ANALISIS PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, RELIGIUSITAS TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL INTERVENING KEPUASAN KERJA PADA BANK SYARIAH DI YOGYAKARTA

SKRIPSI

Disusun Oleh:

Nama	: Heti Nur Isnaini
Nomor Mahasiswa	: 13311164
Jurusan	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

ANALISIS PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, RELIGIUSITAS TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL INTERVENING KEPUASAN KERJA PADA BANK SYARIAH DI YOGYAKARTA

SKRIPSI

disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama : Heti Nur Isnaini

Nomor Mahasiswa : 13311164

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2017

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku."

Yogyakarta, 25 November 2017

Penulis,



Heti Nur Isnaini

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Analisis Pengaruh *Work Family Conflict*, Religiusitas terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja pada Bank Syariah di Yogyakarta

Nama	: Heti Nur Isnaini
Nomor Mahasiswa	: 13311164
Jurusan	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 25 November 2017
Telah disetujui dan disahkan oleh
Dosen Pembimbing,

Dr., Dra. Trias Setiawati, M.Si

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

ANALISIS PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT, RELIGIUSITAS TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL INTERVENING KEPUASAN KERJA PADA BANK SYARIAH DI YOGYAKARTA

Disusun Oleh : **HETI NUR ISNAINI**

Nomor Mahasiswa : **13311164**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Selasa, tanggal: 12 Desember 2017

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Trias Setiawati, Dr., M.Si. .....

Penguji : Arif Hartono, Drs., MHRM., Ph.D. .....

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

Dr. D. Agus Harjito, M.Si.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah dengan segala rasa syukur kepada Allah SWT, dengan kerendahan hati

Saya persembahkan Skripsi ini teruntuk,

Allah SWT

Rasulullah SAW

Almamaterku, FE UII

Teman seperjuangan di organisasi dan di luar organisasi IESC, FoSSEI, dan MES

Bapak Heru Widodo-Ibu Siti Hazaroh-Ruza Kurniawan-Husain Abdurrahman Tercinta

MOTTO

"*O you who have believed, seek help through patience and prayer.*

Indeed, Allah is with the patient"

(QS. Al-Baqarah : 153)

"*Indeed, Allah will not change the condition of a people until they change what is in themselves…*"

(QS. Ar Ra'du: 11)

"A mistake should be a teacher, not your attracker. A mistake is a lesson, not a loss it is a temporary necessary detour not a dead end"

(Anonim)

"You are little fighter and reader in world, soon will be leader so brighter in jannah"

06.02.1995

ANALISIS PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT, RELIGIUSITAS TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL INTERVENING KEPUASAN KERJA PADA BANK SYARIAH DI YOGYAKARTA

Heti Nur Isnaini
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia
hetinurisnaini@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini membahas mengenai bagaimana pengaruh *work family conflict* (*wfc*) dan religiusitas terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan dengan variabel intervening kepuasan kerja pada Bank Syari'ah di Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *wfc* dan religiusitas terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan dengan variabel intervening kepuasan kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 138 orang berstatus pegawai tetap dari populasi karyawan sebanyak 360 orang pada Bank Muamalat, Bank Syariah Mandiri, Bank Syari'ah Bukopin, BTN Syariah, BPRS Madina dan BPRS Bangun Drajat Warga. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah menggunakan teknik *purposive sampling,* namun kuisioner yang terkumpul hanya 130 kuesioner (94,2%) yang dikembalikan. Jenis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner dan wawancara, . Teknik analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu uji t, uji F, analisis regresi berganda dan analisis jalur dengan alat uji *software* SPSS 23 sebagai alat analisis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *WFC* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, Religiusitas mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, *WFC* dan religiusitas mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan, namun religiusitas tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, *WFC* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan, *WFC* maupun Religiusitas secara tidak langsung mempunyai pengaruh yang lebih kecil terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan daripada pengaruh secara langsung *WFC* terhadap komitmen organisasi, *WFC* secara tidak langsung mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan daripada pengaruh secara langsung *WFC* terhadap kinerja karyawan, Religiusitas secara tidak langsung mempunyai pengaruh yang lebih kecil terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan daripada pengaruh secara langsung religiusitas terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Work Family Conflict, Religiusitas, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan*

ANALISIS PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT, RELIGIUSITAS TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL INTERVENING KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BANK SYARIAH DI YOGYAKARTA

Heti Nur Isnaini

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia
hetinurisnaini@yahoo.com

Abstract

This study explains the effect of work family conflict (WFC) and religiosity towards organizational commitment and employee performance with job satisfaction as an intervening variable at the Shariah Banking in Yogyakarta. The aim of this study is to find out about the effects of WFC and religiousity on organizational commitment and employee performance through job satisfaction.This was a quantitative study using 138 people with status is a permanent employee as the sample, selected from the population of 360 employees at Shariah Banking in Yogyakarta that is Bank Muamalat, Bank Syariah Mandiri, Bank Syari'ah Bukopin, BTN Syariah, BPRS Madina dan BPRS Bangun Drajat Warga. The sample was selected by using purposive sampling technique, but only 130 questionnaires (94,2%) returned. The data were in the form of primary data and secondary data. The data analysis used descriptive and quantitative analysis. The data colletion was done using questionnaires. The quantitative analysis techniques used in this study were t-test, F-test, and multiple regression analysis, and path analysis by software SPSS version 23 as an analytical tool.

The results showed that WFC has significant effect on job satisfaction and organizational commitment, religiousity has significant effect on job satisfaction and employee performance, while WFC and religiousity have significant effect on job satisfaction, commitment organization and employee performance, but religiousity has no significant impact on the organizational commitment, and also WFC has no significant effect on employees performance, Job satisfaction has significant effect on organizational commitment and employee performance. The indirect effect of each variable WFC and religiousity on organizational commitment through job satisfaction is less significant compared to the direct effect of WFC on commitment organization and also religiousity on commitment organization. The indirect effect of WFC on employees performance through job satisfaction is more significant compared to the direct effect of WFC on employees performance. The indirect effect of religiousity on employee performance through job satisfaction is less significant compared to the direct effect of religiousity on employee performance.

