ho diterima, Ha ditolak jika significance $t \geq 0,05$

3) Guna menghitung error 1 (ϵ_1), maka akan lakukan pengujian hipotesis Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Z

Ho : $\beta_{z\epsilon_1} = 0$ (tidak terdapat pengaruh yang signifikan *Work Ethic* dan *quality of work life* terhadap kepuasan pegawai)

Ha : $\beta_{z\epsilon_1} \neq 0$ (terdapat pengaruh langsung yang signifikan *Work Ethic* dan *quality of work life* terhadap kepuasan pegawai)

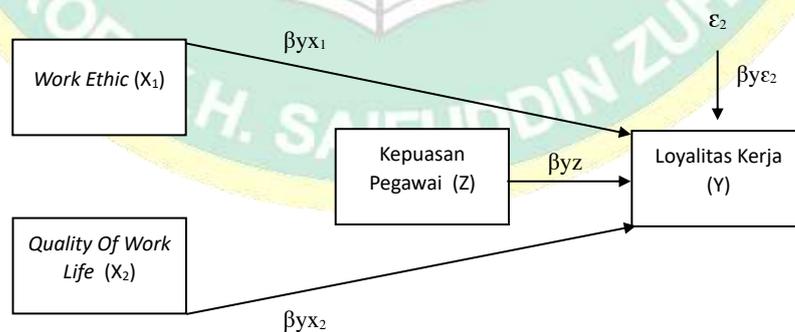
Untuk menguji pengaruh perubahan variabel dependen secara bersama-sama pada perubahan variabel independen, dilihat dari significance t dibandingkan dengan taraf nyata α ($5\% = 0,05$) dengan kriteria :

- Ho ditolak, Ha diterima jika significance $t < 0,05$
- Ho diterima, Ha ditolak jika significance $t \geq 0,05$

b. Persamaan Sub Struktur 2

Gambar 3

Persamaan Sub Struktur 2



Keterangan :

Y = Variabel dependen loyalitas kerja

Z = Variabel dependen kepuasan pegawai

X₁ = Variabel independen *Work Ethic*

X₂ = Variabel independen *quality of work life*

β_{yx_1} = Koefisien jalur X₁ ke Y

β_{yx_2} = Koefisien jalur X₂ ke Y

β_{yz} = Koefisien jalur Z ke Y

ε_1 = Koefisien jalur variabel eror 2

Merumuskan hipotesis dalam persamaan sub struktur 2 :

$$Y = \beta_{yx_1}X_1 + \beta_{yx_2}X_2 + \beta_{yz}Z + \varepsilon_2$$

Dari persamaan sub struktur 2 terdiri dari hipotesis sebagai berikut:

1) Pengaruh X₁ terhadap Y

Ho : $\beta_{yx_1} = 0$ (tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan *Work Ethic* terhadap loyalitas kerja)

Ha : $\beta_{yx_1} \neq 0$ (terdapat pengaruh langsung yang signifikan *Work Ethic* terhadap loyalitas kerja)

2) Pengaruh X₂ terhadap Y

Ho : $\beta_{yx_2} = 0$ (tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan *quality of work life* terhadap loyalitas kerja)

Ha : $\beta_{yx_2} \neq 0$ (terdapat pengaruh langsung yang signifikan *quality of work life* terhadap loyalitas kerja)

3) Pengaruh Z terhadap Y

Ho : $\beta_{yz} = 0$ (tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan kepuasan pegawai terhadap loyalitas kerja)

$H_a : \beta_{yz} \neq 0$ (terdapat pengaruh langsung yang signifikan kepuasan pegawai terhadap loyalitas kerja)

Untuk menguji pengaruh masing-masing perubahan variabel dependen pada perubahan variabel independen, dilihat dari significance t dibandingkan dengan taraf nyata α ($5\% = 0,05$) dengan kriteria :

- H_0 ditolak, H_a diterima jika significance $t < 0,05$
 - H_0 diterima, H_a ditolak jika significance $t \geq 0,05$
- 4) Guna menghitung error 2 (ε_2), maka akan lakukan pengujian hipotesis Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y

$H_0 : \beta_{z\varepsilon_1} = 0$ (tidak terdapat pengaruh yang signifikan *Work Ethic* dan *quality of work life* terhadap kepuasan pegawai)

$H_a : \beta_{zx_2} \neq 0$ (terdapat pengaruh langsung yang signifikan *Work Ethic* dan *quality of work life* terhadap kepuasan pegawai)

Untuk menguji pengaruh perubahan variabel dependen secara bersama-sama pada perubahan variabel independen, dilihat dari significance t dibandingkan dengan taraf nyata α ($5\% = 0,05$) dengan kriteria :

- H_0 ditolak, H_a diterima jika significance $t < 0,05$
- H_0 diterima, H_a ditolak jika significance $t \geq 0,05$

6. Uji Sobel

Menurut Ghozali (2018) suatu variabel berfungsi sebagai perantara ketika memengaruhi korelasi antara variabel prediktor dan variabel dependen. Hipotesis mediasi dievaluasi dengan Tes Sobel, yang dibuat oleh Sobel pada tahun 1982. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari variabel intervening terhadap variabel independen dan dependen. Adanya pengaruh mediasi ditunjukkan oleh nilai t yang melebihi nilai t kritis dari tabel (Susilowati, 2023). Rumus uji Sobel adalah sebagai berikut:

$$sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Keterangan :

- sab = Nilai standart error pada pengaruh tidak langsung
a = Jalur variabel independen dengan variabel perantara
b = Jalur variabel intervening dengan variabel terikat
sa = Standart error koefisien a
sb = Standart error koefisien b

Kemudian bandingkan nilai t-hitung dan nilai t-tabel. Adanya pengaruh tidak langsung ditunjukkan ketika nilai thitung lebih besar dari nilai tabel. Koefisien ab nilai t dapat dihitung dengan persamaan berikut:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Selain itu, uji sobel menggunakan kalkulator statistik yang ada di <https://www.danielsoper.com/> untuk menyelesaikan tes Sobel. Hasil tes Sobel dibuat dengan memasukkan nilai. Jika nilai z-score absolut uji Sobel memenuhi ambang batas signifikansi, uji split dianggap dapat diterima.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

1. Sejarah Singkat BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga

Dr. Triyono Budi Sasongko, Bupati Purbalingga dari tahun 2000 hingga 2005, merekomendasikan pendirian Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPR Syariah) di Purbalingga untuk meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) dan memperkuat otonomi daerah. Menanggapi konsep ini, sebuah lokakarya dilakukan pada bulan Februari 2002 untuk menyelidiki berbagai pilihan kepemilikan: kepemilikan masyarakat dengan pemerintah daerah bertindak sebagai fasilitator, kepemilikan penuh oleh pemerintah daerah, atau kolaborasi antara pemerintah daerah dan masyarakat.

Cabang Nahdlatul Ulama Purbalingga menanggapi alternatif tersebut dengan mengajukan usulan pendirian bank. Pemerintah daerah menyambut baik rencana tersebut dan Pemerintah Kabupaten Purbalingga serta Nahdlatul Ulama menandatangani perjanjian kerja sama pada tanggal 24 Juni 2002 untuk mendirikan BPR Syariah.

Bank Indonesia menerbitkan surat No. 5/380/BPS pada tanggal 31 Oktober 2003 yang menyetujui pendirian tersebut. Kemudian disusul dengan Surat Keputusan Deputy Gubernur Bank Indonesia No. 6/5/Kep.DpG/204 tentang Izin Usaha, dan Surat Keputusan Kepala Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu No. 503.7/2/11/PB/IX/P tentang Izin Usaha Perdagangan Besar dan Nomor Pendaftaran Perseroan Terbatas 112816500003.

PT BPRS Buana Mitra Perwira resmi berdiri pada tanggal 4 Juni 2004, beralamat di Jalan Jenderal Soedirman No. 45, Purbalingga, dan mulai beroperasi pada tanggal 10 Juni 2004. Saat itu, manajemen perusahaan berjumlah delapan orang, yaitu dua orang direktur, lima orang karyawan, dan satu orang non pegawai perusahaan.

Kantor BPRS Buana Mitra Perwira kini beralamat di Jalan MT Haryono No. 267 dan telah berdiri sejak tanggal 2 Mei 2009. Selanjutnya BPRS Buana Mitra Perwira mempunyai satu kantor cabang yaitu Kantor Cabang Banjarnegara yang berlokasi di Jalan Jenderal Soedirman No. 6 Banjarnegara, dan empat kantor cabang pembantu yaitu Cabang Pembantu Bobotsari di Jalan Letkol Sugiri Bobotsari, Cabang Pembantu Karangmoncol di Jalan Raya Karangmoncol, Cabang Pembantu Karanganyar di Jalan Raya Karanganyar, dan Cabang Pembantu Bukateja di Jalan Raya Purwandaru Bukaterja.

2. Letak Geografis BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga

Gambar 4

Objek BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga



BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga terletak di Jl. MT. Haryono, Nomor 267, Karangsentul, Kecamatan Padamara, Kabupaten Purbalingga. Dari UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purbalingga ke barat. Letaknya di kiri jalan dari arah UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purbalingga. Berikut batas wilayah BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga :

Sebelah Utara : Eka Surya Plaza Purbalingga (Pusat Perbelanjaan)

Sebelah Selatan : Pemukiman

Sebelah Timur : Nony Food & Drink

Sebelah Barat : Taman Edukasi Lalu Lintas Sentul Garden

3. Visi, Misi dan Motto BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga

a. Visi

Menjadi Penggerak Ekonomi Umat Berdasarkan Prinsip Syariah

b. Misi

- 1) Menerapkan Budaya Islami
- 2) Melakukan Pelayanan Sepenuh Hati
- 3) Mewujudkan Kepatuhan Perusahaan Terhadap Prinsip Syariah
- 4) Membumikan Perbankan Syariah
- 5) Mengedukasi dan Mendorong Masyarakat untuk Bermuamalah Secara Syariah
- 6) Mengembangkan Kegiatan Ekonomi Umat dengan Mengoptimalkan Potensi Usaha
- 7) Menciptakan Kemitraan yang Amanah, Jujur, Transparan dan Profesional

c. Motto

Senyum, Salam, Sapa, Semangat

4. Struktur Organisasi BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga

a. Direksi

- 1) Direktur Utama : Sri Aprilliawati Maftukhah
- 2) Direktur : Aris Ginanjar

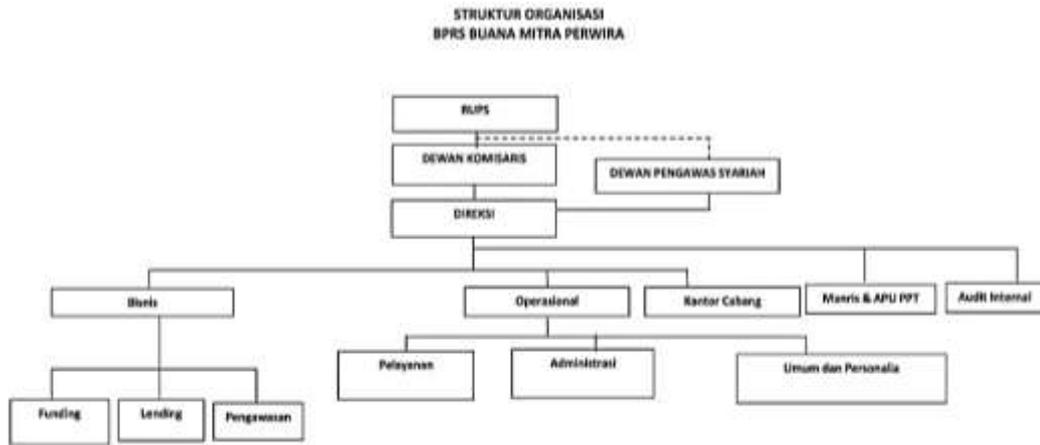
b. Dewan Komisaris

- 1) Komisaris Utama : Ir. Purnawan Setiadi
- 2) Komisaris : Drs. Mugiyarto, M. Si

c. Struktur Organisasi

Gambar 5

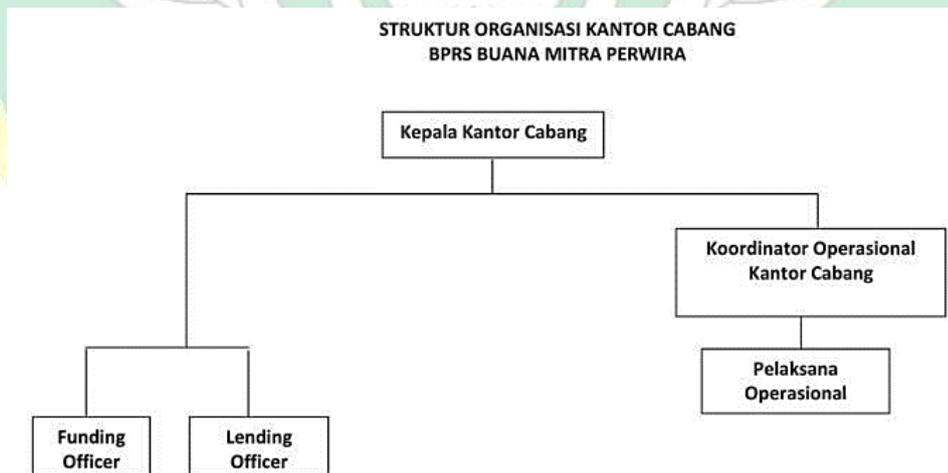
Struktur Organisasi BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga



Sumber : www.bprsbmp.co.id

Gambar 6

Struktur Organisasi Kantor Cabang BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga



Sumber : www.bprsbmp.co.id

5. Penghargaan BPRS Buana Mitra Perwira

Menurut Majalah Infobank, lembaga ini menduduki peringkat ketujuh di antara Bank Perkreditan Rakyat Syariah Indonesia (BPRS)

pada tahun 2012, dengan aset berkisar antara 25 hingga di bawah 50 miliar. Menurut sumber yang sama, pada tahun berikutnya, pada tahun 2013, lembaga ini menempati peringkat kelima di BPRS dengan aset melebihi 50 miliar. Infobank terus menilai lembaga ini sebagai "Sangat Bagus" pada tahun 2014 dan 2015. Lembaga ini juga mendapat Golden Award karena mempertahankan peringkat tertinggi selama lima tahun berturut-turut, dari tahun 2011 hingga 2015.

Pada tahun 2015, lembaga ini juga diakui oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) untuk penilaian mandiri prinsip-prinsip perlindungan konsumen. Dari tahun 2012 hingga 2016, Golden Award diberikan untuk tahun kelima berturut-turut. Lembaga ini mempertahankan predikat "Sangat Bagus" pada tahun 2016-2018 serta memperoleh Penghargaan Emas selama lima tahun berturut-turut dari tahun 2013 hingga 2017. Lembaga ini dinobatkan sebagai BPRS terbaik (tingkat kabupaten) dalam TOP BUMD Awards pada tahun 2019, dan kembali memperoleh pengakuan pada tahun 2020 dan 2021.

6. Produk-produk BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga

a. Penghimpunan Dana

1) iB Mitra Syariah

- a) Deskripsi: Simpanan tabungan bank untuk dana titipan mitra yang dapat ditarik kapan saja selama jam kerja.
- b) Manfaat: Berfungsi sebagai cadangan likuid, dengan kemungkinan penyetoran dan penarikan yang mudah. Dapat digunakan sebagai jaminan pendanaan dan membantu usaha kecil dan menengah melalui kontrak yang sesuai dengan Syariah.
- c) Fitur dan Keuntungan: Setoran awal hanya Rp25.000, dengan setoran selanjutnya mulai dari Rp10.000. Penarikan dapat dilakukan kapan saja, dan uang dikelola sesuai dengan konsep Wadi'ah. Tidak ada biaya administrasi bulanan, dan memberikan bonus bulanan yang besar. Dilindungi oleh

Lembaga Penjamin Simpanan (LPS), menyediakan layanan penagihan simpanan, dan ditangani secara real time sesuai dengan prinsip Syariah.

- d) Syarat dan Ketentuan: Pemohon harus mengisi aplikasi pembukaan rekening dan memberikan dokumentasi hukum untuk organisasi (Akta Pendirian, Nomor Pokok Wajib Pajak), susunan pengurus, dan fotokopi kartu identitas salah satu pengurus yang ditunjuk, serta surat kuasa dari pengurus.

2) iB Mitra Sipantas

- a) Deskripsi: Simpanan tabungan ini memiliki jangka waktu tetap dan memungkinkan penyetoran bulanan, triwulanan, setengah tahunan, atau tahunan. Penarikan dapat dilakukan di akhir perjanjian.
- b) Keuntungan: Dapat digunakan untuk merencanakan pengeluaran seperti pendidikan anak atau tabungan pensiun. Juga berfungsi sebagai agunan pinjaman dan memberikan hasil investasi yang kompetitif.
- c) Fitur dan Keunggulan: Tidak ada biaya administrasi bulanan, dan dijamin oleh Lembaga Penjamin Simpanan (LPS). Rekening dikelola sesuai dengan prinsip Syariah melalui Mudharabah Mutlaqah, yang menawarkan bagi hasil yang sangat menguntungkan. Jangka waktunya berkisar antara 5 hingga 15 tahun, dengan setoran minimum Rp50.000 dan kelipatannya, yang dapat dipenuhi dengan menabung Rp2.000 setiap hari.
- d) Syarat dan Ketentuan:
 - Individu harus melengkapi aplikasi pembukaan rekening dan memberikan identitas yang masih berlaku (KTP, SIM, atau paspor). Bagi siswa yang tidak memiliki identitas, orang tua harus menandatangani aplikasi dan memberikan salinan identitas orang tua.

- Lembaga dan organisasi harus menyerahkan dokumen hukum (Akta Pendirian, NPWP) saat membuat akun. Menyertakan susunan pengurus dan salinan KTP yang dipilih, serta surat kuasa pengurus.

3) iB Mitra Investama

a) Deskripsi: Deposito adalah simpanan yang penarikannya hanya diperbolehkan pada periode tertentu yang ditentukan oleh kesepakatan antara mitra dan bank.

b) Manfaat: Produk ini membantu usaha kecil dan menengah dengan memberikan peluang investasi yang sesuai dengan Syariah. Ini adalah investasi alternatif yang mendistribusikan keuntungan kepada nasabah melalui bagi hasil. Ini juga dapat digunakan sebagai agunan untuk pinjaman.

c) Fitur dan Keunggulan: Nasabah mendapatkan bagi hasil yang kompetitif. Lembaga Penjamin Simpanan menjamin simpanan yang dikelola dengan akad Mudharabah (bagi hasil). Setoran minimum adalah Rp 500.000 dengan jangka waktu 3, 6, atau 12 bulan. Tersedia hadiah produk yang menarik, tergantung pada syarat dan ketentuan, dan tidak ada penalti.

d) Syarat & Ketentuan.

- Untuk Perorangan: Lengkapi aplikasi pembukaan rekening dan sertakan fotokopi identitas Anda yang masih berlaku (KTP/SIM/Paspor). Siswa yang tidak memiliki ID harus meminta aplikasi mereka ditandatangani oleh orang tua dan melampirkan fotokopi identitas orang tua.
- Untuk lembaga atau organisasi: Isi formulir aplikasi pembukaan rekening dan sertakan dokumen legal organisasi (Akta Pendirian, Nomor Pokok Wajib Pajak), daftar pengurus, dan fotokopi identitas pengurus yang ditunjuk, serta surat kuasa.

4) iB Mitra Cermat

- a) Deskripsi: Tabungan atau simpanan berjangka yang memberikan hadiah langsung tanpa menggunakan sistem undian. Digunakan untuk investasi dan perencanaan keuangan, penarikan hanya diperbolehkan atas kesepakatan bersama.
- b) Manfaat: Investor dapat memperoleh hadiah langsung sesuai pilihannya, dengan ketentuan dan batasan yang berlaku.
- c) Fitur dan Keunggulan: Tidak ada biaya administrasi bulanan dengan setoran minimum Rp 5.000.000. Nasabah memperoleh bagi hasil dan hadiah berdasarkan parameter yang ditentukan. Periode tabungan terendah adalah enam bulan, dan maksimum 24 bulan. Selain itu, dana dilindungi oleh Lembaga Penjamin Simpanan, dan diinvestasikan untuk kegiatan usaha sesuai Syariah. Rekening dikelola berdasarkan konsep Mudharabah Mutlaqoh, dengan ketentuan yang disetujui oleh kedua belah pihak.
- d) Syarat dan ketentuan : Nasabah yang membuka rekening harus dengan dana baru; dana yang sudah ada tidak berkontribusi terhadap setoran minimum. Nasabah dapat memilih hadiah yang diinginkan, selama mengikuti kriteria Syariah. Bagi hasil dikenakan pajak pemotongan sebesar 20% atas saldo rata-rata di atas Rp7.500.000. Penarikan awal sebelum jatuh tempo tidak diizinkan.