Keywords: *Work Family Conflict, Religiousity, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puja puji syukur kehadirat Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan ar-rahman dan ar-rahim melalui hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) dengan judul *"ANALISIS PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT, RELIGIUSITAS TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL INTERVENING KEPUASAN KERJA PADA BANK SYARIAH DI YOGYAKARTA".* Judul ini muncul karena keingintahuan akan dampak *work family conflict* dan religiusitas seorang pegawai bank syariah terhadap komitmen organisasi serta kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Mengulas religiusitas tidaklah jauh dari perjuangan dakwah Nabi Muhammad SAW hijrah dari zaman kegelapan ke zaman yang terang bederang, sehingga religiusitas Islam masih dapat eksis sampai detik ini. Sholawat serta salam penulis haturkan kepada Baginda, beserta keluarga, sahabat, serta pengikut sunnah beliau.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak sedikit hambatan yang penulis hadapi, akan tetapi penulis sadar bahwa kelancaran dan keberhasilan dalam penyususnan skripsi ini tidak lain karena doa, dukungan, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, atas segala bentuk dukungan, bantuan, dan bimbingan tersebut penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat, inayah dan hidayah-Nya kepada penulis hingga saat ini.

2. Bapak Heru Widodo, Ibu Siti Hazaroh, Adek Muh Ruza Kurniawan dan dek Husain Abdurrahman tercinta yang selalu memberikan masukan, petuah, doa dan motivasi, sehingga dapat menyelesaikan skripsi dan meraih cita-cita.
3. Bapak Nandang Sutrisno, S.H., M.Hum., LLM., PhD selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Dr. Drs. D. Agus Hardjito., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Sutrisno, Drs., MM., Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
6. Ibu Dr. Dra. Trias Setiawati, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi dan dosen yang telah mempercayai saya menjadi asisten beberapa mata kuliah terimakasih atas segala bimbingan, motivasi dan ilmu yang diberikan selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi.
7. Direktur BTN Syari'ah, Bank Syari'ah Bukopin, Bank Muamalat, Bank Syari'ah Mandiri, BPRS Madina dan BPRS Bangun Drajat Warga yang telah meluangkan waktu dan mengizinkan karyawannya untuk mengisi kuisioner penelitian ini.
8. "Friends Until Jannah" tersebut Muhilal dan Rinaldi. Tak lupa kawan "Core Family IESC 2015/2016" tersebut Fatma, Arsy, Awan, Luna, Eka, Ratih, Meri, Billy, dan Novi atas berbagi pengalaman, informasi dan hiburannya sehingga penulis tetap semangat dalam menyusun Tugas Akhir Skripsi. *Keep in touch* ya!
9. Teman hitsku (Anisa R, Sonia Eka, Meilina A, Imel Pameta, Sarah P, Annisawati) yang sudah menghibur di tengah-tengah situasi duka dan susah.

10. Keluarga-Kecil-Ngangenin GK-386 (Hilda, Nadhira, Dyan, mas Rexy, mas Pandu, pak Sabda, dan Itang) yang mau menemani belajar ‘rekoso’.
11. Kawan-kawan FoSSEI Yogyakarta 2016/2017 (Juli, Annisa, Mumut, Ratih, Naji, Amarinda, Barok, Rizal, Ikhwan, Fauzy, Khalil, Adi, Hilal, dst) yang membantu menyelesaikan hambatan
12. Rekan-rekan FoSSEI Nasional, KA-FoSSEI, MES Yogyakarta dan PCNA Mantrijeron yang senantiasa menginspirasi dan membantu dalam segala hal.
13. Teman-teman MSDM dan teman seperjuangan skripsi Ibu Dr. Trias Setiawati, M.Si (Arum, Phalini, Arini, Fandi, Ichsan, Isna, Nanda, Rizqi, Erlee) terimakasih atas masukan, dorongan dan bantuannya selama ini.

Serta semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dan doanya yang terlalu banyak sehingga tidak dapat disebutkan satu per satu. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kalian. Aamiiin.

Sebagai Penutup, penulis berharap skripsi ini dapat mewarnai khazanah keilmuan dan bermanfaat bagi siapapun. Dengan penuh kesadaran bahwa penulisan laporan penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan penelitian ini.

Wassalamu’alaikumwarahmatullahiwabarakatuh

Yogyakarta, 25 September 2017
Penulis,

Heti Nur Isnaini

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan i

Halaman Judul ii

Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme iii

Halaman Pengesahan Skripsi iv

Halaman Pengesahan Ujian v

Halaman Persembahan vi

Halaman Motto vii

Abstrak viii

Kata Pengantar x

Daftar Isi xiii

Daftar Tabel xix

Daftar Gambar xxiv

Daftar Lampiran xxvi

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 9

1.3 Tujuan Penelitian 10

1.4 Manfaat Penelitian 12

BAB II KAJIAN PUSTAKA 14

2.1 Penelitian Terdahulu 14

2.1.1 Pengaruh variabel *work family conflict* terhadap kepuasan kerja 14

2.1.2 Pengaruh Variabel Religiusitas terhadap Kepuasan kerja 25
2.1.3 Pengaruh variabel *work family conflict* terhadap komitmen organisasi 30
2.1.4 Pengaruh variabel religiusitas terhadap komitmen organisasi 36
2.1.5 Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi 41
2.1.6 Pengaruh variabel *work family conflict* terhadap kinerja karyawan 46
2.1.7 Pengaruh variabel religiusitas terhadap kinerja karyawan 53
2.1.8 Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 57
2.2 Landasan Teori 67
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 67
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 68
2.2.3 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia 69
2.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia 74
2.2.5 Aktivitas Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia 75
2.2.6 Prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia 76
2.2.7 Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia 77
2.2.8 Tantangan-tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia 78
2.2.9 *Work family conflict* 79
2.2.10 Religiusitas 82
2.2.11 Kepuasan Kerja 85
2.2.12 Komitmen Organisasi 93
2.2.13 Kinerja Karyawan 98
2.2.14 Bank Syariah 107
2.3 Kerangka Penelitian 111
2.4 Hubungan Antar Variabel 112

2.4.1 Hubungan Variabel *Work family conflict* terhadap Kepuasan Kerja 112
2.4.2 Hubungan Variabel Religiusitas terhadap Kepuasan Kerja 113
2.4.3 Hubungan Variabel *Work family conflict* terhadap Komitmen Organisasi .. 114
2.4.4 Hubungan Variabel Religiusitas terhadap Komitmen Organisasi 115
2.4.5 Hubungan Variabel Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi 116
2.4.6 Hubungan Variabel *Work family conflict* terhadap Kinerja Karyawan 117
2.4.7 Hubungan Variabel Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan 118
2.4.8 Hubungan Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan 119
2.5 Hipotesis Penelitian 120
BAB III METODE PENELITIAN 123
3.1 Pendekatan Penelitian 123
3.2 Lokasi Penelitian 123
3.3 Identifikasi Variabel Penelitian 134
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian 135
3.4.1 *Work family conflict* (X_1) 135
3.4.2 Religiusitas (X_2) 137
3.4.3 Kepuasan Kerja (Z) 141
3.4.4 Komitmen Organisasi (Y_1) 144
3.4.5 Kinerja Organisasi (Y_2) 146
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian 149
3.5.1 Populasi 149
3.5.2 Sampel Penelitian 149

3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel 151
3.6 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data 151
3.6.1 Jenis Data 151
3.6.2 Teknik Pengumpulan Data 152
3.7 Uji Instrumen Penelitian 154
3.7.1 Uji Validitas 154
3.7.2 Uji Reliabilitas 155
3.8 Metode Analisis Data 155
3.8.1 Uji Asumsi Klasik 156
3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda 159
3.8.3 Uji Hipotesis 162
3.8.4 Analisis Jalur 164
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN 167
4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen 168
4.1.1 Hasil Uji Validitas Instrumen 168
4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen 174
4.2 Analisis Deskriptif Responden Penelitian 175
4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian 188
4.4 Uji Asumsi Klasik 209
4.4.1 Uji Normalitas 209
4.4.2 Uji Multikolinieritas 211
4.4.3 Uji Heterokedastisitas 214

4.5 Analisis Regresi Berganda 217

4.5.1 Analisis *Work Family Conflict* dan Religiusitas terhadap Kepuasan Kerja . 218

4.5.2 Analisis *Work Family Conflict* dan Religiusitas terhadap Komitmen Organisasi 219

4.5.3 Analisis *Work Family Conflict* dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan221

4.4.4 Analisis Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi 222

4.4.5 Analisis Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan 223

4.6 Uji Hipotesis 224

4.6.1 Uji t (Uji Parsial) 224

4.6.2 Uji F (Uji Simultan) 230

4.6.3 R^2(Koefisien Determinasi) 232

4.6.4 Analisis Jalur 235

4.7 Pembahasan 241

4.7.1 Data Deskriptif 241

4.7.2 Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja 242

4.7.3 Pengaruh Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja 244

4.7.4 Pengaruh *Work Family Conflict* dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja245

4.7.5 Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Komitmen Organisasi 247

4.7.6 Pengaruh Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi 248

4.7.7 Pengaruh *Work Family Conflict* dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi 250

4.7.8 Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan 251

4.7.9 Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan 254

4.7.10 Pengaruh *Work Family Conflict* dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan 256
4.7.11 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi 257
4.7.12 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 259
4.7.13 Pengaruh Tidak Langsung *Work Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja 260
4.7.14 Pengaruh Tidak Langsung Religiusitas terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja 262
4.7.15 Pengaruh Tidak Langsung *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja 263
4.7.16 Pengaruh Tidak Langsung Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja 266
4.8 Pembahasan Umum 267
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 270
5.1 Kesimpulan 270
5.2 Saran 271
DAFTAR PUSTAKA 274
LAMPIRAN 281

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

1.1. Data Jumlah Bank Syari'ah di Indonesia 7

1.2. Data Jumlah Karyawan Bank Syari'ah di Indonesia 7

1.3. Data Jumlah Bank Syari'ah di Yogyakarta 8

2.1. Review Jurnal Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja 23

2.2. Review Jurnal Pengaruh Religiusitas terhadap Kepuasan Kerja 29

2.3. Review Jurnal Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi 35

2.4. Review Jurnal Pengaruh Religiusitas terhadap Komitmen Organisasi 40

2.5. Review Jurnal Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi 45

2.6. Review Jurnal Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan 52

2.7. Review Jurnal Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan 56

2.8. Review Jurnal Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan 62

2.9. Rangkuman Teori Penelitian Sebelumnya 64

3.1. Skala Likert untuk Variabel *Work Family Conflict* 136

3.2. Skala Likert untuk Variabel Religiusitas 139

3.3. Skala Likert untuk Variabel Kepuasan Kerja 143

3.4. Skala Likert untuk Variabel Komitmen Organisasi 145

3.5. Skala Likert untuk Variabel Kinerja Karyawan 147

3.6: Jumlah Karyawan Bank Syari'aah di Yogyakata 148

3.7. Jumlah Sampel Karyawan Bank Syari'aah di Yogyakata 149

3.8. Rekapitulasi Skala Likert untuk Variabel Penelitian 152

4.1. Jumlah Kuesioner Penelitian 166

4.2. Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel 168
4.3.Hasil Uji Validitas Item-item Variabel *Work Family Conflict* 168
4.4. Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Religiusitas 169
4.5. Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Kepuasan Kerja 170
4.6 Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Komitmen Organisasi 171
4.7. Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Kinerja Karyawan 173
4.8. Hasil Uji Reliabilitas 175
4.9. Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja 175
4.10. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 176
4.11. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 177
4.12. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 178
4.13. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan 179
4.14. Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak 181
4.15. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan 181
4.16. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 183
4.17. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan 185
4.18. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Bank 186
4.19. Rekapitulasi Data Demografi yang Paling Dominan 187
4.20. Bobot Penilaian 188
4.21. Hasil Analisis Variabel *Work Family Conflict* (X_1) 189
4.22. Rekapitulasi Deskriptif Indikator *Work Family Conflict* (X_1) 190
4.23. Hasil Analisis Frekuensi Variabel *Work Family Conflict* (X1) 191
4.24. Hasil Analisis Variabel Religiusitas (X_2) 192
4.25. Rekapitulasi Deskriptif Indikator Religiusitas (X_2) 194