5) iB Mitra Pelajar

- a) Deskripsi: iB Mitra Pelajar merupakan rekening tabungan untuk pelajar yang berfungsi sebagai sarana edukasi untuk menumbuhkan kebiasaan menabung sejak dini dan pengelolaan uang saku.
- b) Manfaat: Rekening ini memungkinkan anak-anak untuk belajar menabung sejak dini, membantu mereka mengelola

uang saku secara efisien sekaligus memberikan dasar untuk perencanaan keuangan.

c) **Fitur & Keunggulan:** Rekening ini memiliki setoran awal minimum Rp. 20.000, dengan setoran berikutnya minimal Rp. 10.000. Rekening ini tidak memiliki biaya administrasi bulanan dan memberikan bonus di akhir setiap bulan. Rekening ini beroperasi berdasarkan akad wadiah dan diasuransikan oleh Lembaga Penjamin Simpanan (LPS), yang memastikan bahwa rekening ini dikelola sesuai dengan aturan Syariah.

d) **Syarat & Ketentuan:** Untuk membuka rekening, pendaftar harus mengisi formulir aplikasi dan menyerahkan fotokopi identitas yang masih berlaku (KTP/SIM/paspor). Pelajar yang tidak memiliki identitas pribadi harus meminta orang tua menandatangani formulir aplikasi dan menyerahkan fotokopi identitas mereka.

b. Penyaluran Dana

1) iB Mitra Barokah

a) **Deskripsi:** Pembiayaan ini ditujukan untuk menyediakan dana operasional bagi pedagang pasar atau pedagang kaki lima (perusahaan mikro) yang memiliki izin dari pemerintah daerah. Tujuannya adalah untuk membantu masyarakat terbebas dari jeratan rentenir.

b) **Manfaat:** Memberikan akses cepat dan mudah ke pembiayaan modal usaha, sehingga usaha kecil dapat tumbuh dan beroperasi lebih efektif.

c) **Fitur dan Manfaat:** Pembiayaan ini sesuai dengan ajaran Islam dan tidak memerlukan agunan. Peminjam dapat melakukan pembayaran harian atas pinjaman dengan modal berjenjang mulai dari Rp 3 juta, Rp 5 juta, Rp 7 juta, dan Rp 10 juta. Dan layanan ini cepat dan mudah.

d) Persyaratan Pembiayaan: Pemohon yang memenuhi syarat adalah orang-orang yang terlibat sebagai pedagang terorganisasi di pasar atau di jalanan dan memiliki izin dari pemerintah daerah. Saat mengajukan pembiayaan, mereka harus berusia minimal 21 tahun dan tidak tercantum dalam daftar penerima pembiayaan bermasalah. Selain foto, dilakukan juga studi lokasi usaha. Pemohon harus memenuhi prosedur administratif seperti menyerahkan formulir aplikasi pembiayaan, kartu identitas, kartu keluarga, surat nikah, dan foto lokasi usaha.

2) iB Mitra Usaha

a) Deskripsi: Program pendanaan ini memberikan pembiayaan usaha kepada Usaha Kecil dan Menengah (UKM) untuk membantu mereka mengembangkan kapabilitasnya.

b) Fitur & Keunggulan: Pembiayaan dapat digunakan untuk meningkatkan volume penjualan atau memenuhi kebutuhan bahan baku. Pembiayaan ini berdasarkan prinsip Syariah dan mencakup akad Musyarakah yang disesuaikan dengan kebutuhan modal kerja. Periode pendanaan dapat berubah berdasarkan kebutuhan modal kerja. Modal minimum yang ditawarkan mulai dari Rp15 juta. Pelunasan lebih awal tidak dikenakan penalti atau biaya. Proses pengajuan mudah dan cepat.

c) Persyaratan Pembiayaan: Pemohon dapat berupa perorangan atau badan usaha dengan pengalaman usaha lebih dari satu tahun. Pemohon harus berusia minimal 21 tahun saat mengajukan permohonan. Perusahaan tidak boleh terdaftar dalam daftar pembiayaan yang bermasalah. Formulir pengajuan pembiayaan yang telah diisi lengkap, fotokopi KTP, Kartu Keluarga, Surat Nikah, Survei Usaha, fotokopi dokumen

agunan, dan Surat Izin Usaha Desa, SIUP, atau TDP merupakan dokumen administratif yang penting.

3) iB Mitra Multiguna

a) Deskripsi: Pembiayaan ini ditujukan untuk keperluan konsumsi, membantu mitra dalam membeli produk atau layanan atau menyewakan berbagai keuntungan seperti fasilitas kesehatan, pendidikan, dan berbagai kebutuhan lain yang sejenis.

b) Manfaat: Mitra dapat membeli berbagai komoditas seperti kendaraan, sepeda motor, tempat tinggal, dan rumah toko dengan menggunakan perjanjian jual beli yang sesuai dengan Syariah, yang memastikan harga yang tepat. Lebih jauh, hal ini memungkinkan mitra untuk memenuhi biaya pendidikan dan perawatan kesehatan sesuai dengan prinsip Syariah (sewa manfaat) dengan harga yang wajar.

c) Fitur dan Keunggulan

Pengaturan untuk perolehan produk didasarkan pada kontrak jual beli (bukan perjanjian sewa atau leasing), yang memungkinkan mitra untuk memperoleh barang secara bertahap. Harga barang tetap ditetapkan hingga akhir periode pembiayaan. Prosedurnya cepat dan mudah, dan mitra memiliki kendali penuh atas karakteristik produk. Jika terjadi gagal bayar atas kepemilikan mobil, uang muka dan cicilan akan dipotong dari utang yang belum dibayar. Jika pendapatan penjualan melampaui jumlah yang terutang, kelebihanannya dibayarkan kembali kepada mitra. Pelunasan lebih awal memenuhi syarat untuk mendapatkan diskon.

Kontrak untuk pendidikan, fasilitas kesehatan, dan layanan lainnya didasarkan pada penyewaan manfaat. Harga tetap transparan dan stabil selama masa pembiayaan, prosesnya sederhana dan cepat, dan bebas pinalti.

d) Persyaratan pembiayaan: Individu atau lembaga memenuhi syarat. Pembiayaan tidak boleh mencakup pinjaman bermasalah. Pemohon harus menyerahkan dokumen administratif berikut: formulir permohonan yang sudah diisi, salinan kartu identitas, kartu keluarga, surat nikah, dan nomor pajak (NPWP). Laporan gaji atau keterangan pendapatan juga diperlukan. Karyawan harus memenuhi berkas aplikasi karyawan, dan untuk pembelian kendaraan atau kepemilikan emas, diperlukan uang muka dan salinan dokumen agunan.

4) iB Mitra Haji

a) Deskripsi: Skema pembiayaan ini ditujukan untuk membiayai pengeluaran biaya perjalanan ibadah haji (BPIH).

b) Manfaat: Salah satu manfaat utama pembiayaan ini adalah kemampuan untuk mencapai posisi haji lebih cepat, dengan pengetahuan bahwa pengaturan tersebut sesuai dengan Syariah.

c) Fitur dan keunggulan: kepatuhan Syariah, pendekatan yang mudah dan cepat, tidak memerlukan agunan aset tetap, bimbingan selama proses pendaftaran, dan konfirmasi posisi haji yang langsung. Uang muka minimum adalah 3 juta rupiah, dengan jangka waktu pembayaran maksimum 5 tahun.

d) Persyaratan pembiayaan individu: meliputi formulir aplikasi yang sudah diisi, fotokopi KTP dan kartu keluarga, fotokopi surat nikah (jika ada), fotokopi nomor pokok wajib pajak (NPWP), slip gaji asli dan surat kerja untuk karyawan, dan laporan keuangan atau bisnis selama dua tahun terakhir.

5) iB Mitra Emas

a) Deskripsi: Pinjaman ini dimaksudkan untuk membantu Anda membeli emas batangan Aneka Tambang (ANTAM).

b) Manfaat: Investasi pada logam mulia emas dapat memberikan keuntungan yang menguntungkan.

- c) **Fitur dan Keunggulan:** Pembiayaan ini menggunakan akad jual-beli. Biaya administrasinya ringan dan tidak ada biaya penyimpanan. Emas yang dibeli bersertifikat ANTAM. Jangka waktu pembayaran bisa sampai lima tahun, dengan uang muka 10% sampai 20%. Jumlah pembiayaannya tetap selama jangka waktu perjanjian.
- d) **Syarat Pembiayaan:** Pemohon harus melengkapi formulir permohonan dan menyerahkan fotokopi identitas, kartu keluarga, surat nikah, dan NPWP. Fotokopi slip gaji atau keterangan penghasilan, serta formulir administrasi lainnya, harus diserahkan. Emas yang diperoleh digunakan sebagai agunan pembiayaan.

c. **Layanan Lainnya**

Layanan ini menyediakan berbagai alternatif. Pengguna dapat membayar tagihan telepon seluler Smartfren, Telkom Flexi, Esia, Matrix1042.1240, KartuHALO, Xplor, dan StarOne, baik prabayar maupun pascabayar. Selain itu, tersedia layanan internet berbasis langganan seperti CBN, Telkom Speedy, IM2 Postpaid, BIZNET, dan FIRST MEDIA.

Layanan ini mencakup pembayaran untuk Indovision, Telkomvision, dan Centrin TV. Portal ini juga memungkinkan pengguna untuk membayar tagihan kesehatan dan listrik seperti BPJS Kesehatan, PLN Postpaid, PLN Prabayar (Prepaid), PLN Non Taglist, dan Telkom. Layanan ini juga mendukung isi ulang pulsa telepon seluler untuk semua operator, baik pascabayar maupun prabayar, termasuk XL, Axis, Indosat voucher (Mentari/IM3/IM2/STARONE), KODE : IM3 SMART, Telkomsel (Simpati & AS), Smartfren, dan 3 (THREE).

tiket.com menyediakan tiket kereta api dan pesawat untuk KAI, Garuda Indonesia, Lion Air, Citilink, AirAsia, dan Merpati. Berbagai lembaga, termasuk TAF, FIF, ACC, KITA Finance, BFI Finance,

Suzuki Finance Indonesia, Trihamas Finance, Al Ijarah Finance, Arthaprima Finance, Astrido Finance, Kredit Plus (Finansia), dan Olympindo, juga menerima pembayaran tagihan leasing (finance).

Prudential, Allianz, Cigna, Astra Buana, Sequislife, Commonwealth Life, Manulife, Equity Life, Asuransi Takaful Kel, dan PT ACE Life Assurance semuanya menerima pembayaran premi asuransi. Portal ini juga mendukung pembayaran tagihan kartu kredit dari sejumlah bank, termasuk PermataBank, Citibank (online), HSBC, Danamon, BNI, Niaga, AMEX, ABN AMRO, UOB Buana, CIMB Niaga, BII (Visa, Master Cards), dan PANIN. Terakhir, transfer antarbank tersedia untuk bank-bank di jaringan ATM Bersama, ALTO, atau PRIMA, dan dapat diselesaikan menggunakan kartu milik nasabah sendiri atau seluruh rangkaian layanan yang ditawarkan.

B. Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 57 pegawai BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga sebagai sampel. Hasilnya dikumpulkan dari 57 pegawai melalui kuesioner yang disebarluaskan melalui Google Forms, dan lembar kuesioner tersebut menggambarkan karakteristik berikut dari pegawai sebagai berikut :

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 7

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	28	49,1%
2.	Perempuan	29	50,9%
Jumlah		57	100%

Sumber : Data Kuisisioner Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel, sampel terdiri dari 28 responden laki-laki (49,1%) dan 29 responden perempuan (50,9%). Hal ini menunjukkan bahwa peserta perempuan agak lebih banyak terwakili dalam penelitian ini.

2. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 8
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1.	< 20-30 tahun	32	56,2%
2.	31-40 tahun	19	33,3%
3.	41-50 tahun	6	10,5%
4.	> 50 tahun	0	0%
Jumlah		57	100%

Sumber : Data Kuisisioner Penelitian, 2024

Data sebelumnya menunjukkan bahwa responden dikategorikan berdasarkan usia. Mayoritas responden dalam penelitian ini 32 responden atau 56,2% berasal dari kelompok usia <20–30 tahun, 19 responden atau 33,3%, masuk ke kelompok usia 31–40 tahun, 6 responden atau 10,5%, masuk ke kelompok usia 41–50 tahun, dan tidak ada responden dalam kelompok usia lebih dari 50 tahun, sehingga persentasenya menjadi 0%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berasal dari kelompok usia <20–30 tahun.

3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 9
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1.	SMA/SMK/MA	21	36,8%
2.	Diploma	3	5,3%
3.	Sarjana (S1)	33	57,9%
4.	Sarjana (S2)	0	0%
5.	Sarjana (S3)	0	0%
Jumlah		57	100%

Sumber : Data Kuisisioner Penelitian, 2024

Berdasarkan data di atas, responden dikelompokkan menurut tingkat pendidikan tertinggi. Sebagian besar responden berpendidikan SMA/SMK/MA, atau 36,8% dari jumlah responden, dan 3 dari mereka memiliki diploma, atau 5,3% dari jumlah responden. Sebagian besar responden berpendidikan sarjana (S1), atau 57,9% dari jumlah responden, dan tidak ada yang berpendidikan magister (S2) atau doktor

(S3). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa mayoritas orang yang berpartisipasi dalam penelitian ini memiliki gelar sarjana (S1).

4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 10
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1.	< 2 tahun	16	28,1%
2.	2-5 tahun	18	31,6%
3.	6-10 tahun	13	22,8%
4.	11-15 tahun	6	10,5%
5.	> 15 tahun	4	7%
Jumlah		57	100%

Sumber : Data Kuisisioner Penelitian, 2024

Berdasarkan data yang disajikan, responden dikategorikan berdasarkan jumlah waktu yang mereka habiskan untuk bekerja. Mayoritas responden memiliki masa kerja kurang dari 2 tahun, yang merupakan 28,1% dari total. 18 responden dengan masa kerja antara 2 dan 5 tahun berjumlah 18, yang merupakan 31,6%. 13 responden dengan masa kerja antara 6 dan 10 tahun berjumlah 13, yang merupakan 22,8%. Ada 4 responden dengan masa kerja lebih dari 15 tahun, yang merupakan 7%.

C. Analisis Hasil Penelitian

1. Uji Keabsahan Data

a. Uji Validitas

Hasil pengujian validitas penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Variabel *Work Ethic* (WE) (X_1)

Tabel 11
Validitas *Work Ethic* (WE)

No. Item	R-Hitung	R-tabel	Keterangan
X1.1	0,722		Valid
X1.2	0,617		Valid
X1.3	0,582		Valid
X1.4	0,525	0,2609	Valid
X1.5	0,464		Valid
X1.6	0,633		Valid
X1.7	0,652		Valid

X1.8	0,533	Valid
X1.9	0,535	Valid
X1.10	0,666	Valid
X1.11	0,691	Valid
X1.12	0,645	Valid
X1.13	0,619	Valid
X1.14	0,605	Valid
X1.15	0,622	Valid
X1.16	0,701	Valid
X1.17	0,435	Valid

Sumber : Data primer diolah (IBM SPSS 20), 2024

2) Variabel *Quality Of Work Life* (QWL) (X₂)

Tabel 12
Validitas *Quality Of Work Life* (QWL)

No. Item	R-Hitung	R-tabel	Keterangan
X2.1	0,619		Valid
X2.2	0,607		Valid
X2.3	0,626		Valid
X2.4	0,615		Valid
X2.5	0,354		Valid
X2.6	0,419		Valid
X2.7	0,576		Valid
X2.8	0,373		Valid
X2.9	0,374		Valid
X2.10	0,529	0,2609	Valid
X2.11	0,661		Valid
X2.12	0,540		Valid
X2.13	0,563		Valid
X2.14	0,616		Valid
X2.15	0,713		Valid
X2.16	0,412		Valid
X2.17	0,715		Valid
X2.18	0,633		Valid

Sumber : Data primer diolah (IBM SPSS 20), 2024

3) Variabel Loyalitas Kerja (Y)

Tabel 13
Validitas Loyalitas Kerja

No. Item	R-Hitung	R-tabel	Keterangan
Y.1	0,640		Valid
Y.2	0,457		Valid
Y.3	0,377		Valid
Y.4	0,592	0,2609	Valid
Y.5	0,461		Valid
Y.6	0,419		Valid

Y.7	0,375	Valid
Y.8	0,449	Valid
Y.9	0,404	Valid
Y.10	0,405	Valid
Y.11	0,485	Valid
Y.12	0,311	Valid

Sumber : Data primer diolah (IBM SPSS 20), 2024

4) Variabel Kepuasan Pegawai (Z)

Tabel 14
Validitas Kepuasan Pegawai

No. Item	R-Hitung	R-tabel	Keterangan
Z.1	0,714		Valid
Z.2	0,725		Valid
Z.3	0,847		Valid
Z.4	0,782		Valid
Z.5	0,672		Valid
Z.6	0,763	0,2609	Valid
Z.7	0,708		Valid
Z.8	0,793		Valid
Z.9	0,740		Valid
Z.10	0,596		Valid
Z.11	0,596		Valid

Sumber : Data primer diolah (IBM SPSS 20), 2024

Berdasarkan tabel di atas, terdapat 17 pernyataan mengenai *Work Ethic* (WE), 18 pernyataan tentang *Quality of Work Life* (QWL), 12 pernyataan tentang loyalitas kerja, dan 11 pernyataan tentang kepuasan pegawai. Telah dilakukan uji validitas pada setiap pernyataan berdasarkan tabel tersebut. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai *r hitung* lebih besar dari nilai *r tabel* ($df = n - k = 57 - 4 = 53$, dengan *r tabel* yaitu 0,2609), maka *r hitung* lebih besar dari 0,2609. Hasil ini mengindikasikan bahwa seluruh item kuesioner yang digunakan untuk variabel penelitian di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga dinyatakan valid. Oleh karena itu, kuesioner tersebut layak digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas setiap instrumen atau variabel dalam penelitian, alpha Cronbach dinilai. Jika nilai alpha Cronbach suatu

instrumen lebih besar dari 0,6, instrumen tersebut dianggap reliabel. Hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 15
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	17	0,883	Reliabel
X2	18	0,863	Reliabel
Y	12	0,617	Reliabel
Z	11	0,909	Reliabel

Sumber : Data primer diolah (IBM SPSS 20), 2024

Karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60, setiap variabel dianggap dapat diandalkan. Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel *Work Ethic* (WE) adalah 0,883, untuk variabel *Quality of Work Life* (QWL) adalah 0,863, untuk variabel loyalitas kerja adalah 0,617, dan untuk variabel kepuasan pegawai adalah 0,909. Semua nilai ini ditunjukkan dalam tabel diatas. Maka, semua variabel lulus uji reliabilitas.

2. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi terdistribusi normal atau hampir normal. Model regresi ideal dalam penelitian adalah yang terdistribusi normal atau hampir normal. Uji normalitas memeriksa distribusi data dan menunjukkan bahwa jika distribusi data sejajar dengan garis diagonal, maka model regresi dianggap terdistribusi normal. Selain itu, metode *Kolmogorov-Smirnov* dapat digunakan untuk menguji normalitas data. Data dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% dianggap normal. Penelitian ini menguji normalitas pada 57 responden, yang menghasilkan temuan berikut:

a) Persamaan 1 : X_1 dan X_2 terhadap Z

Tabel 16
Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov* Model 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.91281759
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.047
	Negative	-.058
Kolmogorov-Smirnov Z		.442
Asymp. Sig. (2-tailed)		.990

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah (IBM SPSS 20), 2024

Berdasarkan hasil uji statistik pada lampiran 6 bahwa hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* persamaan pertama diatas menunjukkan nilai asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,990 yang lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa model regresi terdistribusi normal.

b) Persamaan 2 : X_1 , X_2 dan Z terhadap Y

Tabel 17
Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov* Model 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.85969060
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.668
Asymp. Sig. (2-tailed)		.763

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah (IBM SPSS 20), 2024

Berdasarkan hasil uji statistik pada lampiran 6, tabel hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* persamaan kedua diatas menunjukkan nilai *asymp.sig (2-tailed)* sebesar 0,763 yang lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa model regresi terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam penelitian memiliki hubungan atau tidak. Nilai faktor inflasi varians (VIF) dan toleransi (TOL) diperiksa selama uji ini. Tidak adanya multikolinieritas ditunjukkan jika VIF kurang dari atau sama dengan 10 dan toleransi lebih besar dari atau sama dengan 0,10. Maka, hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

a) Persamaan 1 : X_1 dan X_2 terhadap Z

Tabel 18
Hasil Uji Multikolinieritas Model 1

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
1 WE	.549	1.822
QWL	.549	1.822

a. Dependent Variable: KEPUASANPEGAWAI

Sumber : Data primer diolah (IBM SPSS 20), 2024

Menurut lampiran 6, tabel di atas menunjukkan variabel *Work Ethic* memiliki nilai toleransi 0,549 dan nilai VIF 1,822. *Quality Of Work Life* juga memiliki nilai toleransi 0,549 dan nilai VIF 1,822. Ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas. Nilai toleransi lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

b) Persamaan 2 : X_1 , X_2 dan Z terhadap Y

Tabel 19
Hasil Uji Multikolinieritas Model 2

Coefficients ^a			
Model		Tolerance	VIF
2	WE	.544	1.838
	QWL	.306	3.272
	KEPUASANPEGAWAI	.375	2.670

a. Dependent Variable: LOYALITASKERJA

Sumber : Data primer diolah (IBM SPSS 20), 2024

Berdasarkan lampiran 6, menunjukkan nilai VIF untuk variabel *Work Ethic* adalah 1,838 dengan nilai toleransi 0,544. Variabel *Quality Of Work Life* memiliki nilai toleransi 0,306 dan nilai VIF 3,272. Variabel kepuasan pegawai memiliki nilai toleransi 0,375 dan nilai VIF 2,670 Tidak terdapat bukti multikolinieritas untuk variabel *Work Ethic*, *Quality Of Work Life*, dan Kepuasan Pegawai karena nilai toleransinya lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF-nya lebih kecil dari 10.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah varians residual dalam model regresi tetap konsisten di berbagai pengamatan. Jika varians ini konstan, maka disebut homoskedastisitas; jika bervariasi, maka disebut heteroskedastisitas. Untuk melakukan pengujian ini, diagram sebar digunakan untuk menganalisis distribusi data. Model regresi dianggap memenuhi kriteria untuk uji heteroskedastisitas jika data dalam distribusi tampak acak dan tidak menunjukkan pola tertentu. Selain itu, uji Glejser dapat digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas, dengan model dianggap heteroskedastisitas jika tingkat signifikansi melebihi 0,05 atau 5%. Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

a) Persamaan 1 : X_1 dan X_2 terhadap Z

Tabel 20
Hasil Uji Glejser Heteroskedastisitas Model 1

Coefficients ^a		
Model		Sig.
1	WE	.103
	QWL	.610

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Sumber : Data primer diolah (IBM SPSS 20), 2024

Berdasarkan lampiran 6, tabel hasil uji Glejser menunjukkan, kedua variabel independen *Work Ethic* dan *Quality Of Work Life* memiliki tingkat signifikansi yang lebih besar dari 0,05 atau 5%. Khususnya, tingkat signifikansi untuk *Work Ethic* adalah 0,103 yang lebih besar dari 0,05, dan untuk *Quality Of Work Life* adalah 0,610 yang juga lebih besar dari 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa heteroskedastisitas tidak ditemukan dalam model regresi.

b) Persamaan 2 : X_1 , X_2 dan Z terhadap Y

Tabel 21
Hasil Uji Glejser Heteroskedastisitas Model 2

Coefficients ^a		
Model		Sig.
2	WE	.503
	QWL	.408
	KEPUASANPEGAWAI	.912

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Sumber : Data primer diolah (IBM SPSS 20), 2024

Menurut lampiran 6, tabel uji Glejser menunjukkan tiga variabel independen *Work Ethic*, *Quality Of Work Life*, dan kepuasan pegawai semuanya memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 atau 5%. Secara khusus, nilai signifikansi untuk *Work Ethic* adalah 0,503, *Quality Of Work Life* adalah 0,409, dan Kepuasan Pegawai adalah 0,912. Tidak ada

heteroskedastisitas dalam model regresi, karena nilai-nilai ini melebihi 0,05.

b. Uji Hipotesis

1) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

a) Koefisien Determinasi (R^2) Model 1

Tabel 22
Hasil Uji Koefisien Determinasi Model 1

Model Summary^b		
Model	R Square	Adjusted R Square
1	.625	.612

a. Predictors: (Constant), QWL, WE

b. Dependent Variable: KEPUASANPEGAWAI

Sumber : Data primer diolah (IBM SPSS 20), 2024

Berdasarkan lampiran 7, hasil yang disajikan, nilai r square adalah 0,625 atau 62,5%, dan nilai adjusted r square adalah 0,612 atau 61,2%, yang menunjukkan bahwa pengaruh *Work Ethic* (X_1) dan *Quality Of Work Life* (X_2) terhadap kepuasan pegawai (Z) mencakup 61,2 %. Sisanya, 38,8%, atau (1 - 0,612), berasal dari faktor-faktor lain yang memengaruhi kepuasan pegawai yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

b) Koefisien Determinasi (R^2) Model 2

Tabel 23
Hasil Uji Koefisien Determinasi Model 2

Model Summary^b		
Model	R Square	Adjusted R Square
2	.939	.935

a. Predictors: (Constant), KEPUASANPEGAWAI, WE, QWL

b. Dependent Variable: LOYALITASKERJA

Sumber : Data primer diolah (IBM SPSS 20), 2024

Berdasarkan lampiran 7, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai R-squared sebesar 0,939 (93,9%) dengan nilai Adjusted R-squared sebesar 0,935 atau 93,5%. Ini menunjukkan

bahwa pengaruh *Work Ethic* (X_1), *Quality of Work Life* (X_2), dan kepuasan pegawai (Z) terhadap loyalitas kerja (Y) sebesar 93,5%, dan sisanya sebesar 6,5% ($1-0,935$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2) Uji Simultan (Uji F)

a) Uji F Model 1

Tabel 24
Hasil Uji F Model 1

ANOVA ^a		
Model	F	Sig.
1	45.094	.000 ^b

a. Dependent Variable: KEPUASANPEGAWAI

b. Predictors: (Constant), QWL, WE

Sumber : Data primer diolah (IBM SPSS 20), 2024

Berdasarkan lampiran 7, tabel hasil uji di atas, nilai F hitung ($45,094 > F$ tabel ($2,783$)) diperoleh dengan $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$, $df_2 = n - k - 1 = 57 - 4 - 1 = 52$ dengan probabilitas $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, pada Model 1, variabel bebas (*Work Ethic* dan *Quality of Work Life*) berpengaruh secara langsung dan simultan terhadap variabel terikat (kepuasan pegawai).

b) Uji F Model 2

Tabel 25
Hasil Uji F Model 2

ANOVA ^a		
Model	F	Sig.
2	271.308	.000 ^b

a. Dependent Variable: LOYALITASKERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASANPEGAWAI, WE, QWL

Sumber : Data primer diolah (IBM SPSS 20), 2024

Berdasarkan lampiran 7, tabel hasil uji di atas, nilai F hitung ($271,308 > F$ tabel ($2,783$)) diperoleh dengan $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$, $df_2 = n - k - 1 = 57 - 4 - 1 = 52$ dengan probabilitas $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, pada Model 2, variabel bebas (*Work*

Ethic, Quality of Work Life dan kepuasan pegawai) berpengaruh langsung terhadap variabel terikat (loyalitas kerja) secara simultan atau bersama-sama.

3) Uji Parsial (Uji t)

a) Uji t Model 1

Tabel 26
Hasil Uji t Model 1

		Coefficients ^a	
Model		t	Sig.
1	WE	.687	.495
	QWL	6.556	.000

a. Dependent Variable: KEPUASANPEGAWAI
Sumber : Data primer diolah (IBM SPSS 20), 2024

Berdasarkan lampiran 7, tabel hasil uji t terlihat bahwa t-hitung yang dihitung kemudian dibandingkan dengan t-tabel. T-tabel yang diperoleh dengan rumus $df = n - k = 57 - 4 = 53$ dengan alpha 0,05 atau 5% dengan menggunakan rumus yang sesuai menghasilkan t-tabel sebesar 1,674.

Hasil uji t *Work Ethic* (WE) terhadap kepuasan pegawai memperoleh nilai t hitung (0,687) < nilai t tabel (1,674) dengan nilai probabilitas (sig) 0,495 > 0,05. Maka artinya *Work Ethic* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan pegawai. Dan hasil uji t *Quality Of Work Life* (QWL) terhadap kepuasan pegawai memperoleh nilai t hitung (6,556) > nilai t tabel (1,674) dengan nilai probabilitas (Sig) 0,000 < 0,05. Maka *Quality Of Work Life* berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan pegawai.

b) Uji t Model 2

Tabel 27
Hasil Uji t Model 2

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
2	WE	3.715	.000
	QWL	8.895	.000
	KEPUASANPEGAWAI	6.231	.000

a. Dependent Variable: LOYALITASKERJA

Sumber : Data primer diolah (IBM SPSS 20), 2024

Berdasarkan lampiran 7, tabel hasil uji t terlihat bahwa t-hitung yang dihitung kemudian dibandingkan dengan t-tabel. T-tabel yang diperoleh dengan rumus $df = n - k = 57 - 4 = 53$ dengan alpha 0,05 atau 5% dengan menggunakan rumus yang sesuai menghasilkan t-tabel sebesar 1,674.

Hasil uji t *Work Ethic* (WE) terhadap loyalitas kerja memperoleh nilai t hitung (3,715) > nilai t tabel (1,674) dengan nilai probabilitas (sig) 0,000 < 0,05. Maka artinya *Work Ethic* berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja. Hasil uji t *Quality Of Work Life* (QWL) terhadap loyalitas kerja memperoleh nilai t hitung (8,895) > nilai t tabel (1,674) dengan nilai probabilitas (Sig) 0,000 < 0,05. Maka *Quality Of Work Life* berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja. Dan hasil uji t kepuasan pegawai terhadap loyalitas kerja memperoleh nilai t hitung (6,231) > nilai t tabel (1,674) dengan nilai probabilitas (Sig) 0,000 < 0,05. Maka kepuasan pegawai berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja.

4) Analisis Jalur (*Path Analysis*)

a) Persamaan Sub Struktur 1

Grafik berikut menunjukkan hubungan dalam jalur substruktur I. Jalur substruktur I terdiri dari dua variabel eksogen atau independen adalah *Work Ethic* (X_1) dan *Quality Of*

Work Life (X_2). Satu variabel endogen atau dependen adalah kepuasan pegawai (Z).

Tabel 28
Rekapitulasi Perhitungan Koefisien Jalur Sub Struktur 1

Model	Koefisien Jalur	t- hitung	t-tabel ($\alpha=0,05$)	Sig	Adjusted R Square	Keterangan
β_{zx_1}	0,056	0,687	1,674	0,495	0,612	Tidak Signifikan
β_{zx_2}	0,548	6,556	1,674	0,000		Signifikan

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2024

Koefisien residu untuk persamaan sub struktur 1 dapat dihitung setelah koefisien determinasi, uji F, dan uji t telah ditentukan. $\epsilon_1 = \sqrt{1 - \text{Adjusted R Square}} = \sqrt{1 - 0,612} = 0,623$. Analisis jalur substruktur 1 diuraikan dalam persamaan berikut:

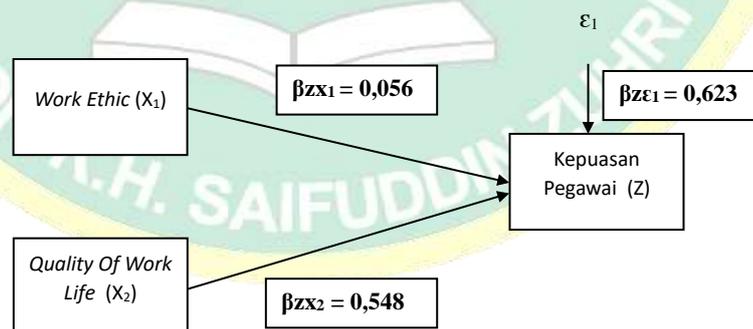
$$Z = \beta_{zx_1}X_1 + \beta_{zx_2}X_2 + \epsilon_1$$

$$Z = 0,056X_1 + 0,548X_2 + 0,623\epsilon_1$$

Dengan diagram jalur sebagai berikut :

Gambar 7

Hasil Diagram Jalur Substruktur 1



b) Analisis Jalur Sub Struktur 2

Dalam sub struktur 2, ada dua variabel endogen, atau dependen, yaitu loyalitas kerja (Y) dan kepuasan pegawai (Z). Selain itu, ada dua variabel eksogen atau independen, yang

memengaruhi variabel ini, *Work Ethic* (X_1) dan *quality of work life* (X_2). sub struktur 2 memiliki representasi struktural di bawah ini :

Tabel 29
Rekapitulasi Perhitungan Koefisien Jalur Sub Struktur 2

Model	Koefisien Jalur	t- hitung	t-tabel ($\alpha=0,05$)	Sig	Adjusted R Square	Keterangan
β_{yx_1}	0,090	3,715	1,674	0,000	0,935	Signifikan
β_{yx_2}	0,297	8,895	1,674	0,000		Signifikan
β_{yz}	0,253	6,231	1,674	0,000		Signifikan

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2024

Koefisien residu untuk persamaan sub struktur 2 dapat dihitung setelah koefisien determinasi, uji F, dan uji t telah ditentukan. $\varepsilon_2 = \sqrt{1 - \text{Adjusted R Square}} = \sqrt{1 - 0,935} = 0,255$.

Analisis jalur substruktur 1 diuraikan dalam persamaan berikut:

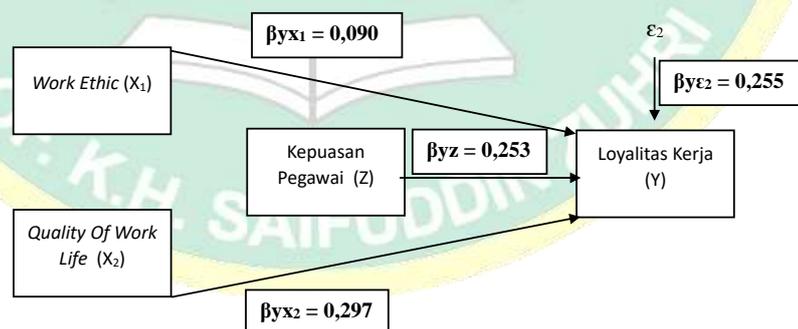
$$Y = \beta_{yx_1}X_1 + \beta_{yx_2}X_2 + \beta_{yz}Z + \varepsilon_2$$

$$Z = 0,090X_1 + 0,297X_2 + 0,253Z + 0,255\varepsilon_2$$

Dengan diagram jalur sebagai berikut :

Gambar 8

Hasil Diagram Jalur Substruktur 2



Tabel 30
Rekapitulasi Perhitungan Koefisien Jalur Sub Struktur 1 dan 2

Model	Koefisien Jalur	t- hitung	t-tabel ($\alpha=0,05$)	Sig	Adjusted R Square	Keterangan
Sub Struktur 1						
β_{zx_1}	0,056	0,687	1,674	0,495	0,612	Tidak Signifikan
β_{zx_2}	0,548	0,737	1,674	0,000		
Sub Struktur 2						
β_{yx_1}	0,090	3,715	1,674	0,000	0,935	Signifikan
β_{yx_2}	0,297	8,895	1,674	0,000		Signifikan
β_{yz}	0,253	6,231	1,674	0,000		Signifikan

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan ringkasan sebelumnya, pengaruh langsung dan tidak langsungnya adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect = DE*)

a. Pengaruh variabel *Work Ethic* (WE) terhadap kepuasan pegawai

$$X_1 \rightarrow Z = 0,056$$

b. Pengaruh variabel *Quality Of Work Life* (QWL) terhadap kepuasan pegawai

$$X_2 \rightarrow Z = 0,548$$

c. Pengaruh variabel *Work Ethic* (WE) terhadap loyalitas kerja

$$X_1 \rightarrow Y = 0,090$$

d. Pengaruh variabel *Quality Of Work Life* (QWL) terhadap loyalitas kerja

$$X_2 \rightarrow Y = 0,297$$

e. Pengaruh variabel kepuasan pegawai terhadap loyalitas kerja

$$Z \rightarrow Y = 0,253$$

2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect = IE*)

a. Pengaruh *Work Ethic* (WE) terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan pegawai

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,056 \times 0,253) = 0,014$$

- b. Pengaruh *Quality Of Work Life* (QWL) terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan pegawai

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,548 \times 0,253) = 0,139$$

- c. Pengaruh total *Work Ethic* (WE) terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan pegawai

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,090 + 0,014) = 0,104$$

- d. Pengaruh total *Quality Of Work Life* (QWL) terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan pegawai

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,297 + 0,139) = 0,436$$

Tabel 31
Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung *Work Ethic* (WE) dan *Quality Of Work Life* (QWL) terhadap Loyalitas Kerja melalui Kepuasan Pegawai

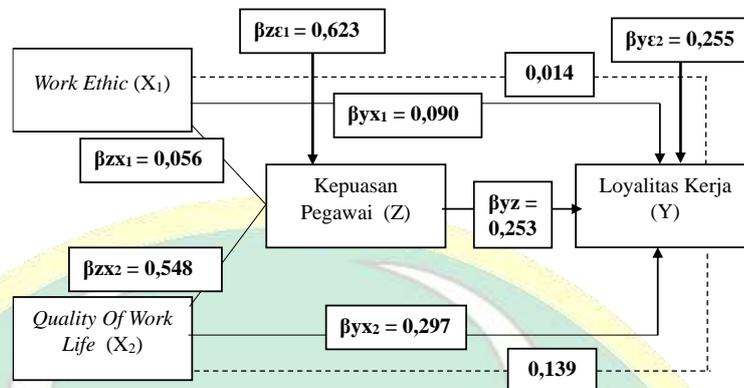
Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
X1 → Z	0,056		
X2 → Z	0,548		
X1 → Y	0,090		
X2 → Y	0,297		
X → Z	0,253		
X1→Z→Y	0,056	0,014	0,104
X2→Z→Y	0,548	0,139	0,436

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2024

Diagram jalur yang menggambarkan hubungan kausal dapat disajikan sebagai berikut, dengan mengacu pada ringkasan sub struktur 1 dan 2 :

Gambar 9

Hasil Diagram Jalur Sub Struktur 1 dan 2



5) Uji Sobel

Nilai t untuk koefisien variabel mediasi dan variabel eksogen dihitung selama pengujian ini. Selanjutnya, nilai t tabel dibandingkan dengan nilai t hitung untuk menentukan signifikansi pengaruh tidak langsung. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka pengaruh mediasi ada; sebaliknya, jika nilai t hitung lebih rendah dari nilai t tabel, maka pengaruh mediasi tidak ada. Untuk tujuan penelitian ini, uji Sobel digunakan sebagai berikut :

- $Work Ethic$ (X_1) terhadap Loyalitas Kerja (Y) melalui Kepuasan Pegawai (Z)

Untuk mengetahui pengaruh variabel $Work Ethic$ terhadap loyalitas kerja organisasi melalui kepuasan pegawai, standar error atas koefisien *indirect effect* pengaruh tidak langsung dihitung dengan menggunakan rumus berikut:

Diketahui : $a = 0,056$; $b = 0,253$; $Sa = 0,081$; $Sb = 0,041$

$$sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$sab = \sqrt{(0,253)^2(0,081)^2 + (0,056)^2(0,041)^2 + (0,081)^2(0,041)^2}$$

$$sab = \sqrt{0,000436263706}$$

$$sab = 0,0208$$

Dengan menggunakan persamaan berikut, nilai t dapat dihitung untuk menghitung pengaruh tidak langsung variabel

Work Ethic (X_1) yang dimediasi oleh variabel Kepuasan Pegawai (Z) terhadap Loyalitas Kerja (Y) :

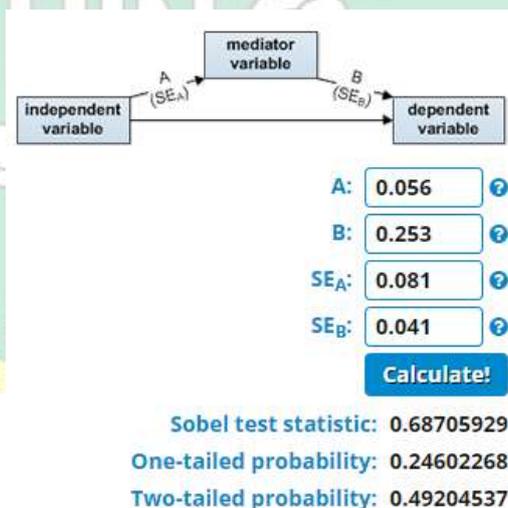
$$t = \frac{ab}{sab}$$

$$t = \frac{0,056 \times 0,253}{0,0208}$$

$$t = 0,681$$

Dengan nilai $t = 0,681 < 1,96$ (nilai Z mutlak), dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Pegawai (Z) tidak berfungsi sebagai penghubung antara *Work Ethic* (X_1) dan Loyalitas Kerja (Y). Dengan menggunakan kalkulator, Uji Sobel dapat dilakukan untuk memastikan nilai t yang disebutkan sebelumnya. Jika menggunakan metode manual, harus memasukkan nilai untuk a , b , S_a , dan S_b . Kalkulator kemudian akan menghitung hasilnya secara otomatis, yang menghasilkan nilai t sebesar 0,687. Gambar di bawah ini menunjukkan hasilnya :