4.26. Hasil Analisis Frekuensi Variabel Religiusitas (X1) 195
4.27. Hasil Analisis Variabel Kepuasan Kerja (Z) 196
4.28. Rekapitulasi Deskriptif Indikator Kepuasan Kerja (Z)..... 198
4.29. Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z) 199
4.30. Hasil Analisis Variabel Komitmen Organisasi (Y_1)..... 201
4.31. Rekapitulasi Deskriptif Indikator Komitmen Organisasi (Y_1) 202
4.32. Hasil Analisis Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (Y_1) 203
4.33. Hasil Analisis Variabel Kinerja Karyawan (Y_2)..... 204
4.34. Rekapitulasi Deskriptif Indikator Kinerja Karyawan (Y_2) 205
4.35. Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y_2)..... 206
4.36. Rekapitulasi Deskriptif Variabel Penelitian 207
4.37. Rekapitulasi Frekuensi Penilaian Variabel Penelitian 208
4.38. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogroov-Smirnov (X1, X2, Z, Y1) 209
4.39. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogroov-Smirnov (X1, X2, Z, Y2) 210
4.40. Hasil Uji Multikolinieritas Work Family Conflict dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi 210
4.41. Hasil Uji Multikolinieritas Work Family Conflict dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan 211
4.42. Hasil Uji Multikolinieritas Work Family Conflict dan Religiusitas, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi 211
4.43. Hasil Uji Multikolinieritas Work Family Conflict dan Religiusitas, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 212
4.44. Hasil Uji Multikolinieritas Work Family Conflict dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja 212

4.45. Hasil Uji Multikolinieritas Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi ... 213
4.46. Hasil Uji Multikolinieritas Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 213
4.47. Hasil Uji Heteroskedastisitas Work Family Conflict dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi 214
4.48. Hasil Uji Heteroskedastisitas Work Family Conflict dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan 214
4.49. Hasil Uji Heteroskedastisitas Work Family Conflict dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja 214
4.50. Hasil Uji Heteroskedastisitas Work Family Conflict, Religiusitas, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi 215
4.51. Hasil Uji Heteroskedastisitas Work Family Conflict, Religiusitas, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 215
4.52. Hasil Uji Heteroskedastisitas Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen 216
4.53. Hasil Uji Heteroskedastisitas Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja 216
4.54. Hasil Regresi Linier berganda *Work Family Conflict* dan Religiusitas terhadap Kepuasan Kerja 217
4.55. Hasil Regresi Linier berganda *Work Family Conflict* dan Religiusitas terhadap Komitmen Organisasi 218
4.56. Hasil Regresi Linier berganda *Work Family Conflict* dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan 219
4.57. Hasil Regresi Linier Berganda Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen 221
4.58. Hasil Regresi Linier Berganda Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja 222
4.59. Hasil Uji F Wok Family Conflict dan Religiusitas Terhadap Komitmen 229
4.60. Hasil Uji F Wok Family Conflict dan Religiusitas Terhadap Kinerja 230

4.61. Hasil Uji F Wok Family Conflict dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja .. 231

4.62. Hasil Uji F Work Family Conflict dan Religiusitas Terhadap Komitmen 232

4.63. Hasil Uji F Work Family Conflict dan Religiusitas Terhadap Kinerja 232

4.64. Hasil Uji F Work Family Conflict dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja. 233

4.65. Hasil Uji F Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi..... 233

4.66. Hasil Uji F Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 234

4.67. Rangkuman Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung237

4.68. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis..... 240

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

2.1. Fungsi Bank Syari'ah..... 108

2.2. Struktur Badan Usaha Syari'ah..... 110

2.3. Struktur Unit Usaha Syari'ah..... 111

2.4. Kerangka Penelitian..... 112

3.1. Analisis Jalur..... 166

4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja 176

4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 177

4.3. Karakteristik Responden BerdasarkanUsia 178

4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 179

4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan..... 180

4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak..... 181

4.7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan..... 183

4.8. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 184

4.9. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan..... 185

4.10. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Bank 186

4.11. Rekapitulasi Deskriptif Indikator *Work Family Conflict* (X_1)..... 190

4.12. Analisis Frekuensi Variabel *Work Family Conflict*..... 191

4.13. Rekapitulasi Deskriptif Indikator Religiusitas (X_2)..... 194

4.14. Analisis Frekuensi Variabel Religiusitas..... 195

4.15. Rekapitulasi Deskriptif Indikator Kepuasan Kerja (Z)..... 198

4.16. Analisis Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja 200

4.17. Rekapitulasi Deskriptif Indikator Komitmen Organisasi (Y_1) 202

4.18. Analisis Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi..... 203

4.19. Rekapitulasi Deskriptif Indikator Kinerja Karyawan (Y_2) 205

4.20. Analisis Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan 206

4.21. Rekapitulasi Deskriptif Variabel Penelitian 208

4.22. Analisis Jalur Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung (Y_1)..... 235

4.23. Analisis Jalur Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung (Y_2)..... 235

14.1. Struktur Organisasi Bank Muamalat 391

14.2. Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri..... 391

14.3. Struktur Organisasi Bank Syariah Bukopin..... 392

14.4. Struktur Organisasi BTN Syari'ah..... 392

14.5. Struktur Organisasi BPRS Madina 393

14.6. Struktur Organisasi BPRD Bangun Drajat Warga..... 394

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Halaman

1. Kuesioer Penelitian 282
2. Tabulasi Data Mentah Identitas Responden 291
3. Tabulasi Data Mentah Variabel 295
4. Hasil Uji Validitas Variabel 320
5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel 345
6. Hasil Analisis Kuantitatif 346
7. Hasil Uji Asumsi Klasik 351
8. Hasil Analisis Deskriptif 356
9. Transkrip Wawancara Pendahuluan 359
10. Tabel Reduksi Data Wawancara 372
11. Surat Izin Penelitian 377
12. Surat Tanda Bukti Penelitian 378
13. Dokumentasi Lokasi Penelitian 384
14. Struktur Organisasi 391
15. Biodata Peneliti 395