Gambar 10
Hasil Uji Sobel *Statistics Calculator*



Sumber : Data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji Sobel, nilai t sebesar 0,687 melampaui nilai t kritis sebesar 1,96, dan tingkat signifikansi

sebesar 0,492 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, analisis manual menunjukkan bahwa Kepuasan pegawai (Z) tidak berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara *Work Ethic* (X₁) dan Loyalitas Kerja (Y).

b) *Quality Of Work Life* (X₂) terhadap Loyalitas Kerja (Y) melalui Kepuasan Pegawai (Z)

Untuk mengetahui pengaruh variabel *quality of work life* terhadap loyalitas kerja organisasi melalui kepuasan pegawai, standar error atas koefisien *indirect effect* pengaruh tidak langsung dihitung dengan menggunakan rumus berikut:

Diketahui : a = 0,548; b = 0,253; Sa = 0,084; Sb = 0,041

$$sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$sab = \sqrt{(0,253)^2(0,084)^2 + (0,548)^2(0,041)^2 + (0,084)^2(0,041)^2}$$

$$sab = \sqrt{0,000968319664}$$

$$sab = 0,0311$$

Dengan menggunakan persamaan berikut, nilai t dapat dihitung untuk menghitung pengaruh tidak langsung variabel *Quality Of Work Life* (X₂) yang dimediasi oleh variabel Kepuasan Pegawai (Z) terhadap Loyalitas Kerja (Y) :

$$t = \frac{ab}{sab}$$

$$t = \frac{0,548 \times 0,253}{0,0311}$$

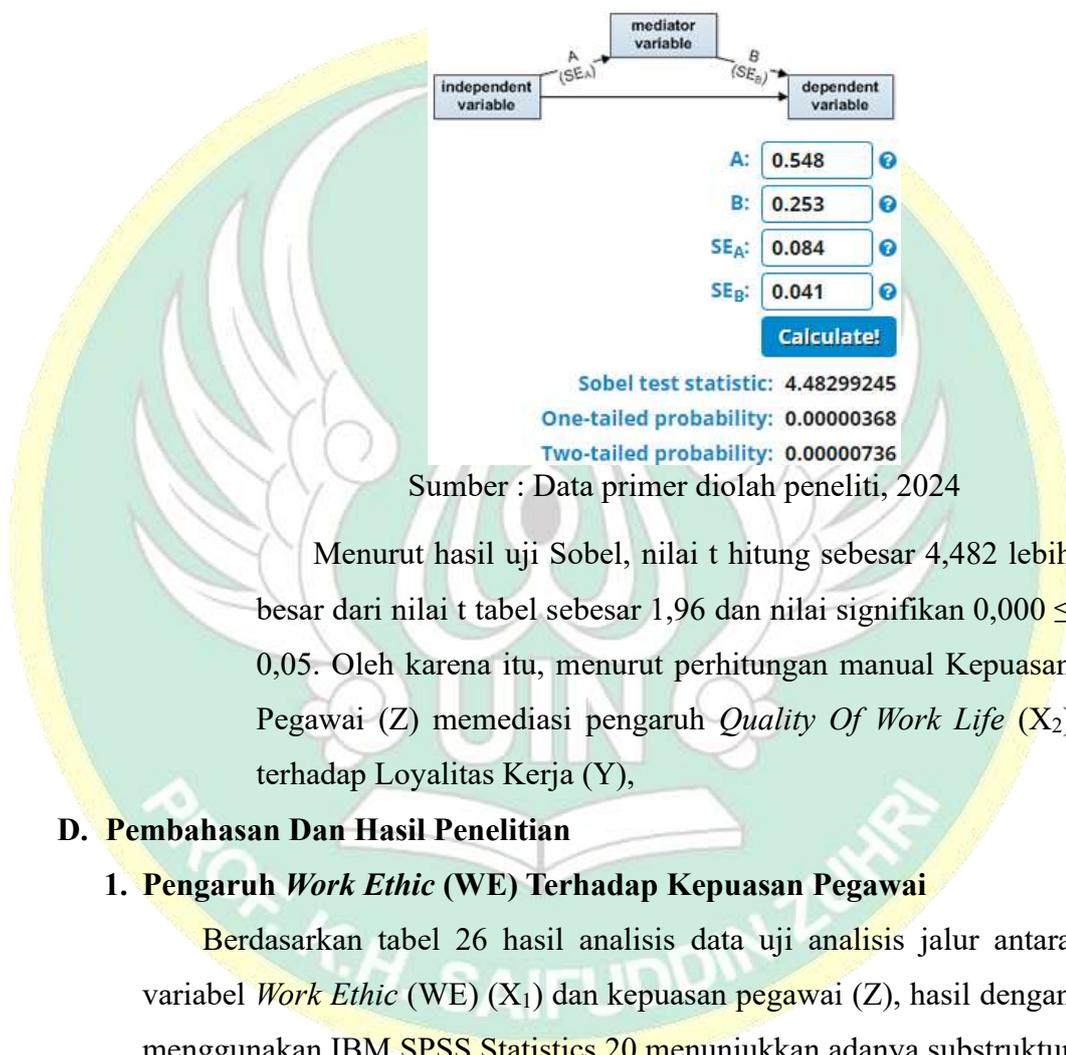
$$t = 4,458$$

Dengan nilai $t = 4,458 \geq 1,96$ (nilai Z mutlak), dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Pegawai (Z) berfungsi sebagai penghubung antara *Quality Of Work Life* (X₂) dan Loyalitas Kerja (Y). Dengan menggunakan kalkulator, Uji Sobel dapat dilakukan untuk memastikan nilai t yang disebutkan sebelumnya. Jika menggunakan metode manual, harus memasukkan nilai untuk a, b, Sa, dan Sb. Kalkulator kemudian

akan menghitung hasilnya secara otomatis, yang menghasilkan nilai t sebesar 4,482. Gambar di bawah ini menunjukkan hasilnya :

Gambar 11

Hasil Uji Sobel *Statistics Calculator*



Sumber : Data primer diolah peneliti, 2024

Menurut hasil uji Sobel, nilai t hitung sebesar 4,482 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,96 dan nilai signifikan $0,000 \leq 0,05$. Oleh karena itu, menurut perhitungan manual Kepuasan Pegawai (Z) memediasi pengaruh *Quality Of Work Life* (X₂) terhadap Loyalitas Kerja (Y),

D. Pembahasan Dan Hasil Penelitian

1. Pengaruh *Work Ethic* (WE) Terhadap Kepuasan Pegawai

Berdasarkan tabel 26 hasil analisis data uji analisis jalur antara variabel *Work Ethic* (WE) (X₁) dan kepuasan pegawai (Z), hasil dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 20 menunjukkan adanya substruktur analisis jalur 1 antara variabel *Work Ethic* (WE) (X₁) dan kepuasan pegawai (Z). Hasil penelitian tentang pengaruh *Work Ethic* (WE) terhadap kepuasan pegawai menunjukkan bahwa tingkat signifikansinya adalah 0,495 lebih besar dari 0,05 dan nilai t-hitungnya adalah 0,687 lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,674. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *Work Ethic* terhadap kepuasan pegawai tidak signifikan secara

statistik, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work Ethic* tidak memiliki pengaruh langsung yang kuat terhadap kepuasan pegawai di lingkungan kerja yang diteliti. Secara statistik, temuan ini menyiratkan bahwa penerapan *Work Ethic* yang meliputi prinsip-prinsip seperti kejujuran, disiplin, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pekerjaan tidak secara langsung meningkatkan atau menurunkan tingkat kepuasan pegawai. Dengan kata lain, meskipun pegawai menunjukkan nilai *Work Ethic* yang tinggi, hal itu belum tentu membuat mereka merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain memainkan peran yang lebih dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan temuan ini, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak, dapat disimpulkan bahwa *Work Ethic* (WE) (X_1) tidak berpengaruh terhadap kepuasan pegawai (Z).

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Permatasari dan Ratnasari tahun 2020 dan Nurhasanah, dkk. Tahun 2022 yang menunjukkan bahwa variabel *Work Ethic* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun mendukung penelitian Syofian dan Wiliamin tahun 2022 tidak menemukan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas, sedangkan penelitian Nofitasari tahun 2021 juga menunjukkan tidak adanya pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

Dari sudut pandang praktis, hasil ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga menunjukkan *Work Ethic* yang tinggi yang berakar pada nilai-nilai Islam, seperti ketekunan dan kejujuran dalam bekerja, hal ini tidak secara otomatis mengarah pada peningkatan kepuasan kerja. Pada kenyataannya, faktor-faktor lain seperti gaji yang cukup, lingkungan kerja yang nyaman, peluang kemajuan karier, dan hubungan positif dengan rekan kerja memainkan peran yang lebih signifikan dalam membentuk tingkat kepuasan pegawai. Jika seorang pegawai merasa tidak dihargai atau tidak mendapat dukungan dari manajemen, mereka mungkin tidak puas. Hal ini

menunjukkan bahwa meskipun *Work Ethic* yang baik penting, itu tidak dapat menjadi satu-satunya cara untuk membuat pegawai bahagia; kebijakan perusahaan yang mempertimbangkan keinginan dan kebutuhan dasar pegawai.

Menurut Teori Pertukaran Sosial, Hubungan antara organisasi dan pegawai bersifat yang menekankan timbal balik dalam hubungan sosial. Penemuan ini menunjukkan bahwa bahkan jika pegawai menerapkan *Work Ethic* (WE) di tempat kerja mereka, tingkat kepuasan mereka tidak akan meningkat jika organisasi tidak menyediakan timbal balik yang memadai, seperti penghargaan, pengakuan, atau lingkungan kerja yang mendukung. Berdasarkan data, nilai-nilai WE yang dijunjung tinggi oleh pegawai tidak cukup untuk meningkatkan kepuasan mereka tanpa tanggapan positif dari organisasi. Oleh karena itu, agar WE berdampak lebih signifikan terhadap kepuasan pegawai, organisasi harus menciptakan lingkungan yang menghargai kontribusi pegawainya dan memberikan penghargaan yang adil, sehingga membangun pertukaran sosial yang seimbang.

2. Pengaruh *Quality Of Work Life* (QWL) Terhadap Kepuasan Pegawai

Hasil pengujian dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 20 pada tabel 26 menunjukkan bahwa, berdasarkan hasil pengolahan data untuk uji analisis jalur antara variabel *Quality Of Work Life* (QWL) (X_2) dan kepuasan pegawai (Z), analisis jalur substruktur 1 antara variabel tersebut menunjukkan temuan yang signifikan. Analisis statistik tersebut menunjukkan bahwa *Quality Of Work Life* (QWL) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan pegawai. Ditunjukkan oleh nilai t sebesar 6,556, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,674, dan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hasil menunjukkan bahwa QWL memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan pegawai; semakin tinggi tingkat QWL di tempat kerja, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dialami oleh pegawai. Komponen QWL seperti kondisi kerja yang baik, kompensasi yang adil,

keseimbangan dalam kehidupan kerja, dan kesempatan untuk berkembang secara pribadi membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong pegawai untuk berkinerja lebih baik. Berdasarkan temuan tersebut, untuk mempertahankan tingkat kepuasan pegawai, manajemen harus memprioritaskan peningkatan QWL dalam organisasi. Akibatnya, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_2) diterima. Hasilnya menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* (QWL) (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan pegawai (Z).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Margaretha Lisabella dan Hasmawaty, A.R.(2021), kepuasan kerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh *Quality Of Work Life* pegawai Rumah Sakit Pertamina Prabumulih. Demikian pula penelitian yang dilakukan pada tahun (2022) oleh Muhammad Giri Pratama dkk. menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan pada RSUD Muhammad Zein dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *Quality Of Work Life*.

Berdasarkan data lapangan, menunjukkan bahwa pegawai cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka memiliki *Quality Of Work Life* yang baik, yang mencakup hal-hal seperti keseimbangan antara kehidupan kerja mereka, peluang untuk berkembang, lingkungan kerja yang mendukung, dan pengakuan. Hasil ini sejalan dengan kesimpulan bahwa meningkatkan berbagai aspek QWL dapat meningkatkan lingkungan kerja dan meningkatkan motivasi pegawai, yang pada gilirannya menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dalam praktiknya, penerapan kebijakan yang memprioritaskan kesejahteraan pegawai, seperti peluang pengembangan karier dan inisiatif keseimbangan kehidupan kerja, telah terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Menurut Teori Pertukaran Sosial, hubungan antara *Quality Of Work Life* (QWL) dan kepuasan pegawai dapat dilihat sebagai bentuk pertukaran sosial. Dalam pertukaran ini, pegawai menawarkan waktu, usaha, dan keterampilan mereka, mengharapkan imbalan dari organisasi

mereka, seperti kondisi kerja yang baik, dukungan, dan pengakuan. Temuan penelitian, yang mengungkapkan dampak positif dan signifikan dari QWL terhadap kepuasan pegawai, sejalan dengan teori ini. Pegawai yang merasa bahwa mereka menerima manfaat yang adil dan memadai dari organisasi mereka cenderung merasa lebih puas dan termotivasi. Ketika organisasi meningkatkan QWL, pegawai merasa bahwa kontribusi mereka dihargai dan diakui, memperkuat ikatan positif antara mereka dan organisasi. Ini sejalan dengan prinsip inti Teori Pertukaran Sosial, yang menyoroti perlunya keseimbangan antara masukan dan keluaran dalam hubungan sosial untuk mencapai kepuasan dan keterlibatan yang tinggi.

3. Pengaruh *Work Ethic* (WE) dan *Quality Of Work Life* (QWL) Terhadap Kepuasan Pegawai Secara Simultan

Pengujian pada tabel 24 yang dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics 20 mengungkapkan analisis jalur untuk substruktur 1, berdasarkan hasil analisis data dari uji analisis jalur antara variabel *Work Ethic* (WE) (X_1) dan *Quality Of Work Life* (QWL) (X_2) terhadap kepuasan pegawai (Z). Temuan statistik menunjukkan bahwa, secara bersamaan, *Work Ethic* (WE) dan *Quality Of Work Life* (QWL) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pegawai. Nilai F tabel sebesar 2,783 secara signifikan kurang dari nilai F hitung sebesar 45,094, dan probabilitas 0,000 jauh di bawah tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel WE dan QWL secara keseluruhan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap tingkat kepuasan pegawai. Dengan kata lain, *Quality Of Work Life* dan *Work Ethic* saling terkait dan berdampak langsung pada kepuasan pegawai. Kedua komponen ini akan meningkatkan kepuasan pegawai secara keseluruhan secara signifikan, menunjukkan betapa pentingnya mereka dalam strategi manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja. Akibatnya, hipotesis nol (H_0) ditolak, sedangkan hipotesis alternatif (H_3) diterima. *Work Ethic*

(WE) dan *Quality Of Work Life* (QWL) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan pegawai.

Hasil data lapangan menunjukkan bahwa *Work Ethic* dan *Quality Of Work Life* secara bersamaan berdampak besar pada tingkat kepuasan pegawai. Ini menunjukkan bahwa faktor-faktor ini memengaruhi kepuasan pegawai baik secara individu maupun bersama-sama. Bagaimana sikap pegawai terhadap pekerjaan mereka dan tingkat kepuasan mereka sangat dipengaruhi oleh *Work Ethic*, yang mencakup prinsip-prinsip seperti kejujuran, tanggung jawab, dan etika kerja yang kuat. Sementara itu, *Quality Of Work Life*, yang mencakup hal-hal seperti keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja yang nyaman, dan kesempatan untuk berkembang dalam karir, juga berkontribusi pada meningkatkan kepuasan pegawai. Kedua komponen ini bekerja sama dengan baik satu sama lain dan memiliki dampak yang lebih besar pada kepuasan pegawai ketika diterapkan secara efektif. Intinya, pegawai lebih puas ketika mereka bekerja di tempat kerja yang menumbuhkan etika kerja yang baik dan memberikan kualitas kehidupan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan dan menggabungkan kedua faktor tersebut untuk meningkatkan kepuasan pegawai dan kesejahteraan secara keseluruhan.

Hasil ini dapat dipahami melalui prinsip timbal balik yang mendasari hubungan antara pegawai dan organisasi. Hubungan sosial, termasuk hubungan kerja, didasarkan pada pertukaran manfaat dan biaya, menurut teori pertukaran sosial. Ketika pegawai menikmati lingkungan kerja yang baik (*Quality Of Work Life*) dan merasa dihargai atas etika kerja mereka (*Work Ethic*), mereka lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan penuh komitmen dan puas. Dengan kata lain, pegawai yang merasa bahwa perusahaan mereka mendukung dan mengapresiasi etika kerja mereka akan lebih cenderung mengalami tingkat kepuasan kerja yang tinggi sebagai tanggapan atas pekerjaan mereka. Oleh karena itu, meningkatkan *Quality Of Work Life* dan

penerapan *Work Ethic* menciptakan lingkungan kerja di mana pegawai merasa mendapatkan nilai tambah yang signifikan, yang membuat mereka puas dan termotivasi untuk melakukan apa yang mereka lakukan.

4. Pengaruh *Work Ethic* (WE) Terhadap Loyalitas Kerja

Hasil uji analisis jalur pada tabel 27 dengan IBM SPSS Statistic 20 menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel *Work Ethic* (WE) (X_1) dan loyalitas kerja (Y). Hasil statistik ini menunjukkan bahwa *Work Ethic* (WE) memiliki dampak yang signifikan terhadap loyalitas kerja. Hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_4) diterima, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas kerja dan *Work Ethic* terkait erat. Selain itu, kesimpulan tersebut didukung oleh nilai t hitung sebesar 3,715, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,674, menunjukkan bahwa variabel *Work Ethic* (WE) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja. Dalam hal ini, *Work Ethic*, yang berasal dari ajaran Islam, mencakup prinsip-prinsip seperti kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab, yang dapat meningkatkan loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Pegawai dimotivasi oleh prinsip-prinsip ini untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, menjunjung tinggi integritas, dan memberikan dampak positif terhadap lingkungan kerja mereka. Maka, dapat disimpulkan bahwa *Work Ethic* (WE) berpengaruh terhadap loyalitas kerja.

Hal ini mendukung hasil penelitian Sheila Ayu Pramesti Permatasari dan Ririn Tri R tahun (2020) bahwa etika kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Yayasan Nurul Hayat Surabaya. Data lapangan menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki pemahaman yang kuat tentang *Work Ethic* cenderung lebih berdedikasi dan setia kepada perusahaan. Individu yang mengutamakan integritas dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya cenderung tidak melakukan pelanggaran, absen, atau pindah kerja. Mereka memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar untuk menyelesaikan tugas secara efektif karena mereka menganggap pekerjaan mereka sebagai ibadah.

Dalam kenyataannya, lingkungan kerja yang menumbuhkan *Work Ethic* (WE) akan menghasilkan lebih banyak loyalitas pegawai. Ini ditunjukkan oleh tingkat turnover yang lebih rendah, keterlibatan yang lebih tinggi dalam proyek perusahaan, dan budaya kerja yang lebih kohesif dan harmonis.

Menurut Teori Pertukaran Sosial, prinsip timbal balik mengatur perilaku kerja. Menurut teori ini, hubungan sosial didasarkan pada pertukaran timbal balik, sehingga individu lebih cenderung melakukan upaya dan setia ketika mereka merasakan perlakuan yang adil dan penuh hormat dari organisasi mereka. Mereka yang mengikuti nilai-nilai *Work Ethic* (WE) biasanya menunjukkan integritas, tanggung jawab, dan komitmen, didorong oleh keyakinan bahwa ketekunan dan dedikasi adalah bagian penting dari iman mereka. Karena pertukaran moral dan emosional yang saling menguntungkan, perusahaan yang menciptakan lingkungan kerja yang selaras dengan prinsip-prinsip etika Islam cenderung meningkatkan loyalitas pegawai. Dengan mempertimbangkan nilai signifikan dan t-hitung yang melebihi nilai t-tabel, dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja pegawai secara signifikan meningkat sebagai hasil dari penerapan WE yang kuat. Kesimpulan ini konsisten dengan gagasan Teori Pertukaran Sosial tentang hubungan kerja yang seimbang berdasarkan timbal balik positif.

5. Pengaruh *Quality Of Work Life* (QWL) Terhadap Loyalitas Kerja

Menurut tabel 27 hasil analisis data dari uji analisis jalur yang dilakukan dengan IBM SPSS Statistics 20, analisis jalur substruktur antara *Quality Of Work Life* (QWL) (X_2) dan Loyalitas Kerja (Y) menunjukkan hubungan yang signifikan. Nilai p sebesar 0,000 jauh di bawah ambang batas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat dan signifikan satu sama lain. Selain itu, hasil menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) yang berarti tidak ada pengaruh (ditolak) dan hipotesis alternatif (H_5) diterima, dengan nilai t sebesar 8,895 yang melebihi nilai t tabel sebesar 1,674. Oleh

karena itu, dapat disimpulkan bahwa peningkatan *Quality Of Work Life* (QWL) secara langsung dan positif mempengaruhi loyalitas pegawai. *Quality Of Work Life* yang lebih tinggi yang ditawarkan oleh perusahaan, seperti keseimbangan yang ideal dalam kehidupan kerja, pengakuan yang lebih besar, dan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan loyalitas pegawai. Oleh karena itu, *Quality Of Work Life* (QWL) berpengaruh terhadap loyalitas kerja.

Hal ini mendukung hasil penelitian Indri Susilowati tahun (2023) bahwa Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh langsung terhadap Loyalitas Karyawan pada Mitra 10 Cibubur. Berdasarkan data lapangan, Data menunjukkan bahwa pegawai cenderung lebih setia pada tempat kerja mereka ketika lingkungan kerja mereka memberikan kesempatan untuk pengembangan diri, memberikan keamanan finansial, dan membantu mereka menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka. Dalam kebanyakan kasus, pegawai yang memiliki *Quality Of Work* (QWL) yang positif, yang mencakup akses ke asuransi kesehatan, keamanan kerja, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, dan pengakuan atas upaya mereka, memiliki hubungan emosional yang lebih kuat dengan perusahaan mereka. Menurut penelitian di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga, kondisi kerja yang baik meningkatkan motivasi pekerja dan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Bahkan dalam kondisi kerja yang sulit, pegawai yang merasa dihargai dan termotivasi lebih cenderung setia. Sebaliknya, faktor-faktor QWL yang buruk, seperti beban kerja yang berlebihan, dukungan manajerial yang kurang, atau kompensasi yang tidak adil, dapat menyebabkan penurunan loyalitas pegawai dan tingkat pergantian yang tinggi. Dimungkinkan untuk memvalidasi hubungan langsung ini secara statistik dengan menggunakan analisis regresi atau uji-t. Analisis regresi dan uji-t biasanya menunjukkan korelasi signifikan antara fluktuasi loyalitas kerja dan perubahan QWL.

Hubungan antara *Quality Of Work Life* (QWL) dan loyalitas kerja dapat dipahami melalui konsep resiprositas, menurut *Social Exchange Theory* (SET). Teori ini mengatakan bahwa individu membangun dan mempertahankan hubungan sosial berdasarkan pertukaran yang saling menguntungkan. Ketika sebuah perusahaan menawarkan kondisi kerja yang menguntungkan, seperti kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang positif, dan dukungan untuk keseimbangan kehidupan kerja pekerja merasa mereka menerima lebih dari yang mereka berikan. Akibatnya, mereka merasa terdorong untuk bertindak balas dengan menjadi lebih loyal kepada perusahaan. Teori ini didukung oleh bukti statistik, yang termasuk nilai signifikansi 0,000 dan hasil uji-t 8,895. Ini menunjukkan bahwa loyalitas pegawai secara signifikan meningkat ketika kualitas pekerjaan ditingkatkan. Ini menunjukkan prinsip resiprositas yang diuraikan dalam SET, di mana peningkatan QWL menghasilkan loyalitas yang lebih besar sebagai pengembalian investasi perusahaan pada pegawainya.

6. Pengaruh Kepuasan Pegawai Terhadap Loyalitas Kerja

Berdasarkan tabel 27 hasil pengolahan data untuk uji analisis jalur antara Kepuasan Pegawai (Z) dan Loyalitas Kerja (Y), analisis yang dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics 20 menunjukkan analisis jalur substruktur 2. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai t terhitung sebesar 6,231 melebihi nilai t tabel sebesar 1,674 dan menunjukkan perbedaan yang signifikan secara statistik antara kepuasan pegawai dan kesetiaan kepada pekerjaan mereka. Temuan ini juga didukung oleh nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,000, yang jauh di bawah ambang signifikansi 0,05. Ini menunjukkan bahwa, dengan tingkat keyakinan 95%, menolak hipotesis nol (H_0) yang mengatakan bahwa tidak ada pengaruh antara kepuasan pegawai dan loyalitas kerja, dan menerima hipotesis alternatif (H_6). Dengan kata lain, hipotesis ini mengatakan bahwa kepuasan pegawai secara signifikan mempengaruhi loyalitas kerja. Oleh karena itu,

disimpulkan bahwa kepuasan pegawai berpengaruh terhadap loyalitas kerja.

Hal ini mendukung hasil penelitian Indri Susilowati tahun (2023) bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh langsung terhadap Loyalitas Karyawan pada Mitra 10 Cibubur. Berdasarkan pembahasan di lapangan, Kepuasan pegawai memengaruhi loyalitas kerja di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga. Dalam praktiknya, pegawai yang merasa puas setiap hari dengan tempat kerja mereka, fasilitas yang mereka miliki, dan pengakuan atas pekerjaan mereka cenderung lebih berdedikasi kepada perusahaan. Pegawai yang mendapatkan dukungan dalam pelatihan dan pengembangan diri merasa lebih dihargai dan lebih termotivasi untuk melakukan yang terbaik. Dalam praktik sehari-hari, kepuasan ini terlihat dalam tingkat absensi yang rendah dan retensi yang tinggi. Jika pegawai merasa dihargai dan diperhatikan, mereka secara aktif terlibat dalam kegiatan perusahaan dan cenderung lebih setia, yang berarti lebih sedikit turnover dan lebih banyak produktivitas tim. Kepuasan pegawai yang tinggi dapat dilihat dalam keterlibatan mereka yang aktif dalam proyek dan inisiatif perbaikan perusahaan yang mendorong kemajuan bersama.

Kepuasan pegawai terhadap loyalitas kerja dapat dipahami sebagai hubungan timbal balik yang berakar pada prinsip memberi dan menerima dalam teori pertukaran sosial. Menurut teori ini, ketika seseorang merasa mendapatkan manfaat yang sebanding dari interaksi tersebut, mereka lebih termotivasi untuk berperilaku dengan cara yang bermanfaat bagi orang lain. Dalam situasi seperti ini, kepuasan pegawai berasal dari organisasi yang memberikan berbagai penghargaan dan bantuan, seperti lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang adil, dan peluang untuk berkembang. Ketika pegawai merasa puas, mereka merasakan apresiasi dan perhatian yang lebih besar dari organisasi, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk menunjukkan loyalitas yang tinggi sebagai cara untuk membalas manfaat yang mereka terima. Pada dasarnya, semakin puas pegawai, semakin besar kemungkinan mereka

untuk menunjukkan loyalitas yang kuat terhadap pekerjaan mereka. Ini menjelaskan ide dasar teori pertukaran sosial: dukungan dan kepuasan pegawai meningkatkan komitmen dan loyalitas timbal balik, yang menghasilkan siklus positif yang meningkatkan hubungan antara pegawai dan organisasi.

7. Pengaruh *Work Ethic* (WE) Terhadap Loyalitas Kerja Dimediasi Oleh Kepuasan Pegawai

Dari hasil analisis jalur yang disajikan pada tabel 31, diamati bahwa pengaruh langsung variabel *Work Ethic* (WE) terhadap loyalitas kerja memiliki koefisien sebesar 0,090. Koefisien ini menunjukkan bahwa WE berdampak positif terhadap loyalitas kerja pegawai, meskipun pengaruhnya relatif kecil. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun penerapan *Work Ethic* di kalangan pegawai memang meningkatkan loyalitas kerja mereka, dampaknya tidak terlalu kuat jika hanya mempertimbangkan pengaruh langsungnya saja. Selain pengaruh langsung ini, WE juga memengaruhi loyalitas kerja secara tidak langsung melalui kepuasan pegawai. Koefisien untuk pengaruh WE terhadap kepuasan pegawai adalah 0,056, dan koefisien untuk pengaruh kepuasan pegawai terhadap loyalitas kerja adalah 0,253. Oleh karena itu, pengaruh tidak langsung WE terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan pegawai dapat dihitung sebagai $0,056 \times 0,253 = 0,014$. Ini menunjukkan bahwa, meskipun pengaruhnya kecil, WE juga berkontribusi untuk meningkatkan loyalitas kerja melalui kepuasan pegawai.

Secara keseluruhan, pengaruh *Work Ethic* (WE) terhadap loyalitas kerja terdiri dari pengaruh langsung (0,090) dan pengaruh tidak langsung (0,014), dengan total ($0,090 + 0,014 = 0,104$). Ini menunjukkan bahwa WE membantu meningkatkan loyalitas kerja, dengan pengaruh langsung yang paling besar. Akibatnya, meskipun WE berperan dalam meningkatkan kepuasan pegawai, pengaruh tidak langsungnya tidak signifikan. Ini menunjukkan bahwa meningkatkan *Work Ethic* mungkin lebih berhasil jika difokuskan pada peningkatan loyalitas pegawai secara

langsung daripada bergantung pada peningkatan kepuasan pegawai sebagai mediator.

Berdasarkan temuan tersebut, hipotesis alternatif (H7) bahwa *Work Ethic* mempengaruhi loyalitas kerja melalui kepuasan pegawai tidak didukung. Ini karena pengaruh tidak langsung dari *Work Ethic* terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan pegawai tidak signifikan secara statistik. Akibatnya, kepuasan pegawai tidak berfungsi sebagai faktor mediasi yang signifikan antara *Work Ethic* dan loyalitas kerja dalam penelitian ini. Oleh karena itu, untuk meningkatkan loyalitas kerja, manajemen BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan penerapan dan penguatan nilai-nilai *Work Ethic*. Meskipun kepuasan pegawai tetap penting, temuan ini menunjukkan bahwa peranannya sebagai mediator dalam hal ini tidak signifikan; pendekatan yang lebih langsung mungkin lebih efektif dalam menumbuhkan loyalitas kerja yang tinggi.

Penemuan penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bayu et al., 2023), yang menemukan bahwa etika kerja berdampak signifikan dan positif terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja. Penelitian ini meneliti peran mediasi kepuasan kerja pada budaya organisasi dan etika kerja terhadap loyalitas personel, dengan fokus penelitian pada anggota Polres Kudus. Penelitian tersebut menggunakan indikator dari Titisari, Warsa, dan Haryono (2016) untuk menilai etika kerja; Robbins & Judge (2015) untuk mengukur kepuasan kerja; dan Steers & Porter (2007) untuk menilai loyalitas kerja. Hanya variabel kepuasan kerja yang sesuai dengan penelitian ini karena keduanya menggunakan indikator dari Robbins & Judge (2015).

Namun, temuan ini mendukung penelitian (Karim, 2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak dapat berfungsi sebagai variabel mediasi antara etika kerja dengan loyalitas kerja. Penelitian Karim (2024) meneliti peran mediasi kepuasan kerja antara kompensasi, lingkungan kerja, dan etika kerja terhadap loyalitas karyawan, dengan fokus pada

karyawan operasional di PT MOD INDO Ungaran. Penelitian tersebut menggunakan indikator dari Witari dan Heryenzus (2019) untuk menilai loyalitas karyawan, indikator dari Bintoro (2019) untuk menilai kompensasi kerja, indikator dari Sedarmayanti (2017) untuk menilai lingkungan kerja, dan indikator dari Billah dan Romjah (2022) untuk menilai etika kerja. Dari keempat indikator tersebut tidak memiliki kesamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian ini, pada penelitian ini indikator dari Saydam (2008) untuk menilai loyalitas kerja, indikator dari Robbins & Judge (2015) untuk menilai kepuasan pegawai, indikator dari Abbas J Ali (1995) untuk menilai *Work Ethic*, dan indikator dari Cascio (2003) untuk menilai *Quality Of Work Life*.

Menurut Teori Pertukaran Sosial, hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan langsung antara *Work Ethic* (WE) dan loyalitas kerja lebih kuat dan lebih signifikan daripada dampak tidak langsung yang dimediasi oleh kepuasan pegawai. Menurut teori ini, prinsip timbal balik mengatur interaksi sosial antara pegawai dan perusahaan; pegawai yang memiliki nilai-nilai kerja Islam yang kuat cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih besar sebagai pegawai. WE secara langsung meningkatkan loyalitas tanpa memerlukan mediasi kepuasan pegawai; ini menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap nilai-nilai Islam di tempat kerja menciptakan hubungan sosial yang lebih positif dan bermakna antara mereka dan perusahaan. Penyelarasan nilai-nilai Islam dengan praktik sehari-hari ternyata memiliki dampak emosional yang lebih besar daripada kepuasan pegawai semata.

Dengan demikian, dalam implementasi teori ini, perusahaan sebaiknya lebih fokus pada penguatan nilai-nilai kerja Islami secara langsung. Strategi ini akan lebih efektif dalam meningkatkan loyalitas pegawai, karena nilai-nilai tersebut langsung menciptakan rasa saling menghargai, kepercayaan, dan komitmen yang lebih mendalam, tanpa harus melalui kepuasan pegawai sebagai perantara. Hal ini sejalan dengan prinsip dasar *Social Exchange Theory*, di mana hubungan yang

langsung dan kuat berdasarkan keselarasan nilai akan menghasilkan loyalitas dan komitmen yang lebih tinggi dari pegawai.

8. Pengaruh *Quality Of Work Life* (QWL) Terhadap Loyalitas Kerja Dimediasi Oleh Kepuasan Pegawai

Hasil analisis jalur pada tabel 31 menunjukkan bahwa *Quality Of Work Life* (QWL) memiliki pengaruh langsung sebesar 0,297 terhadap loyalitas kerja. Ini menunjukkan bahwa QWL memengaruhi loyalitas kerja secara positif dan signifikan; dengan kata lain, ketika *Quality Of Work Life* meningkat, loyalitas kerja pegawai juga meningkat. Efek langsung ini menunjukkan bahwa peningkatan QWL secara langsung meningkatkan loyalitas kerja tanpa melalui variabel lainnya. Selain pengaruh langsungnya, *Quality Of Work Life* (QWL) memengaruhi loyalitas kerja secara tidak langsung melalui kepuasan pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien pengaruh QWL terhadap kepuasan pegawai adalah 0,548, sedangkan koefisien pengaruh kepuasan pegawai terhadap loyalitas kerja adalah 0,253. Oleh karena itu, pengaruh tidak langsung QWL terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan pegawai dihitung sebagai $0,548 \times 0,253 = 0,139$, yang menunjukkan bahwa QWL berperan penting dalam meningkatkan loyalitas kerja dengan terlebih dahulu meningkatkan kepuasan pegawai.

Signifikansi pengaruh tidak langsung ini diukur dengan uji Sobel. Hasilnya menunjukkan pengaruh tidak langsung *Quality Of Work Life* (QWL) terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan pegawai, dengan nilai t sebesar 4,482 dan tingkat signifikansi 0,000. Tingkat signifikansi ini di bawah 0,05. Maka, kepuasan pegawai meningkatkan hubungan secara tidak langsung dan berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan QWL dan loyalitas kerja. Secara keseluruhan, pengaruh total *Quality Of Work Life* (QWL) terhadap loyalitas kerja mencakup pengaruh langsung (0,297) dan pengaruh tidak langsung (0,139), sehingga totalnya $(0,297 + 0,139 = 0,436)$. Hasil ini menunjukkan bahwa QWL berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan loyalitas kerja baik secara langsung

maupun tidak langsung dengan meningkatkan tingkat kepuasan pegawai. Oleh karena itu, peningkatan QWL tidak hanya secara langsung memengaruhi loyalitas kerja tetapi juga memperkuat dampaknya dengan meningkatkan kepuasan pegawai.

Berdasarkan hasil analisis dan uji sobel, hipotesis alternatif (H8) bahwa QWL berpengaruh terhadap loyalitas kerja yang dimediasi oleh kepuasan pegawai diterima. Hal ini dikarenakan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan pegawai terbukti signifikan, sehingga memperkuat hubungan antara QWL dan loyalitas kerja. Oleh karena itu, manajemen BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga lebih meningkatkan program-program yang dapat meningkatkan *Quality Of Work Life*, seperti menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, menyediakan fasilitas kesejahteraan yang memadai, dan memberikan peluang pengembangan karir. Diharapkan peningkatan QWL secara langsung akan meningkatkan loyalitas kerja dan meningkatkan kepuasan pegawai. Dengan demikian, peningkatan QWL dapat memberikan manfaat ganda bagi organisasi, memperkuat loyalitas pegawai dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Teori Pertukaran Sosial, pertukaran yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan dapat digambarkan sebagai hubungan antara *Quality Of Work Life* (QWL) dan loyalitas kerja, dengan kepuasan pegawai sebagai mediator. Dalam konteks ini, QWL mencakup hal-hal seperti lingkungan kerja yang mendukung, keseimbangan dalam kehidupan kerja, dan program kesejahteraan seperti BPJS kesehatan, yang dinilai tinggi oleh pegawai. Ketika perusahaan menjamin QWL positif, pegawai merasa diperhatikan dan dihargai, yang menghasilkan perasaan positif terhadap perusahaan. Sebagai mediator dalam hubungan ini, kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan perasaan positif ini. Akibatnya, peningkatan kepuasan kerja menghasilkan loyalitas pegawai yang lebih besar, seperti yang ditunjukkan oleh pengaruh langsung QWL terhadap loyalitas kerja dan pengaruh tidak

langsung melalui kepuasan pegawai. Dalam Teori Pertukaran Sosial, perilaku ini disebut sebagai "timbang balik", di mana karyawan menunjukkan tanggapan positif mereka terhadap perusahaan dengan menunjukkan peningkatan loyalitas. Data menunjukkan bahwa peningkatan QWL memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap loyalitas kerja, dan dampak yang lebih besar ketika QWL dimediasi oleh kepuasan pegawai, menunjukkan bahwa perusahaan yang meningkatkan QWL tidak hanya meningkatkan kepuasan pegawai tetapi juga mencapai loyalitas kerja yang lebih besar, yang menghasilkan siklus pertukaran yang positif dan berkelanjutan untuk kedua belah pihak.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *Work Ethic* (WE) dan *Quality Of Work Life* (QWL) terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan pegawai sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pegawai BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga).

Berdasarkan analisis dan pembahasan menggunakan analisis jalur atau *path analysis method*, dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. *Work Ethic* (WE) tidak berpengaruh terhadap kepuasan pegawai
2. *Quality Of Work Life* (QWL) berpengaruh terhadap kepuasan pegawai
3. *Work Ethic* (WE) dan *Quality Of Work Life* (QWL) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan pegawai
4. *Work Ethic* (WE) berpengaruh terhadap loyalitas kerja
5. *Quality Of Work Life* (QWL) berpengaruh terhadap loyalitas kerja
6. Kepuasan pegawai berpengaruh terhadap loyalitas kerja
7. *Work Ethic* (WE) tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja yang dimediasi oleh kepuasan pegawai
8. *Quality Of Work Life* (QWL) berpengaruh terhadap loyalitas kerja yang dimediasi oleh kepuasan pegawai

B. Saran

1. Peneliti di masa mendatang dapat menyelidiki pengaruh variabel intervening tambahan yang dapat memoderasi atau memediasi hubungan antara WE, QWL, dan loyalitas kerja. Penelitian di masa mendatang juga dapat memperluas cakupan variabel independen dengan memasukkan faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja dan loyalitas. Peneliti juga dapat memperluas penelitian mereka ke bidang atau industri lain untuk mengetahui apakah hasilnya konsisten atau bervariasi. Ini akan membantu mereka memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang fungsi WE dan QWL dalam berbagai lingkungan kerja.

2. Kepada BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga, untuk memastikan bahwa BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga terus berkomitmen untuk meningkatkan *Quality Of Work Life*, organisasi harus berkonsentrasi pada kebijakan yang memfasilitasi keseimbangan di tempat kerja, memberikan kondisi kerja yang baik, dan memberikan peluang pengembangan profesional untuk meningkatkan kepuasan dan loyalitas pegawai. Meskipun kepuasan pekerja tidak dipengaruhi secara langsung oleh *Work Ethic* (WE), nilai-nilainya tetap penting. Perusahaan harus menciptakan lingkungan di mana pekerjaan pegawai dihargai dengan baik. Menciptakan lingkungan kerja di mana pegawai merasa dihargai dan didukung oleh manajemen akan menghasilkan lebih banyak kepuasan kerja dan loyalitas pegawai secara keseluruhan.