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komitmen organisasi menjadi dasar keinginan karyawan untuk berafiliasi dengan organisasi. Hal tersebut sesuai pendapat Schultz dan Schultz (1993) yang menyatakan bahwa aspek komitmen adanya keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi. Dan dibahas dalam penelitian Mayer dan Allen (1993) yang dikutip dari Mayer *et al* (2002) bahwa komitmen organisasional ini merupakan aspek psikologis yang ditandai hubungan karyawan dengan organisasi mempengaruhi keanggotaannya dalam organisasi tertentu. Komitmen organisasi terdapat beberapa jenis ada komitmen afektif, komitmen kelanjutan dan komitmen normatif.

Komitmen organisasi ini sebagai dasar keberpihakan karyawan pada organisasi. Hal tersebut juga didukung dari Robbins (2006) bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut**.** Kepedulian dan dukungan organisasi terhadap karyawan akan memunculkan karyawan yang loyal dan sukarela mengikatkan diri pada organisasi, karyawan yang menyimpan rahasia perusahaan, bersedia berkorban bagi organisasi, serta memiliki semangat untuk maju bersama organisasi karyawan yang bekerja dengan baik untuk kepentingan organisasi. Dengan ini komitmen dan kinerja karyawan saling berkesinambungan.

Kinerja adalah indikator dari hasil pencapaian target kerja seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hal tersebut sesuai dengan rujukan Rivai (2004) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Desler (2006) menyatakan bahwa kinerja karyawan diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kehadiran.

Kinerja juga menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Viswesvaran dan Ones (2000) dalam penelitian Zahra dan Waheed (2014) bahwa kinerja merupakan tindakan, hasil yang dapat diukur yang melibatkan dan berkaitan dengan berkontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Barakat *et al* (2014) dan Springer (2011) bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Sitemukan juga dapal penelitian Falallh (2015) bahwa faktor-faktor kepuasan kerja mempunyai hubungan positif signifikan secara statistic dengan kinerja karyawan. Guna meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi diantaranya dengan menciptakan kepuasan kerja karyawan yang sesuai untuk mengelola konflik yang dialami oleh karyawan.

Kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena dapat mendukung tumbuhnya produktifitas dan menciptakan keadaan positif maupun negatif pada lingkungan kerja dalam perusahaan. Menurut Robbins (2001) kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Strauss dan Sayles (1980) dalam Handoko (2000) bahwa karyawan yang tidak mendapatkan

kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan mengalami frustasi. Sejalan dengan hasil penelitian Fu dan Deshpande (2013) dan penelitian Suma dan Lesha (2013) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja.

Kepuasan menjadi salah satu faktor pendukung terwujudnya komitmen organisasi. Didukung hasil penelitian terdahulu oleh Srivastava (2013) dan penelitian Macintosh dan Krush (2014) bahwa kepuasan kerja berhubungan positif signifikan dengan komitmen organisasi. Menurut pendapat Handoko (2000) bahwa kepuasan kerja ini hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan nilai yang dianut individu, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang didapat.

Hubungan antara *work family conflict* dengan kepuasan kerja bersifat negatif signifikan atau dapat dikatakan berbanding terbalik, dimana ketika *work family conflict* tinggi maka kepuasan kerja menurun. Hal tersebut sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gozukara dan Colakgu (2016), Ahmed, *et al* (2012), Afzal dan Farooqi (2014), dan Bruck *et al* (2002). Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rathi dan Barath (2013) yang menyebutkan bahwa terdapat faktor lain yang mempengaruhi antara *work family conflict* dan kepuasan kerja berhubungan negatif signifikan antara lain dukungan sosial dari rekan kerja. Salah satu indikator dari Spector (1997) diantaranya adanya suasana kerja dari rekan kerja serta adanya komunikasi yang baik antara sesame karyawan atau dengan atasan.

Work Family Confict (WFC) dikenal dengan konflik pekerjaan-keluarga merupakan konflik yang muncul karena menyandang dua peran yang bersamaan. Greenhaus & Beutell (1985) mendefinisikan *work family conflict* sebagai bentuk dari konflik peran (*interrole conflict*) yang ditandai adanya tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan degan peran di dalam keluarga. Menurut Carlson dan Kacmar (2000) *work family conflict* ini diklasifikasikan menjadi dua unsur yaitu *work interfere with family conflict* dan *family interfere with work conflict* menurut. *Work interfere with family conflict* terjadi jika seorang karyawan membawa pekerjaan kerja ke rumah sehingga mengganggu perannya sebagai bapak atau ibu di rumah. Sedangkan *family interfere with work family conflict* terjadi jika karyawan membawa urusan rumah ke kantor.

Hubungan antara *work family conflict* dengan komitmen organisasi bersifat negative signifikan, yang artinya ketika *work family conflict* meningkat maka komitmen organisasi menurun. Sesuai degan penelitian yang dilakukan oleh Farradina dan Halim (2015) dan penelitian Vijaya dan Hemamalini (2013) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negative signifikan terhadap komitmen organisasi. Berbeda dengan hasil penelitian Li, *et al* (2013) bahwa tidak ada hubungan signifikan antara *work family conflict* dan komitmen afektif. Beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa organisasi harus mampu menciptakan komitmen organisasi yang muncul didalam diri karyawan agar dapat menjaga kelangsungan hidup dan mencapai keunggulan bersaing yang berkelanjutan.