C. Keterbatasan Penelitian

Karena penelitian ini menggunakan skala likert, jawaban yang pasti dari responden masih belum jelas sepenuhnya. Selain itu, terdapat keterlambatan respon dari pegawai BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga. Karena tingkat kejujuran responden yang berbeda-beda, detail jawaban responden tidak diketahui secara lengkap saat pengisian kuesioner melalui *Google Forms*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (N. Saputra, Ed.). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini Anggota IKAPI (026/DIA/2012. <http://penerbitzaini.com>
- Agustina, R., Yusuf, M., Syafari Jamel Sutiyah, O., & Ardianto, R. (2024). Employee Performance Mediated Quality Of Work Life Relationship Satisfaction On The Job And Organizational Commitment. *Jurnal Darma Agung*, 30(2), 589–605. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v30i2.2278>.
- Andriani. (2023). *Etika Kerja Islami Hubungan Etika Kerja, Kompensasi, Retensi, Kinerja Dosen dan Implementasinya* (D. E. Susilo, Ed.; Pertama). Lima Aksara. <https://limaaksara.com>
- Andriani, Binti Mutafarida, & Ilyas Adhi Purba. (2024). Etika Kerja Islami dan Retensi dalam Kinerja Dosen IAIN Kediri. *Istithmar*, 7(2), 105–114. <https://doi.org/10.30762/istithmar.v7i2.978>
- Angkat, R. A., Indra, A. P., & Tambunan, K. (2023). *The Effect of Islamic Work Ethics, Work Strees, and Work Life Balance on Employee Performance with Work Loyalty as an Intervening Variable at Bank Sumut Syariah KCP Katamso Medan*. 11(2), 156–179. <https://doi.org/10.37812/aliqtishod>
- Badriati, B. El. (2021). *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Budaya* (Muh. Salahuddin, Ed.; cetakan 1). Sanabil. <https://repository.uinmataram.ac.id/1003/3/ETOS%20KERJA%20PERSEPTIF%20ISLAM%20DAN%20BUDAYA%20BAIQ%20ELBADRIATI.pdf>
- Bayu, D., Triambodo, A., Widhiastuti, H., Sugiarti, R., Virgonita, M., Winta, I., & Rifah, M. ' . (2023). Analisis Pengaruh Etika Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Personel dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Anggota Polres Kudus). *Attractive : Innovative Education Journal*, 5(2). <https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>
- Bugie, Pamungkas, Z., Pamungkas, B. Z., Pramarta, V., Putro, A. A., Andesty, S. A., Basrudin, B., & Ponggele, R. M. (2023). Transformasi Fungsi SDM : Redefinisi Peran Dan Dampak Dalam Organisasi. *JMCBUS: Journal of Management and Creative Business*, 1(3), 70–77. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i3.1156>
- DZ Anturida, H. (2019). *Pengaruh Organizational Justice Terhadap Quality Of Work Life (QWL) Pada Driver Ojek Online Di Kota Semarang*. <http://lib.unnes.ac.id/33651/>
- Ekowati, S., & Ariani, T. (2022). Kualitas Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. WOM Cabang Bengkulu. *Journal Ekombis Review*, 10, 229–236. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10iS1>
- Fauzela, D. S., & Budi, A. A. (2023). Peranan Perbankan Dalam Menghadapi Pengaruh Globalisasi Ekonomi. *Inovasi Pembangunan: Jurnal Kelitbangan*, 11(3), 291–306. <https://jurnal.balitbangda.lampungprov.go.id/index.php/jip/article/view/154>
- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Berlian Multi Sejahtera. In

SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business (Vol. 5, Issue 3).

- Firdaus, M. I. Z., Siregar, S., Nurlaila, N., & Widya, H. (2022). Analisis Pengaruh Quality Of Work Life Dan Islamic Work Ethic Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kinerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KC Medan Adam Malik). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(3), 3770–3782.
- Giri, M., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Analisa Pengaruh Quality of Work Life dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 71–83. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.56>
- Hafidh, S. Al. (2021). *Penerapan Islamic Work Ethic (IWE) Dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Organizational Commitment (OC) Pada Karyawan Unit Usaha Pondok Modern Darussalam Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi* [Skripsi]. UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Hariani, N. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Employee Engagement Dimoderasi Etika Kerja Islam. *Muafi TB*, 21(1), 1–20. <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/tb>
- Harlie, M., Fariansyah Hasan Basrie, & Rizka Zulfikar. (2020). Productivity & Loyalty Development Models Asean Free Market Era by Managing a Quality System of Work, Work Development, Prizes and Education Innovations. *International Journal of Latest Research in Engineering and Technology (IJLRET)*, 6(7).
- Hartini. (2023a). *Kepuasan Kerja Karyawan*. https://www.researchgate.net/publication/373555096_KEPUASAN_KERJA_KARYAWAN
- Hartini. (2023b). *Kompensasi*. https://www.researchgate.net/publication/373550364_KOMPENSASI
- Hartini. (2023c). *Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://www.researchgate.net/publication/373435510>
- Hartini. (2023d). *Pengaruh Person-Organization Fit (P-O Fit) dan Quality of Work Life Terhadap Kinerja Dosen dengan Job Statisfaction sebagai Variabel Intervening*. <https://www.researchgate.net/publication/373490849>
- Hilfuz Gumilar, W., Suwarsi, S., & Alamsyah, I. F. (2023). Pengaruh Employee Branding Terhadap Loyalitas Karyawan Milenial. In *Bandung Conference Series: Business and Management* (Vol. 3, Issue 1). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.7113>
- Juwita, K. U., & Khalimah, S. M. (2021). *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan Jilid II* (Pertama). Malang. CV Literasi Nusantara Abadi. www.penerbitlitnus.co.id
- Karim, M. F. M. (2024). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Stusi Pada Karyawan Operasional PT MOD INDO Ungaran)* [Skripsi]. IAIN Salatiga.
- Komari, N., & Sulistiowati. (2024). *Etika Kerja : Kunci Sukses Karir Dan Kehidupan* (T. Yuwanda, Ed.; Pertama). Takaza Innovatix Labs.

- https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=xfknEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR6&dq=Etika+Kerja:+Kunci+Sukses+Karir+dan+Kehidupan&ots=9hAcjW5x5T&sig=nPYqLJPSi8-mmEwWCpMQ_8YjvqA
- Kustiawan, W., Taufiqurrohman, A., Syafii, A., Zainina, A., Lady Taminta, N., Miftahul Jannah, N., & Imelda, P. (2022). Teori Pertukaran Sosial. *Jurnal Telekomunikasi, Kendali Dan Listrik*, 3(1), 11–16. <https://ummaspul.e-journal.id/Jutkel/article/view/5042>
- Lisabella, M., & Hasmawaty, A. R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) terhadap Keterlibatan Pegawai (Employee Engagement) Serta Implikasinya pada Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(4), 209–226. <http://journal.jis-institute.org/index.php/jnmpsdm/article/view/380>
- Mardiansyah, M. (2022). *Pengaruh Quality of Work Life dan Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasi pada Anita Phoneshop Baturaja* (Vol. 1, Issue 1). <https://journal.formosapublisher.org/index.php/jambak>
- Melina, S., & Shafrani, Y. S. (2022). Analysis of Customer Satisfaction from Service Quality Dimensions Using Fuzzy-Carter Method (A Case Study at Bprs Khasanah Ummat Purwokerto). *Wealth: Journal of Islamic Banking and Finance*, 1(1), 16–36. <https://doi.org/10.24090/wealth.v1i1.7001>
- Mesak, E. (2023, September). *Bentuk Globalisasi Ekonomi dan Pengaruhnya ke Perekonomian Indonesia*. Mekari. <https://mekari.com/blog/bentuk-globalisasi-ekonomi-dan-pengaruhnya/>
- Muna, T. (2023). *Pengaruh Training, Job Skills dan Quality Of Work Life Terhadap Employee Work Productivity Pada Dahlia Bordir Kudus Dalam Perspektif Islam* [Skripsi]. IAIN Kudus.
- Nalle, D. E., Syarifuddin, & Laan, R. (2021). Pengaruh Karakteristik Biografis, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Loyalitas Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 311–329. <https://e-journal.unmuhkupang.ac.id/index.php/jm/article/view/638>
- Naufalia, S., Didit Darmawan, Jahroni, Tri Seno Anjanarko, Misbachul Munir, & Samsul Arifin. (2022). Pengaruh Quality of Work Life, Total Kualitas Manajemen dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 2(4), 114–120. <https://doi.org/10.47065/jtear.v2i4.281>
- Nofitasari, T. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada UPTD Unit Puskesmas Gombang I)* [Skripsi]. Universitas Putra Bangsa.
- Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Permatasari, S. A. P., & Ratnasari, R. T. (2020). Pengaruh Etika Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 7(5), 852. <https://doi.org/10.20473/vol7iss20205pp852-860>

- Pradnyanata, A. A. N. A. I., I Wayan Sujana, & Nengah Suardika. (2020). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Poultry Breeding Division Unit Tukadaya Jembarana). *Values*, 1(4). <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/1449>
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif (Pertama)*. Tangerang Selatan. Pascal Books. <https://lemlit.unpas.ac.id/wp-content/uploads/2022/02/Metode-Penelitian-Kuantitatif.pdf>
- Putri, N. A. (2023). *Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Dalam Perspektif Islam (Studi Pada Karyawan ID Express Kecamatan Baradatu, WayKanan)* [Skripsi]. UIN Raden Intan Lampung.
- Riandani, R. (2023). *Pengaruh Penerapan Sharia Compliance Dan Good Corporate Governance Terhadap Loyalitas Anggota Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada KSPPS Anugerah Cabang Pemalang)* [Skripsi]. UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
- Rifaldo, M. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. ACT Logistic International Wilayah Jakarta dan Surabaya)* [Skripsi]. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Safrida, Muhammad Yafiz, & Fauzi Arif Lubis. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. BSI KC Medan S Parman dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(2). <https://doi.org/10.29040/jiei.v9i2.9684>
- Sari, Y. A. (2022). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam* [Skripsi]. UIN Raden Intan Lampung.
- Savitri, N. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Persepsi Amil Akan Kinerja Organisasi Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada LAZNAS Al-Azhar)* [Skripsi, UIN Jakarta]. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/65961>
- Siddiq, A. M. (2020). Analisis Etika Kerja Islami Dalam Upaya Untuk Meningkatkan Kepuasan Karyawan Pada CV. Amanda. *Jurnal Indonesia Membangun*, 19(03), 19–3. <https://jurnal.inaba.ac.id/>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (Edisi 2)*. Bandung. Alfabeta CV.
- Sukma, R. S., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Kerja pada Marketing Kontrak PT. X cabang Surabaya. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 34–44. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/download/46655/39186>
- Susilowati, I. (2023). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Mitra 10 Cibubur)* [Skripsi]. UIN Jakarta.

- Syofian, & Waliamin, J. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Etika Kerja Dan Komunikasi Terhadap Loyalitas Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Kota Bengkulu. *Creative Research Management Journal*, 5(2), 54. <https://journals.unihaz.ac.id/index.php/crmj/article/view/3167>
- Utami, D. (2021). *Analisis Pagaruh Quality Of Work Life Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank BPD DIY Syariah*. <http://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/48843>
- Wardhana, A. (2024). *Business Strategy & Policy In The Digital Era-Edisi Indonesia* (M. Pradana, Ed.; Cetakan Pertama). Penerbit CV. Eureka Media Aksara. https://www.researchgate.net/publication/383488925_ETIKA_DAN_BUDAYA_PERUSAHAAN?_sg=kw08KaFw_DXFDeGoMv-GiHUNfnW_7i8DeP3ao9qQmzXSc7YBkBQDvQL1RbILFWoWcCLgkaECwPUUxS4&_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6Il9kaXJlY3QiLCJwYWdlIjoieXJ2RpcmVjdCJ9fQ
- Warsito, C., Farhah, N. U., Adawiyah, W. R., & Wahab, N. A. (2022). Islamic Store Brand Engagement and Customer Loyalty Relationship. *IKONOMIKA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 7(2). <https://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/ikonomika>
- Warsito, C., Roqib, Moh., Farhah, N. U., Rochman, K. L., Suganda, Ahmad, Fatimah, & Siti. (2021). The Influence Of Work-Family Conflict, Interpersonal Conflict And Job Satisfaction Variables On The Turnover Intention Of Hospital Staffs In Purwokerto. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 12(7), 2560–2575. <https://www.tojqi.net/index.php/journal/article/view/4139/2836>
- Yani, M. E. (2020). *Peran Manajemen Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga* [Skripsi]. IAIN Purwokerto.
- Zuraida. (2020). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Beban Kerja Karyawan Yang Berlatarbelakang Pendidikan Tidak Sesuai Dengan Pekerjaan. *Jurnal Ilmiah PSYCHE*, 14(2), 71–82. <https://journal.binadarma.ac.id/index.php/jurnalpsyche/article/view/1158>



Lampiran 1

Pengantar Kuisisioner

Kepada Yth. Responden

Pegawai BPRS Buana Mitra Perwira, Purbalingga

Assalamu'alaikum wr.wb

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, dengan identitas :

NAMA	NIM	FAKULTAS	PROGRAM STUDI
Renanda Dwi Artanti	2017202266	Ekonomi Dan Bisnis Islam	Perbankan Syariah

Dalam rangka mendapatkan data guna untuk menyusun skripsi sebagai tugas akhir perkuliahan dengan judul **“Pengaruh *Work Ethic* (WE) Dan *Quality Of Work Life* (QWL) Terhadap Loyalitas Kerja Melalui Kepuasan Pegawai Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pegawai BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga)”**, maka saya mohon bantuan serta kesediaanya Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan skripsi dan tidak disajikan kepihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu saya berharap jawaban yang Bapak/Ibu berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam skripsi ini. Atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb

Hormat Saya,



Renanda Dwi Artanti
(2017202266)

Profil Responden

Untuk kelengkapan data skripsi, saya mohon Bapak/Ibu mengisi data dibawah ini :

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Jenis Kelamin :

- Laki-laki
- Perempuan

4. Usia :

- < 20-30
- 31-40
- 41-50
- >50

5. Pendidikan Terakhir :

- SMA/SMK/MA
- Diploma
- Sarjana (S1)
- Sarjana (S2)
- Sarjana (S3)

6. Lama Bekerja :

- < 2 tahun
- 2-5 tahun
- 6-10 tahun
- 11-15 tahun
- >15 tahun

Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Diharapkan kepada Bapak/Ibu membaca dan memahami setiap butir pernyataan dengan cermat sebelum mengisi
2. Beri tanda check list pada pilihan yang Bapak/Ibu pilih

Keterangan Jawaban

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

N = Netral (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

Kuisisioner

A. *Work Ethic* (X₁)

No.	Pernyataan	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Usaha (<i>effort</i>)	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya tidak malas dalam bekerja karena kemalasan adalah buruk					
2.	Saya memberikan dedikasi terhadap pekerjaan dengan baik					
3.	Saya selalu berusaha bekerja dengan baik agar menghasilkan manfaat bagi saya dan orang lain					
4.	Saya merasa keadilan dan kenyamanan ditempat kerja diperlukan untuk mewujudkan kesejahteraan bersama					
	Persaingan (<i>competition</i>)	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa perusahaan memberikan penghasilan lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan saya dan memberikan kemakmuran bagi pegawai secara keseluruhan					

2.	Saya melakukan pekerjaan dengan usaha yang baik					
3.	Saya merasa bekerja bukan merupakan tujuan, tetapi bekerja merupakan sarana untuk pengembangan pribadi dan hubungan sosial					
4.	Saya merasa hidup tidak berarti tanpa bekerja					
	Keterbukaan (<i>transparency</i>)	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya lebih banyak memiliki waktu luang yang baik untuk masyarakat					
2.	Saya selalu menjaga baik dan menekankan hubungan antar rekan kerja dalam organisasi					
3.	Saya merasa bekerja dengan baik dapat mengatasi kesulitan dalam kehidupan					
4.	Saya merasa bahagia dengan kreatifitas saya dalam pekerjaan					
	Moralitas (<i>Morality</i>)	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya dapat mencapai kemajuan dalam bekerja setelah bekerja					
2.	Saya merasa menjadi lebih mandiri setelah bekerja					
3.	Saya selalu dapat memenuhi target di dalam pekerjaan					
4.	Saya selalu bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawab					

5.	Pekerjaan saya lebih mengutamakan nilai pekerjaan dari pada hasil					
----	---	--	--	--	--	--

B. Quality Of Work Life (X₂)

No.	Pernyataan	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Partisipasi Pegawai	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya dapat menyampaikan gagasan, saran, dan kritik dengan bebas					
2.	Saya selalu percaya diri ketika menyampaikan pendapat					
	Pengembangan Karir	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya dapat mengikuti semua program pelatihan dan pengembangan di BPRS Buana Mitra Perwira					
2.	Saya merasa terbantu dengan mengikuti program pelatihan dan pengembangan di BPRS Buana Mitra Perwira					
	Penyelesaian Konflik	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya dan rekan kerja saling berhubungan baik					
2.	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja senior maupun junior					
	Komunikasi	STS	TS	N	S	SS

1.	Saya mudah mendapatkan informasi tentang pekerjaan melalui diskusi					
2.	Saya jarang mengalami miskomunikasi terkait pekerjaan					
	Kesehatan Kerja	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mendapat program BPJS kesehatan dari perusahaan tempat saya bekerja					
2.	Saya sangat terbantu dengan adanya program BPJS Kesehatan					
	Kesehatan Lingkungan dan Keselamatan Kerja	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa aman di lingkungan kerja					
2.	Saya merasa tempat kerja sudah memenuhi standar keamanan					
	Keamanan Kerja	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mendapatkan program pensiun dari perusahaan tempat saya bekerja					
2.	Saya tidak pernah melihat perusahaan melakukan PHK pegawai sepihak (tanpa alasan yang jelas)					
	Kompensasi yang layak	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mendapatkan bonus yang layak ketika mencapai target					

2.	Saya menjadi bersemangat ketika mendapat insentif yang layak					
	Kebanggaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mengikuti kegiatan CSR yang ada di perusahaan					
2.	Saya merasa bangga mengikuti kegiatan <i>Corporate Social Responsibility</i>					

C. Loyalitas Kerja (Y)

No.	Pernyataan	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Ketaatan Dan Kepatuhan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya menaati peraturan yang sudah ditetapkan					
2.	Saya menaati perintah yang diberikan atasan					
3.	Saya menaati jam kerja yang ditetapkan					
	Tanggung Jawab	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dengan baik dan tepat waktu					
2.	Saya mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi					
3.	Saya memelihara barang-barang fasilitas yang diberikan perusahaan					
4.	Saya bertanggung jawab atas kesalahan yang saya lakukan					
	Pengabdian	STS	TS	N	S	SS

1.	Saya menyumbangkan tenaga dan pemikiran secara kontinyu pada perusahaan					
2.	Saya bersedia untuk kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan					
	Kejujuran	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya menyelesaikan tugas tanpa adanya paksaan					
2.	Saya bekerja sesuai <i>jobdesk</i> yang sudah ditentukan					
3.	Saya selalu memberikan laporan kepada atasan mengenai hasil kerja dengan prosedur yang sudah ditetapkan					

D. Kepuasan Pegawai (Z)

No.	Pernyataan	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Kepuasan Dengan Gaji	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa puas dengan upah yang diberikan secara adil sesuai dengan usaha yang saya lakukan					
2.	Saya puas dengan jumlah gaji yang diberikan					
	Kepuasan Dengan Pekerjaan Itu Sendiri	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa puas dengan variasi tugas yang diberikan					
2.	Saya mendapatkan kesempatan belajar yang sama dengan pegawai lain					

3.	Saya merasa tanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan					
	Kepuasan Dengan Promosi	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya cukup puas dengan kebijakan promosi yang dilakukan secara adil dan terbuka					
2.	Saya cukup puas dengan promosi jabatan yang ada di perusahaan dan semua pegawai dapat ikut serta					
	Kepuasan Dengan Sikap Atasan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya senang karena atasan saya membantu memberikan bantuan dan masukan ketika ada masalah					
2.	Saya merasa terbantu ketika atasan memberikan bantuan					
	Rekan Kerja	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja					
2.	Saya sering mendapatkan bantuan dari rekan kerja saya					

Lampiran 2

Hasil Wawancara Pendahuluan

Nama : Renanda Dwi Artanti
NIM : 2017202266
Prodi/Fakultas : Perbankan Syariah/Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : Pengaruh *Work Ethic* Dan *Quality Of Work Life* Terhadap Loyalitas Kerja Melalui Kepuasan Pegawai Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pegawai BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga)
Narasumber : Ibu Lilis Yunani (Manager Operasional BPRS Buana Mitra Perwira)
Hari/Tanggal : Rabu, 13 Maret 2024

1. Bagaimana manajer menilai pengaruh etika kerja dalam loyalitas kerja?
Jawaban : “Prinsip-prinsip etika kerja memengaruhi loyalitas karyawan di perbankan syariah melalui kesesuaian nilai, pemahaman terhadap larangan riba, transparansi dan keadilan, pemberdayaan karyawan, penghargaan terhadap kerja keras, serta pengembangan profesional dan spiritual. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, dapat memperkuat loyalitas karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan”.
2. Apakah manajer melihat adanya perbedaan antara pegawai BPRS Buana Mitra Perwira yang menerapkan etika kerja dan yang tidak?
Jawaban : “Pegawai yang menerapkan etika kerja kemungkinan akan lebih konsisten dengan nilai-nilai perusahaan yang berdasarkan prinsip-prinsip syariah, seperti kejujuran, integritas, dan keadilan. Mereka juga akan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang prinsip-prinsip syariah, memiliki komitmen lebih besar terhadap pelayanan pelanggan, cenderung terlibat dalam pengembangan diri profesional dan spiritual, serta lebih aktif dalam kolaborasi tim dan inisiatif pemberdayaan. Namun, penilaian terhadap pegawai harus mempertimbangkan berbagai faktor, termasuk kinerja, kompetensi, dan komitmen terhadap nilai-nilai perusahaan”.

3. Apa ada tantangan yang dihadapi pegawai BPRS Buana Mitra Perwira dalam menerapkan etika kerja di BPRS Buana Mitra Perwira?

Jawaban : “Pegawai mungkin menghadapi tantangan dalam menerapkan etika kerja, termasuk kesadaran dan pemahaman yang mendalam, kesesuaian dengan budaya organisasi, tekanan bisnis, konflik nilai, kesulitan implementasi, dan pemantauan yang konsisten. Melalui pendekatan holistik, dapat membantu mereka mengatasi tantangan ini dengan pelatihan, dukungan, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung”.

4. Bagaimana manajer mengukur tingkat kepuasan pegawai terkait aspek etika dan nilai-nilai Islami dalam pekerjaan mereka?

Jawaban : “Untuk mengukur kepuasan pegawai terkait etika dan nilai-nilai Islami, dapat dilakukan melalui survei kepuasan, wawancara individu, observasi, mengukur tingkat kehadiran dan keterlibatan, serta melalui pengukuran kinerja dan retensi. Dengan data dari berbagai sumber ini, dapat memahami kebutuhan pegawai dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki untuk memperkuat budaya kerja sesuai prinsip-prinsip syariah”.

5. Bagaimana tingkat kepuasan pegawai terhadap program kesejahteraan pegawai yang ada di BPRS?

Jawaban : “Untuk menilai kepuasan pegawai terhadap program kesejahteraan di BPRS, perlu dilakukan survei, wawancara, dan analisis data serta mendapatkan feedback langsung dari tim manajemen dan memantau penggunaan program”.

6. Faktor apa yang menimbulkan tingkat keterlambatan pada pegawai tinggi?

Jawaban : “Beberapa faktor penyebab tingkat keterlambatan tinggi pada pegawai termasuk kendala transportasi, ketidakhadiran tinggi, kurangnya pengelolaan waktu, ketidakpuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi yang buruk, kurangnya kedisiplinan, ketidakpastian lingkungan kerja, dan kondisi cuaca atau keadaan darurat”.

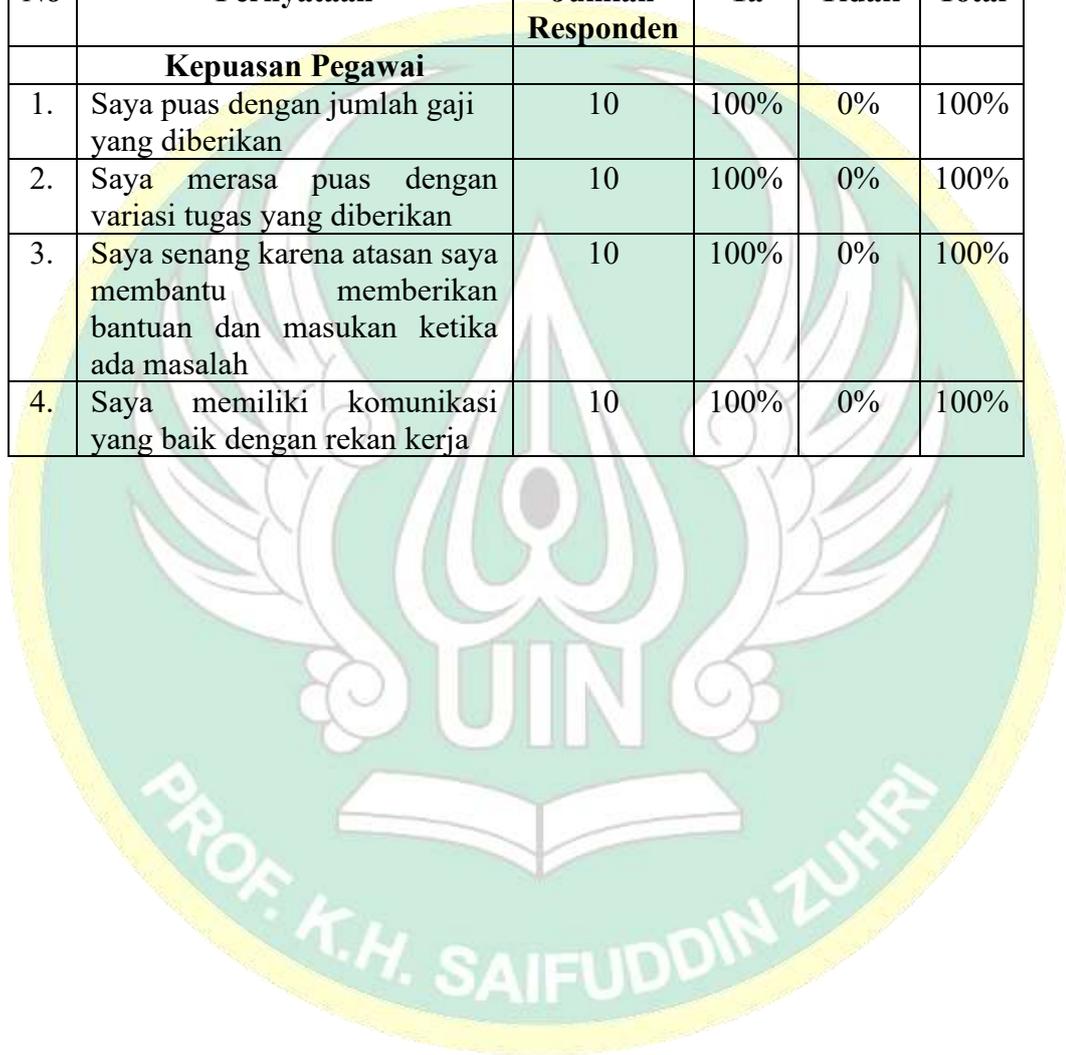
7. Jumlah pegawai di BPRS mengalami kenaikan dan penurunan. Apa faktor yang menyebabkan kelayalitan pegawai berkurang sehingga menimbulkan perilaku kerjayang kurang, atau memilih keluar/pindah dari tempat pekerjaan?

Jawaban : “Faktor-faktor yang mungkin menyebabkan kelayakan pegawai berkurang dan perilaku kerja yang kurang ketidakpuasan dengan kebijakan perusahaan dan ketidaksesuaian nilai pribadi dengan budaya perusahaan”.

Narasumber : Pegawai BPRS Buana Mitra Perwira

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Ya	Tidak	Total
<i>Work Ethic</i>					
1.	Saya merasa bekerja bukan merupakan tujuan, tetapi bekerja merupakan sarana untuk pengembangan pribadi dan hubungan sosial	10	90%	10%	100%
2.	Saya merasa hidup tidak berarti tanpa bekerja	10	80%	20%	100%
3.	Saya lebih banyak memiliki waktu luang yang baik untuk masyarakat	10	20%	80%	100%
4.	Pekerjaan saya lebih mengutamakan nilai pekerjaan dari pada hasil	10	70%	30%	100%
No	Pernyataan	Jumlah Responden	Ya	Tidak	Total
<i>Quality Of Work Life</i>					
1.	Saya dapat mengikuti semua program pelatihan dan pengembangan di BPRS Buana Mitra Perwira	10	90%	10%	100%
2.	Saya mendapatkan program pensiun dari perusahaan tempat saya bekerja	10	50%	50%	100%
3.	Saya tidak pernah melihat perusahaan melakukan PHK pegawai sepihak (tanpa alasan yang jelas)	10	70%	30%	100%
4.	Saya mendapatkan bonus yang layak ketika mencapai target	10	90%	10%	100%
No	Pernyataan	Jumlah Responden	Ya	Tidak	Total
<i>Loyalitas Kerja</i>					
1.	Saya menaati peraturan yang sudah ditetapkan	10	100%	0%	100%

2.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dengan baik dan tepat waktu	10	100%	0%	100%
3.	Saya bersedia untuk kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan	10	100%	0%	100%
4.	Saya bekerja sesuai <i>jobdesk</i> yang sudah ditentukan	10	100%	0%	100%
No	Pernyataan	Jumlah Responden	Ya	Tidak	Total
Kepuasan Pegawai					
1.	Saya puas dengan jumlah gaji yang diberikan	10	100%	0%	100%
2.	Saya merasa puas dengan variasi tugas yang diberikan	10	100%	0%	100%
3.	Saya senang karena atasan saya membantu memberikan bantuan dan masukan ketika ada masalah	10	100%	0%	100%
4.	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja	10	100%	0%	100%



Lampiran 3

Tabulasi Data Responden

1. Variabel *Work Ethic* (WE) (X₁)

WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6	WE7	WE8	WE9	WE10	WE11	WE12	WE13	WE14	WE15	WE16	WE17	TOTAL
5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	65
5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	5	75
5	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4	5	3	3	5	3	72
5	4	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4	5	3	3	5	3	71
4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	58
5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	65
4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	2	4	4	68
4	4	5	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	67
5	4	4	5	4	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	67
5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	70
5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	78
5	5	5	5	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	72
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
5	5	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	78
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	78
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	69
4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	66
5	5	5	5	3	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	69
5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	2	70
5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	71
4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	62
5	5	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	69
4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	3	64
3	4	5	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	61

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	66
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	59
4	3	3	5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	59
5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	2	74
4	4	5	5	3	4	2	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	65
4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	71
5	5	5	5	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	66
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	67
4	4	5	5	5	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	68
5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	69
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83
5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	71
5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	79
3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	60
4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	61
5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	3	5	2	73
5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	79
5	5	5	5	3	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	73
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	82
4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	62
3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	59
5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	74
5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	72
4	4	4	5	3	5	4	3	2	4	4	3	4	4	3	5	3	64
4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	60
4	4	4	4	3	4	2	3	2	4	2	4	4	4	3	4	3	58
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	76
5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	72
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	78

2. Variabel *Quality Of Work Life* (QWL) (X₂)

QWL 1	QWL 2	QWL 3	QWL 4	QWL 5	QWL 6	QWL 7	QWL 8	QWL 9	QWL 10	QWL 11	QWL 12	QWL 13	QWL 14	QWL 15	QWL 16	QWL 17	QWL 18	TOTAL
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	69
3	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	2	3	3	5	4	4	70
5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	82
4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	69
4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	69
3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	63
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	74
3	2	5	5	4	4	4	2	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	71
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	5	4	4	64
4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	5	4	4	3	3	72
4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	74
3	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	5	4	4	71
5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	3	5	4	4	79
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86
4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	77
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	4	2	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	3	5	4	4	64
3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	63
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	71
4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	78
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	65
3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	69
3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	61
3	4	3	4	5	4	4	3	5	4	3	3	2	2	3	4	3	3	62
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	66

3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	64
4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	3	3	72
4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	71
4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	72
3	3	4	5	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	69
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	70
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	3	4	4	4	4	69
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	82
3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	2	3	3	4	3	4	65
4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	63
3	4	4	5	4	4	4	2	5	5	4	2	5	4	4	5	4	4	72
3	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	4	5	3	3	76
3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	2	3	3	4	4	4	66
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	87
3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	60
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	68
3	3	1	4	4	5	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	60
4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	78
3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	1	3	3	5	3	3	63
3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	5	3	3	66
3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	5	3	3	65
4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	76
5	5	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	80
4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	79

3. Variabel Loyalitas Kerja (Y)

LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	LK11	LK12	TOTAL
4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	52
5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	56
5	3	5	3	3	4	5	3	5	5	3	5	49
4	3	5	5	3	5	3	5	3	3	5	5	49
3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	43
4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	5	5	50
5	5	5	5	5	3	5	4	3	3	4	3	50
4	4	5	4	4	4	3	5	3	4	3	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	50
5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	50
5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	51
4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	49
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	57
5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	3	51
4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	48
4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	3	3	47
4	5	5	3	2	5	5	3	2	3	2	5	44
4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	49
5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	3	53
3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	45
4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	4	3	47
3	4	3	4	4	5	4	3	3	5	4	3	45
4	4	3	3	4	3	4	5	5	3	4	3	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	3	47
3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	42

4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	51	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50
4	4	4	4	5	4	5	3	5	3	3	3	3	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	55
3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	46
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	51
4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	3	5	53
4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	47
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
4	4	4	5	3	4	4	1	4	4	4	4	4	45
5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	52
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	45
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	45
4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	54
4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	53
5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	53

4. Variabel Kepuasan Pegawai (Z)

KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10	KP11	TOTAL
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	46
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
3	4	4	5	4	3	3	4	5	5	4	44
3	4	4	5	4	3	3	4	5	5	4	44
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	51
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	38
4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45
4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	45
4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	45
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	45
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	37
4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	38
3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	40
4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	38
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	35

4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	50
3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	46
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	46
4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	43
3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	41
4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	43
3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	45
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	39
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	38
4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	46
3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	37
3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	37
3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	37
4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	49
5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	50
5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	50

Lampiran 4

Hasil Uji Validitas

1. Variabel *Work Ethic* (WE) (X₁)

Correlations

		WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6	WE7	WE8	WE9	WE 10	WE 11	WE 12	WE 13	WE 14	WE 15	WE 16	WE 17	WE_ TOTAL
WE1	Pearson Correlation	1	.681**	.430**	.647**	.308*	.368**	.394**	.366**	.241	.548**	.510**	.296*	.425**	.318*	.419**	.505**	.147	.722**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.020	.005	.002	.005	.071	.000	.000	.025	.001	.016	.001	.000	.275	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
WE2	Pearson Correlation	.681**	1	.595**	.443**	.228	.392**	.305*	.140	.130	.372**	.287*	.330*	.416**	.300*	.443**	.465**	.105	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.088	.003	.021	.300	.334	.004	.031	.012	.001	.023	.001	.000	.439	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
WE3	Pearson Correlation	.430**	.595**	1	.453**	.296*	.517**	.297*	.075	.171	.363**	.356**	.316*	.351**	.253	.281*	.451**	.090	.582**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.025	.000	.025	.580	.204	.005	.007	.017	.007	.058	.034	.000	.505	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
WE4	Pearson Correlation	.647**	.443**	.453**	1	.091	.463**	.314*	.169	.139	.473**	.366**	.162	.261*	.188	.200	.441**	-.069	.525**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.499	.000	.017	.208	.304	.000	.005	.228	.050	.161	.136	.001	.613	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
WE5	Pearson Correlation	.308*	.228	.296*	.091	1	.223	.229	.066	.399**	.294*	.409**	.365**	.164	.083	.213	.176	.202	.464**
	Sig. (2-tailed)	.020	.088	.025	.499		.096	.087	.626	.002	.026	.002	.005	.223	.541	.111	.191	.132	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
WE6	Pearson Correlation	.368**	.392**	.517**	.463**	.223	1	.282*	.220	.191	.453**	.309*	.366**	.349**	.444**	.340**	.717**	.147	.633**
	Sig. (2-tailed)	.005	.003	.000	.000	.096		.033	.099	.154	.000	.019	.005	.008	.001	.010	.000	.274	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

WE7	Pearson Correlation	.394**	.305*	.297*	.314*	.229	.282*	1	.277*	.280*	.464**	.509**	.453**	.360**	.245	.361**	.407**	.344**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.002	.021	.025	.017	.087	.033		.037	.035	.000	.000	.000	.006	.067	.006	.002	.009	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
WE8	Pearson Correlation	.366**	.140	.075	.169	.066	.220	.277*	1	.291*	.200	.373**	.224	.387**	.611**	.333*	.215	.206	.533**
	Sig. (2-tailed)	.005	.300	.580	.208	.626	.099	.037		.028	.135	.004	.094	.003	.000	.011	.108	.124	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
WE9	Pearson Correlation	.241	.130	.171	.139	.399**	.191	.280*	.291*	1	.340**	.413**	.393**	.175	.208	.214	.181	.360**	.535**
	Sig. (2-tailed)	.071	.334	.204	.304	.002	.154	.035	.028		.010	.001	.003	.193	.120	.110	.177	.006	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
WE10	Pearson Correlation	.548**	.372**	.363**	.473**	.294*	.453**	.464**	.200	.340**	1	.613**	.545**	.411**	.210	.220	.583**	.000	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.005	.000	.026	.000	.000	.135	.010		.000	.000	.001	.117	.100	.000	1.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
WE11	Pearson Correlation	.510**	.287*	.356**	.366**	.409**	.309*	.509**	.373**	.413**	.613**	1	.399**	.380**	.219	.324*	.444**	.156	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000	.031	.007	.005	.002	.019	.000	.004	.001	.000		.002	.004	.101	.014	.001	.248	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
WE12	Pearson Correlation	.296*	.330*	.316*	.162	.365**	.366**	.453**	.224	.393**	.545**	.399**	1	.379**	.363**	.407**	.327*	.284*	.645**
	Sig. (2-tailed)	.025	.012	.017	.228	.005	.005	.000	.094	.003	.000	.002		.004	.005	.002	.013	.033	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
WE13	Pearson Correlation	.425**	.416**	.351**	.261*	.164	.349**	.360**	.387**	.175	.411**	.380**	.379**	1	.527**	.267*	.503**	.094	.619**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.007	.050	.223	.008	.006	.003	.193	.001	.004	.004		.000	.045	.000	.487	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
WE14	Pearson Correlation	.318*	.300*	.253	.188	.083	.444**	.245	.611**	.208	.210	.219	.363**	.527**	1	.360**	.460**	.327*	.605**
	Sig. (2-tailed)	.016	.023	.058	.161	.541	.001	.067	.000	.120	.117	.101	.005	.000		.006	.000	.013	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
WE15	Pearson Correlation	.419**	.443**	.281*	.200	.213	.340**	.361**	.333*	.214	.220	.324*	.407**	.267*	.360**	1	.418**	.448**	.622**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.034	.136	.111	.010	.006	.011	.110	.100	.014	.002	.045	.006		.001	.000	.000

	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
WE16	Pearson Correlation	.505**	.465**	.451**	.441**	.176	.717**	.407**	.215	.181	.583**	.444**	.327*	.503**	.460**	.418**	1	.160	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.191	.000	.002	.108	.177	.000	.001	.013	.000	.000	.001		.235	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
WE17	Pearson Correlation	.147	.105	.090	-.069	.202	.147	.344**	.206	.360**	.000	.156	.284*	.094	.327*	.448**	.160	1	.435**
	Sig. (2-tailed)	.275	.439	.505	.613	.132	.274	.009	.124	.006	1.000	.248	.033	.487	.013	.000	.235		.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
WE_TO TAL	Pearson Correlation	.722**	.617**	.582**	.525**	.464**	.633**	.652**	.533**	.535**	.666**	.691**	.645**	.619**	.605**	.622**	.701**	.435**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001		
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

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

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

2. Variabel *Quality Of Work Life (QWL) (X₂)*

Correlations

		QWL 1	QWL 2	QWL 3	QWL 4	QWL 5	QWL 6	QWL 7	QWL 8	QWL 9	QWL 10	QWL 11	QWL 12	QWL 13	QWL 14	QWL 15	QWL 16	QWL 17	QWL 18	QWL TOTAL
QWL1	Pearson Correlation	1	.518**	.317*	.195	.229	.200	.247	.411**	-.027	.195	.365**	.440**	.372**	.427**	.513**	-.050	.383**	.269*	.619**
	Sig. (2-tailed)		.000	.016	.147	.086	.135	.064	.001	.842	.145	.005	.001	.004	.001	.000	.712	.003	.043	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
QWL2	Pearson Correlation	.518**	1	.210	.183	.259	.180	.339**	.250	.181	.222	.394**	.199	.347**	.170	.343**	.296*	.469**	.487**	.607**
	Sig. (2-tailed)	.000		.117	.173	.051	.180	.010	.060	.179	.097	.002	.137	.008	.207	.009	.025	.000	.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
QWL3	Pearson Correlation	.317*	.210	1	.537**	-.047	-.006	.270*	.223	.168	.348**	.279*	.396**	.304*	.283*	.410**	.256	.562**	.465**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.016	.117		.000	.727	.964	.042	.096	.211	.008	.035	.002	.022	.033	.002	.054	.000	.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