Disamping adanya *work family conflict* yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi serta kepuasan kerja karena memiliki dua peran, penulis juga mengulas bahwa religiusitas menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

dan kinerja karyawan. Religiusitas disini dapat mempengaruhi kepuasan organisasi, seperti dalam penelitian Mubasher, *et al* (2015) dan Ghozali (2002) didapatkan bahwa religiusitas karyawan berpengaruh positif signifikan dengan kepuasan kerja. Religiusitas mempengaruhi komitmen organisasi. Sesuai dengan hasil penelitian Manaf, *et al* (2014) dan Mehdad Iranpour bahwa ada pengaruh positif signifikan antara religiusitas dengan komitmen organisasi. Berbeda dengan hasil penelitian Weing dan Choerudin (2015) bahwa religiusitas (dimensi kepercayaan) ini tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Religiusitas dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Sesuai dengan penelitian Zahrah, *et al* (2016) diketahui bahwa sebenarnya religiusitas mempengaruhi kinerja karyawan secara positif signifikan dengan nilai-t sebesar 2.650. Selain itu juga pada penelitian Gani, *et al* (2015) religiusitas berpengaruh positif signifikan dengan variabel kinerja karyawan, namun ternyata spiritualitas lebih menunjukkan adanya peningkatan ke kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa aspek *work family conflict* dan religiusitas mempengaruhi komitmen oraganisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan kata lain semakin tinggi *work family conflict* maka semakin rendah kepuasan kerja, selain itu juga semakin rendah komitmen organisasi. Begitupula pada Religiusitas yang didapatkan bahwa semakin tinggi religiusitas maka semakin tinggi kepuasan organisasi, serta semakin tinggi komitmen organisasi.

Religiusitas menjadi suatu niat dalam diri akan pentingnya beragama yang menunjukkan sikap kepasrahan pada Tuhan. Dalam pemaparan fenomena ini secara ilmiah, bermunculan beberapa konsep religiusitas. Seperti pendapat Dister (1982) dalam Alwi (2014) bahwa religiusitas menunjukkan pada kadar ketertarikan individu

terhadap agamanya, artinya individu menginternalisasikan dan menghayati agamanya sehingga berpengaruh dalam segala tindakannya. Selain itu menurut Ancok dan Suroso (2011) menyatakan bahwa dalam esensi islam adalah tauhid atau pengsaaan Tuhan, yang mana tindakan tersebut menegaskan Allah sebagai yang maha Esa, Pencipta Yang Mutlak dan Treseden, Penguasa segala yang ada.

Perusahaan mencapai keunggulan tentu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas baik secara *knowledge*, *skill*, dan *attitude* serta direncanakan dan dikelola dengan baik. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Schuler dan Jackson (1997:6) bahwa perusahaan dapat mendapatkan keunggulan kompetitif melalui penggunaan sumber daya manusia (SDM) yang bijaksana dan inovatif. Sebagai salah satu organisasi yang memberikan pelayanan jasa keuangan bagi masyarakat, diharapkan karyawan merasa puas akan pekerjaannya dengan mempertimbangkan *work family conflict* serta pendampingan religiusitas sehingga para karyawan muncul rasa komitmen terhadap organisasi serta memiliki kinerja yang unggul guna mendukung pencapaian visi, misi serta mampu mencapai keunggulan kompetitif di era global.

Beberapa faktor serta variabel yang telah dijelaskan diatas, perlu menjadi perhatian bagi suatu organisasi untuk memperkokoh adaptasi serta posisi organisasi dalam menghadapi persaingan di era global. Salah satu bentuk organisasi yang memiliki tingkat persaingan yang ketat dan ketidakpastian sangat tinggi adalah perbankan. Dalam Ascarya dan Yumanita (2005) memaparkan bahwa sejak tahun 1992 dengan munculnya UU No 7 tahun 1992 dan PP No 72 Tahun 1992 maka Indonesia memperkenalkan sistem perbankan ganda yaitu suatu sistem ketika bank konvensional dan Bank Syariah diizinkan beroperasi berdampingan. Sampai saat ini

Bank Syariah menjadi sorotan dalam dunia perbankan khususnya mengenai pengelolaan sumber daya manusia.

Dengan semakin bertambahnya Bank Syariah tentunya perlu ditingkatkan pelayanan terhadap nasabah, hal ini tidaklah lepas dari kinerja karyawan dan menjaga karyawan agar tetap komitmen dengan organisasi. Dari tahun ke tahun jumlah Bank Syariah di Indonesia mengalami kenaikan. Seperti yang terdapat di dalam Tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1 Data Jumlah Bank Syariah di Indonesia

Jenis Bank	2012	2013	2014	2015	2016
Bank Umum Syariah	11	11	12	12	12
Unit Usaha Syari'ah	24	23	22	22	22
Bank Pembiayaan Rakyat Syariah	158	163	163	163	166
Total	193	197	197	197	200

Sumber : Statistik Perbankan Syariah, Otoritas Jasa Keuangan, 2015 dan 2016

Persaingan global dan perubahan lingkungan mulai terlihat pada pengelolaan perbankan agar menjangkau beberapa kelas golongan masyarakat. Berikut jumlah karyawan Bank Syariah dari tahun ke tahun seperti yang terdapat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2 Data Jumlah Karyawan Bank Syariah di Indonesia

Jenis Bank	2012	2013	2014	2015	2016
Bank Umum Syariah	24.111	26.717	41.393	51.413	51.110
Unit Usaha Syari'ah	3.108	11.511	4.425	4.403	4.487
Bank Pembiayaan Rakyat Syariah	4.359	4.826	4.704	5.102	4.372
Total	31.578	43.054	50.522	60.918	59.969

Sumber : Statistik Perbankan Syariah, Otoritas Jasa Keuangan, 2015 dan 2016

Keterangan :

Hitungan pertahun berdasarkan jumlah karyawan (per orang)

Bank Syari'ah sudah tersebar di berbagai daerah di Indonesia. Adanya Bank Syariah yang tersebar ke daerah-daerah di Indonesia diharapkan mampu membantu meningkatkan *market share*. Berikut data jumlah Bank Syari'ah di Yogyakarta :

Tabel 1.3 Data Jumlah Bank Syariah di Yogyakarta

Jenis Bank	**Kantor Cabang**	**Kantor Cabang Pembantu**	**Kantor Kas**
Bank Umum Syariah	9	24	13
Unit Usaha Syari'ah	4	4	5
Bank Pembiayaan Rakyat Syariah	Jumlah : 11		

Sumber : Statistik Perbankan Syariah, OJK, 2015 dan 2016

Keterangan :
Hitungan satuan kantor

Bank Syari'ah hampir sembilan belas tahun mewarnai dunia keuangan telah memberikan berbagai kesuksesan yang telah diraihnya, seperti pada peningkatan *market share* yang semula hanya 3 persen di pertengahan tahun 2017 mencapai 4,86 persen dan diperkirakan akan meningkat sampai 5 persen (ekbis.sindonews.com, 2016). Pertumbuhan *market share* masih cenderung lambat namun perlu diimbangi dengan adanya peningkatan kinerja Perbankan Syari'ah. Kinerja perusahaan sering dikaitkan dengan kinerja karyawan. kinerja karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi dipengaruhi oleh berbagai faktor, apakah hal tersebut diantaranya *work family conflict*, religiusitas ataukah kepuasan kerja.

Berdasarkan data dan latar belakang tersebut peneliti akan mengambil judul "**Analisis Pengaruh *Work family conflict*, Religiusitas terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja pada Bank Syariah di Yogyakarta**" dengan objek penelitian Bank Syariah di Yogyakarta Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para pihak, khususnya bagi pimpinan dan manajemen Bank Syariah agar dapat

mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi komitmen karyawan, diantaranya pengelolaan religiusitas, dengan mamahami *work family conflict* dengan mewujudkan kepuasan kerja serta kinerja karyawan yang maksimal.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam latar belakang yang telah dipaparkan di atas telah dijelaskan beberapa alasan mengapa perlunya penelitian ini dilakukan. Penelitian ini berusaha untuk mengkaji *work family conflict* dan religiusitas terhadap komitmen organisasi dan kinerja karywan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank Syariah di Yogyakarta. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan beberapa rumusan masalah, diantaranya :

a. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
b. Apakah religiusitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
c. Apakah *work family conflict* dan religiusitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
d. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
e. Apakah religiusitas berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
f. Apakah *work family conflict* dan religiusitas berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
g. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
h. Apakah religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
i. Apakah *work family conflict* dan religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
j. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
k. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

l. Lebih besar manakah pengaruh secara langsung (*work family conflict* terhadap komitmen organisasi) daripada pengaruh tidak langsung (*work family conflict* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja) pada karyawan?

m. Lebih besar manakah pengaruh secara langsung (*work family conflict* terhadap kinerja karyawan) daripada pengaruh tidak langsung (*work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) pada karyawan?

n. Lebih besar manakah pengaruh secara langsung (religiusitas terhadap komitmen organisasi) daripada pengaruh tidak langsung (religiusitas terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja) pada karyawan?

o. Lebih besar manakah pengaruh secara langsung (religiusitas terhadap kinerja karyawan) daripada pengaruh tidak langsung (religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) pada karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

a. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis seberapa besar nilai signifikansi pengaruh variabel *work family conflict* terhadap kepuasan kerja

b. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis seberapa besar nilai signifikansi pengaruh variabel religiusitas terhadap kepuasan kerja

c. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis seberapa besar nilai signifikansi pengaruh variabel *work family conflict* dan religiusitas erhadap kepuasan kerja

d. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis seberapa besar nilai signifikansi pengaruh variabel *work family conflict* terhadap komitmen organisasi

e. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis seberapa besar nilai signifikansi pengaruh variabel religiusitas terhadap komitmen organisasi
f. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis seberapa besar nilai signifikansi pengaruh variabel *work family conflict* dan religiusitas terhadap komitmen organisasi
g. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis seberapa besar nilai signifikansi pengaruh variabel *work family conflict* terhadap kinerja karyawan
h. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis seberapa besar nilai signifikansi pengaruh variabel religiusitas terhadap kinerja karyawan
i. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis seberapa besar nilai signifikansi pengaruh variabel *work family conflict* dan religiusitas terhadap kinerja karyawan
j. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis seberapa besar nilai signifikansi pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi
k. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis seberapa besar nilai signifikansi pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
l. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh secara langsung (*work family conflict* terhadap komitmen organisasi) daripada pengaruh tidak langsung (*work family conflict* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja) pada karyawan
m. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh secara langsung (*work family conflict* terhadap kinerja karyawan) daripada pengaruh tidak langsung (*work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) pada karyawan

n. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh secara langsung (religiusitas terhadap komitmen organisasi) daripada pengaruh tidak langsung (religiusitas terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja) pada karyawan

o. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh secara langsung (religiusitas terhadap kinerja karyawan) daripada pengaruh tidak langsung (religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) pada karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

a. Bagi objek penelitian atau praktisi

Untuk meberikan tambahan informasi serta masukan tentang bagaimana tingkat peningkatan kepuasan kerja untuk mempertahankan karyawan dengan memunculkan komitmen organisasi dengan pengelolaan *work family conflict* dan penjagaan nilai religiusitas. Setelah ditemukan hasil penelitian maka kelak dievaluasi dengan ditemukan kekurangannya untuk dapat diperbaiki dan kelebihannya untuk dapat dipertahankan dan ditingkatkan kembali yang dibangun melalui kritik maupun saran.

b. Bagi peneliti

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *work family conflict* dan religiusitas terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank Syariah di Yogyakarta yang kelak dapat dipelajari kembali agar dapat dijadikan referensi untuk diimplementasikan ketika sudah terjun didunia kerja yang dijalani.

c. Bagi institusi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian lainnya, terutama pada penelitian yang berkaitan dengan *human resource management* fokus pada *work family conflict*, religiusitas, kepuasan kerja,komitmen organisasi dan kinerja karyawan agar semakin bayak referensi yang dapat digunakan pada bidang ini

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan kombinasi penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya baik mengenai *work family conflict*, religiusitas, kepuasan organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Kegunaan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi serta menganalisis hasil yang telah peneliti terdahulu lakukan sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian selanjutnya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