QWL4	Pearson Correlation	.195	.183	.537**	1	.083	.369**	.439**	-.009	.381**	.494**	.281*	.207	.286*	.328*	.408**	.277*	.428**	.378**	.615**
	Sig. (2-tailed)	.147	.173	.000		.538	.005	.001	.945	.003	.000	.034	.123	.031	.013	.002	.037	.001	.004	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
QWL5	Pearson Correlation	.229	.259	-.047	.083	1	.615**	.216	.125	.213	.276*	.373**	.131	.006	.093	.078	.245	.149	.026	.354**
	Sig. (2-tailed)	.086	.051	.727	.538		.000	.106	.353	.112	.038	.004	.331	.967	.491	.566	.066	.268	.847	.007
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
QWL6	Pearson Correlation	.200	.180	-.006	.369**	.615**	1	.504**	.150	.253	.216	.288*	.175	.090	.162	.225	.170	.105	.092	.419**
	Sig. (2-tailed)	.135	.180	.964	.005	.000		.000	.264	.057	.107	.030	.193	.504	.230	.092	.206	.438	.497	.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
QWL7	Pearson Correlation	.247	.339**	.270*	.439**	.216	.504**	1	.422**	.182	.183	.446**	.290*	.138	.352**	.277*	.368**	.181	.232	.576**
	Sig. (2-tailed)	.064	.010	.042	.001	.106	.000		.001	.175	.173	.001	.028	.307	.007	.037	.005	.178	.082	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
QWL8	Pearson Correlation	.411**	.250	.223	-.009	.125	.150	.422**	1	-.125	-.090	.235	.266*	.127	.154	.158	.138	.109	.123	.373**
	Sig. (2-tailed)	.001	.060	.096	.945	.353	.264	.001		.354	.508	.079	.045	.347	.254	.241	.308	.418	.363	.004
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
QWL9	Pearson Correlation	-.027	.181	.168	.381**	.213	.253	.182	-.125	1	.362**	.213	.107	.063	.000	.099	.500**	.265*	.199	.374**
	Sig. (2-tailed)	.842	.179	.211	.003	.112	.057	.175	.354		.006	.111	.427	.644	1.000	.464	.000	.047	.138	.004
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
QWL10	Pearson Correlation	.195	.222	.348**	.494**	.276*	.216	.183	-.090	.362**	1	.383**	.075	.265*	.199	.293*	.147	.468**	.407**	.529**
	Sig. (2-tailed)	.145	.097	.008	.000	.038	.107	.173	.508	.006		.003	.581	.047	.138	.027	.275	.000	.002	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
QWL11	Pearson Correlation	.365**	.394**	.279*	.281*	.373**	.288*	.446**	.235	.213	.383**	1	.562**	.185	.396**	.436**	.273*	.408**	.255	.661**
	Sig. (2-tailed)	.005	.002	.035	.034	.004	.030	.001	.079	.111	.003		.000	.168	.002	.001	.040	.002	.055	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
QWL12	Pearson Correlation	.440**	.199	.396**	.207	.131	.175	.290*	.266*	.107	.075	.562**	1	.064	.414**	.353**	.072	.327*	.250	.540**
	Sig. (2-tailed)	.001	.137	.002	.123	.331	.193	.028	.045	.427	.581	.000		.635	.001	.007	.595	.013	.061	.000

	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
QWL13	Pearson Correlation	.372**	.347**	.304*	.286*	.006	.090	.138	.127	.063	.265*	.185	.064	1	.532**	.604**	.018	.351**	.312*	.563**
	Sig. (2-tailed)	.004	.008	.022	.031	.967	.504	.307	.347	.644	.047	.168	.635		.000	.000	.892	.007	.018	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
QWL14	Pearson Correlation	.427**	.170	.283*	.328*	.093	.162	.352**	.154	.000	.199	.396**	.414**	.532**	1	.751**	.066	.268*	.244	.616**
	Sig. (2-tailed)	.001	.207	.033	.013	.491	.230	.007	.254	1.000	.138	.002	.001	.000		.000	.624	.044	.067	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
QWL15	Pearson Correlation	.513**	.343**	.410**	.408**	.078	.225	.277*	.158	.099	.293*	.436**	.353**	.604**	.751**	1	.053	.460**	.346**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.002	.002	.566	.092	.037	.241	.464	.027	.001	.007	.000	.000		.695	.000	.008	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
QWL16	Pearson Correlation	-.050	.296*	.256	.277*	.245	.170	.368**	.138	.500**	.147	.273*	.072	.018	.066	.053	1	.253	.291*	.412**
	Sig. (2-tailed)	.712	.025	.054	.037	.066	.206	.005	.308	.000	.275	.040	.595	.892	.624	.695		.058	.028	.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
QWL17	Pearson Correlation	.383**	.469**	.562**	.428**	.149	.105	.181	.109	.265*	.468**	.408**	.327*	.351**	.268*	.460**	.253	1	.842**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.001	.268	.438	.178	.418	.047	.000	.002	.013	.007	.044	.000	.058		.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
QWL18	Pearson Correlation	.269*	.487**	.465**	.378**	.026	.092	.232	.123	.199	.407**	.255	.250	.312*	.244	.346**	.291*	.842**	1	.633**
	Sig. (2-tailed)	.043	.000	.000	.004	.847	.497	.082	.363	.138	.002	.055	.061	.018	.067	.008	.028	.000		.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
QWL_T OTAL	Pearson Correlation	.619**	.607**	.626**	.615**	.354**	.419**	.576**	.373**	.374**	.529**	.661**	.540**	.563**	.616**	.713**	.412**	.715**	.633**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.007	.001	.000	.004	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

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

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

3. Variabel Loyalitas Kerja (Y)

		Correlations												
		LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	LK11	LK12	LK_ TOTAL
LK1	Pearson Correlation	1	.410**	.350**	.309*	.242	.169	.278*	.118	.360**	.064	.123	.144	.640**
	Sig. (2-tailed)		.002	.008	.019	.069	.208	.036	.382	.006	.636	.364	.284	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
LK2	Pearson Correlation	.410**	1	.336*	.350**	.488**	.240	.272*	-.025	-.094	-.023	-.010	-.081	.457**
	Sig. (2-tailed)	.002		.011	.008	.000	.072	.041	.856	.485	.867	.941	.551	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
LK3	Pearson Correlation	.350**	.336*	1	.365**	.267*	.269*	.116	-.025	-.232	-.078	-.161	.088	.377**
	Sig. (2-tailed)	.008	.011		.005	.044	.043	.391	.853	.083	.563	.232	.516	.004
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
LK4	Pearson Correlation	.309*	.350**	.365**	1	.428**	.328*	.031	.093	.064	.100	.225	.108	.592**
	Sig. (2-tailed)	.019	.008	.005		.001	.013	.817	.490	.637	.457	.092	.426	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
LK5	Pearson Correlation	.242	.488**	.267*	.428**	1	.137	.198	.111	.191	-.087	.040	-.266*	.461**
	Sig. (2-tailed)	.069	.000	.044	.001		.311	.140	.413	.156	.518	.769	.046	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
LK6	Pearson Correlation	.169	.240	.269*	.328*	.137	1	.069	.083	-.017	.083	.035	.017	.419**
	Sig. (2-tailed)	.208	.072	.043	.013	.311		.611	.538	.903	.538	.796	.903	.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
LK7	Pearson Correlation	.278*	.272*	.116	.031	.198	.069	1	-.143	.241	-.066	.168	.048	.375**
	Sig. (2-tailed)	.036	.041	.391	.817	.140	.611		.289	.071	.623	.211	.725	.004
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
LK8	Pearson Correlation	.118	-.025	-.025	.093	.111	.083	-.143	1	.197	.165	.342**	.148	.449**
	Sig. (2-tailed)	.382	.856	.853	.490	.413	.538	.289		.142	.220	.009	.273	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
LK9	Pearson Correlation	.360**	-.094	-.232	.064	.191	-.017	.241	.197	1	.146	.226	-.110	.404**
	Sig. (2-tailed)	.006	.485	.083	.637	.156	.903	.071	.142		.279	.091	.414	.002
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
LK10	Pearson Correlation	.064	-.023	-.078	.100	-.087	.083	-.066	.165	.146	1	.346**	.276*	.405**
	Sig. (2-tailed)	.636	.867	.563	.457	.518	.538	.623	.220	.279		.008	.038	.002
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

LK11	Pearson Correlation	.123	-.010	-.161	.225	.040	.035	.168	.342**	.226	.346**	1	.062	.485**
	Sig. (2-tailed)	.364	.941	.232	.092	.769	.796	.211	.009	.091	.008		.648	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
LK12	Pearson Correlation	.144	-.081	.088	.108	-.266*	.017	.048	.148	-.110	.276*	.062	1	.311*
	Sig. (2-tailed)	.284	.551	.516	.426	.046	.903	.725	.273	.414	.038	.648		.019
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
LK_TOTALL	Pearson Correlation	.640**	.457**	.377**	.592**	.461**	.419**	.375**	.449**	.404**	.405**	.485**	.311*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.000	.001	.004	.000	.002	.002	.000	.019	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

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

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

4. Variabel Kepuasan Pegawai (Z)

Correlations

	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10	KP11	KP_TOTAL	
KP1	Pearson Correlation	1	.785**	.577**	.442**	.397**	.562**	.471**	.504**	.263*	.276*	.274*	.714**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.002	.000	.000	.000	.048	.037	.039	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
KP2	Pearson Correlation	.785**	1	.605**	.499**	.340**	.411**	.409**	.516**	.408**	.315*	.374**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.010	.001	.002	.000	.002	.017	.004	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
KP3	Pearson Correlation	.577**	.605**	1	.723**	.613**	.636**	.535**	.567**	.589**	.445**	.410**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.002	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
KP4	Pearson Correlation	.442**	.499**	.723**	1	.547**	.475**	.339**	.696**	.699**	.450**	.308*	.782**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.010	.000	.000	.000	.020	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
KP5	Pearson Correlation	.397**	.340**	.613**	.547**	1	.632**	.439**	.398**	.423**	.396**	.242	.672**
	Sig. (2-tailed)	.002	.010	.000	.000		.000	.001	.002	.001	.002	.070	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
KP6	Pearson Correlation	.562**	.411**	.636**	.475**	.632**	1	.798**	.486**	.351**	.295*	.374**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.007	.026	.004	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
KP7	Pearson Correlation	.471**	.409**	.535**	.339**	.439**	.798**	1	.471**	.435**	.211	.461**	.708**

	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.010	.001	.000		.000	.001	.114	.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
KP8	Pearson Correlation	.504**	.516**	.567**	.696**	.398**	.486**	.471**	1	.769**	.435**	.415**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
KP9	Pearson Correlation	.263*	.408**	.589**	.699**	.423**	.351**	.435**	.769**	1	.574**	.437**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.048	.002	.000	.000	.001	.007	.001	.000	.000	.000	.001	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
KP10	Pearson Correlation	.276*	.315*	.445**	.450**	.396**	.295*	.211	.435**	.574**	1	.557**	.596**
	Sig. (2-tailed)	.037	.017	.001	.000	.002	.026	.114	.001	.000	.000	.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
KP11	Pearson Correlation	.274*	.374**	.410**	.308*	.242	.374**	.461**	.415**	.437**	.557**	1	.596**
	Sig. (2-tailed)	.039	.004	.002	.020	.070	.004	.000	.001	.001	.000	.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
KP_TOTAL	Pearson Correlation	.714**	.725**	.847**	.782**	.672**	.763**	.708**	.793**	.740**	.596**	.596**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

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

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

Lampiran 5

Hasil Uji Reliabilitas

1. Variabel *Work Ethic* (WE) (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	17

2. Variabel *Quality Of Work Life* (QWL) (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	18

3. Variabel *Loyalitas Kerja* (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.617	12

4. Variabel *Kepuasan Pegawai* (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	11

Lampiran 6

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

a. Hasil Persamaan 1 : WE dan QWL terhadap Kepuasan Pegawai

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameter $s^{a,b}$	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,91281759
Most Extreme Difference s	Absolute	,058
	Positive	,047
	Negative	-,058
	Kolmogorov-Smirnov	,442
	Asymp. Sig. (2-tailed)	,990
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

b. Hasil Persamaan 2 : WE, QWL dan Kepuasan Pegawai terhadap Loyalitas Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameter ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,85969060
Most Extreme Difference ^s	Absolute	,089
	Positive	,089
	Negative	-,077
Kolmogorov-Smirnov		,668
Asymp. Sig. (2-tailed)		,763

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Hasil Uji Multikolinieritas

a. Hasil Persamaan 1 : WE dan QWL terhadap Kepuasan Pegawai

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.678	4.695		.144	.886	
	WE	.056	.081	.077	.687	.495	.549
	QWL	.548	.084	.737	6.556	.000	1.822

a. Dependent Variable: KEPUASANPEGAWAI

b. Hasil Persamaan 2 : WE, QWL dan Kepuasan Pegawai terhadap Loyalitas Kerja

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	10.821	1.399		7.736	.000	
	WE	.090	.024	.171	3.715	.000	.544
	QWL	.297	.033	.546	8.895	.000	.306
	KEPUASAN PEGAWAI	.253	.041	.346	6.231	.000	.375

a. Dependent Variable: LOYALITASKERJA

3. Hasil Uji Glajser Heteroskedastisitas

a. Hasil Persamaan 1 : WE dan QWL terhadap Kepuasan Pegawai

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
1	(Constant)	5.898	2.663		2.215	.031
	WE	-.076	.046	-.296	-1.661	.103
	QWL	.024	.047	.091	.514	.610

a. Dependent Variable: ABS_RES1

b. Hasil Persamaan 2 : WE, QWL dan Kepuasan Pegawai terhadap Loyalitas Kerja

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.138	.862		-1.320	.193
	WE	.010	.015	.121	.674	.503
	QWL	.017	.021	.199	.835	.408
	KEPUASANPEGAWAI	-.003	.025	-.024	-.111	.912

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Lampiran 7

Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

a. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Model 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.625	.612	2.966

a. Predictors: (Constant), QWL, WE

b. Dependent Variable: KEPUASANPEGAWAI

b. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Model 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.969 ^a	.939	.935	.884

a. Predictors: (Constant), KEPUASANPEGAWAI, WE, QWL

b. Dependent Variable: LOYALITASKERJA

2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

a. Uji F Model 1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	793.534	2	396.767	45.094	.000 ^b
	Residual	475.132	54	8.799		
	Total	1268.667	56			

a. Dependent Variable: KEPUASANPEGAWAI

b. Predictors: (Constant), QWL, WE

b. Uji F Model 2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	635.595	3	211.865	271.308	.000 ^b
	Residual	41.388	53	.781		
	Total	676.982	56			

a. Dependent Variable: LOYALITASKERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASANPEGAWAI, WE, QWL

3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

a. Uji t Model 1

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.678	4.695		.144	.886
WE	.056	.081	.077	.687	.495
QWL	.548	.084	.737	6.556	.000

a. Dependent Variable: KEPUASANPEGAWAI

b. Uji t Model 2

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.821	1.399		7.736	.000
WE	.090	.024	.171	3.715	.000
QWL	.297	.033	.546	8.895	.000
KEPUASANPEGAWAI	.253	.041	.346	6.231	.000

a. Dependent Variable: LOYALITASKERJA

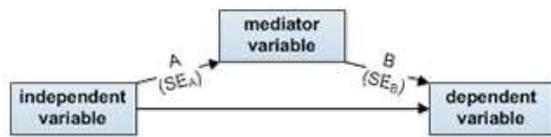
4. Hasil Uji Sobel

a) *Work Ethic* (X₁) terhadap *Loyalitas Kerja* (Y) melalui *Kepuasan Pegawai* (Z)

A: ?
 B: ?
 SE_A: ?
 SE_B: ?

Sobel test statistic: 0.68705929
One-tailed probability: 0.24602268
Two-tailed probability: 0.49204537

b) *Quality Of Work Life* (X₂) terhadap *Loyalitas Kerja* (Y) melalui *Kepuasan Pegawai* (Z)



A: ?

B: ?

SE_A: ?

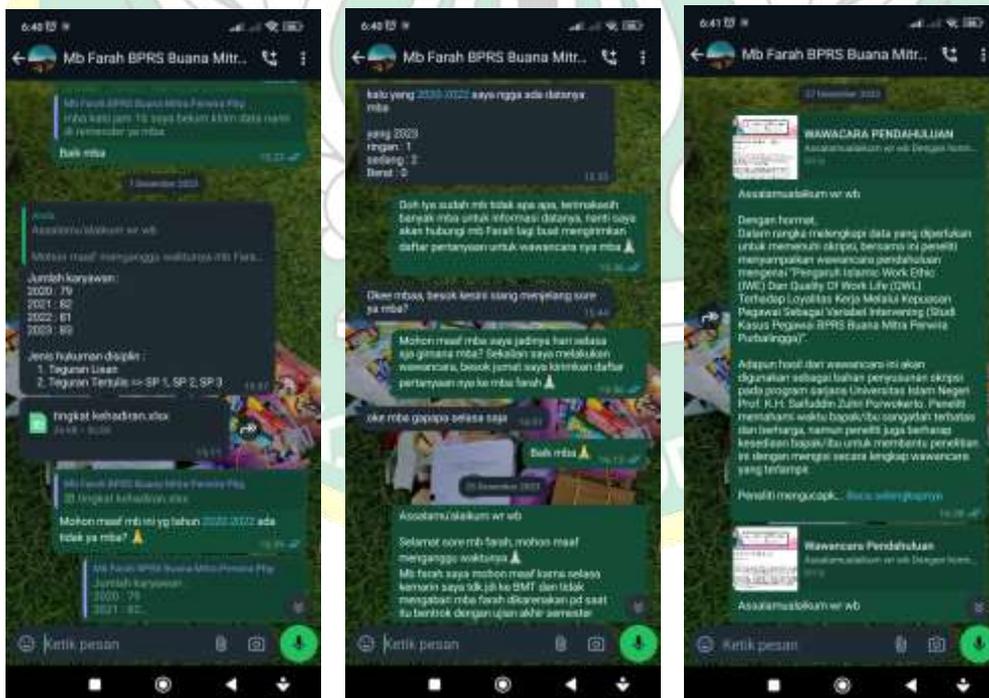
SE_B: ?

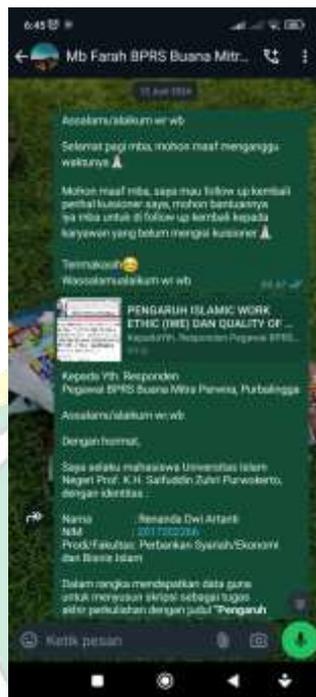
Calculate!

Sobel test statistic: 4.48299245
 One-tailed probability: 0.00000368
 Two-tailed probability: 0.00000736

Lampiran 8

Screenshot





DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Renanda Dwi Artanti
2. NIM : 2017202266
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Tempat/Tgl. Lahir : Purbalingga, 28 Juni 2001
5. Alamat Rumah : Klapasawit, RT 001/RW 004, Kecamatan Kalimanah, Kabupaten Purbalingga
6. Nama Orang Tua
Nama Ayah : Hardiono
Nama Ibu : Haryanti
7. Email : renanda.dwia@gmail.com
8. No. Hp : 089638989330

B. Riwayat Pendidikan

1. TK/PAUD, tahun lulus : TK Pertiwi Babakan, 2008
2. SD/MI, tahun lulus : SD Negeri 2 Klapasawit, 2014
3. SMP/MTs, tahun lulus : SMP Negeri 1 Kalimanah, 2017
4. SMA/SMK/MA, tahun lulus : SMK Negeri 1 Purbalingga, 2020
5. S.1, tahun masuk : UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, 2020

C. Pengalaman Organisasi

1. Komunitas Marketing Perbankan Syariah (KMPS)

D. Pengalaman Magang

1. Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purbalingga
2. BMT Buana Nawa Kartika Purbalingga

Purwokerto, 10 Agustus 2024



Renanda Dwi Artanti
NIM. 2017202266



**BPR SYARIAH
BUANA MITRA PERWIRA**

Jl. MT. Haryono No. 267, Purbalingga, 53372
Telp. (0281) 894888 Fax. (0281) 893341
E-mail: bprsbmp@gmail.com
Website: www.bprsbmp.co.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
857-K.III/09/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aris Ginanjar
Jabatan : Direktur PT BPR Syariah Buana Mitra Perwira
Alamat : Jl. MT Haryono No. 267 Purbalingga

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Renanda Dwi Artanti
NIM : 2017202266
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Perguruan Tinggi : UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

Telah melaksanakan Penelitian di PT BPRS Buana Mitra Perwira dari tanggal 7 Desember 2023 sampai dengan 25 Juli 2024 guna menyusun skripsi dengan judul "Pengaruh Islamic Work Ethic (IWE) Dan Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Loyalitas Kerja Melalui Kepuasan Pegawai (Studi Kasus Pegawai BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga)"

Demikian surat keterangan ini kami buat, untuk digunakan sebagaimana mestinya. Terima Kasih.

Purbalingga, 10 September 2024
PT BPR Syariah Buana Mitra Perwira


Aris Ginanjar
Direktur