2.1.1 Pengaruh variabel *work family conflict* terhadap kepuasan kerja

1. Rathi dan Barath (2013)

   Penelitian yang telah dilakukan Rathi dan Barath (2013) mengenai hubungan *work family conflict* dengan kepuasan kerja dengan judul "*Work family conflict and Job and Family Satisfaction Moderating Effect of Social Support among Police Personnel*." Tujuan dari penelitian ini untuk menyelidiki hubungan konflik kerja-keluarga (konflik kerja ke keluarga dan konflik keluarga ke kerja) dengan pekerjaan dan kepuasan keluarga di personil polisi. Selain itu, penelitian ini berfokus pada mengetahui efek moderat dukungan sosial dari rekan kerja pada hubungan dimensi konflik kerja keluarga degan kepuasan pekerjaan dan keluarga. Pada penelitian ini peneliti meneliti mengenai pengaruh hubungan *work family conflict* dan kepuasan kerja serta kepuasan keluarga. Subjek penelitian ini ialah personel polisi baik yang masih junior dengan jenjang

rendah maupun yang sudah senior dengan jenjang tinggi didaerah India. Penelitian ini menggunakan teori *work family conflict* dan *family work conflict* dariNetemeyer tahun 1996. Sedangkan kepuasan kerja menggunakan teori dari Hackman dan Oldham tahun 1975.

Hasil dari penelitian menjukkan bahwa konflik pekerjaan ke keluarga dan konflik keluarga ke pekerjaan dengan kepuasan kerja berhubungan negatif signifikan. Selain itu, dukungan sosial dari rekan kerja secara signifikan berpengaruh moderat. Temuan penelitian ini bahwa ada pengaruh negatif signifikan antara *work family conflict* dan kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaaan variabel *work family conflict* sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akandilakukan adalah variabel dalam penelitian ini memecah *work family conflict* menjadi dua dimensi yaitu dimensi *work family conflict* dan *family work conflict* selain itu objek yang diteliti berbeda. Penelitian ini meneliti personil polisi di negara India dengan jumlah 148 responden, sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti karyawan Bank Syariah di Yogyakarta.

2. Qu dan Zhao (2012)

Penelitian yang telah dilakukan Qu dan Zhao (2012) mengenai hubungan *work family conflict* dengan kepuasan kerja berjudul "*Employees Work family conflict Moderating Life and Job Satisfaction*." Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh karyawan menghadapi konflik keluarga dan konflik pekerjaan yang cenderung mendapatkan pengaruh posifif tidaknya

ke tempat kerja maupun kehidupan sehari-hari. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi hirarkhi dengan SEM (*Structural Equation Modeling*). Pada penelitian ini peneliti meneliti mengenai efek moderasi *work family conflict* antara kehidupan dan kepuasan kerja. Subjek penelitian ini adalah manajer penjualan hotel di China seanyak 121 manajer. Penelitian ini menggunakan teori kepuasan kerja dari Brief (1998) dan Grandey, Cordeiro, & Crouter (2005). Sedangkan *work family conflict* menggunakan teori dari Grandey (2005). Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara *work family conflict* dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan yang juga mempengaruhi kepuasan hidup.

Dengan demikian, individu yang memiliki tingkat WIF (*work interfering with family*) yang rendah cenderung memiliki hal-hal positif untuk kehidupan terutama pada sikap kerja, namun sebaliknya bahwa tingkat WIF tinggi mempunyai pengaruh menurunkan kepuasan kerja maupun kepuasan hidup. Demikian pula, kepuasan hidup juga dipengaruhi oleh tinggi rendahnya WIF maupun FIW (*family interfering with work*). Ditemukan pula bahwa perlu mendukung upaya manajerial bernilai dengan memiliki iklim organisasi yang ramah kepada karyawan, selain itu di China terdapat sumber daya tenaga kerja berlimpah, kebijakan ramah terhadap keluarga karyawan akan membantu untuk meningkatkan keberhasilan bisnis perhotelan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaaan variabel *work family conflict* sebagai variabel moderator antara kepuasan hidup dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel dalam penelitian ini memecah *work family*

conflict menjadi dua dimensi yaitu dimensi *work interfering with family* dan *family interfering with work* selain itu objek yang diteliti berbeda. Penelitian ini meneliti manajer pemasaran hotel, sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti karyawan Bank Syariah di Yogyakarta.

3. Turliuc dan Buliga (2014)

Penelitian yang telah dilakukan Turliuc dan Buliga (2014) mengenai hubungan *work family conflict* dengan kepuasan kerja berjudul "*Work family conflict and Job and Family Statisfaction. The mediating Role of Cognitions*." Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis efek kerja kerja ke keluarga atau konflik keluarga ke pekerjaan pada kepuasan pekerjaan dan kepuasan keluarga serta irasional/rasional kognisi sebagai mediator dalam hubungan antara konflik dan kepuasan . Alat analisis yang digunakan yaitu ANOVA, MANOVA, analisis regresi persamaan struktural. Pada penelitian ini peneliti meneliti mengenai efek moderasi *work family conflict* antara kepuasan kerja dan kepuasan keluarga. Subjek penelitian ini adalah macam-macam pekerja usia 24 tahun sampai 60 tahun sebanyak 192 peserta yang bekerja baik di hukum (46,9 persen), ekonomi (11,5persen), IT, teknikal, teknik permesianan (12,5 persen), tenaga kesehatan (9,4 persen) dan sumber daya manuasia (3,6 persen).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara *work family conflict* dan kepuasan kerja berkogsi memediasi hubungan antara arah konflik dan kepuasan keluarga tetapi tidak menengahi hubungan antara arah kepuasan konflik dan pekerjaan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaaan variabel *work family conflict* dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan

penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaaan variabel *work family conflict* sebagai variabel moderator antara kepuasan hidup dan kepuasan kerja, variabel *work family conflict* mempengaruhi hubungan kepuasan kerja maupun kepuasan keluarga selain itu objek penelitiannya berbeda. Penelitian ini meneliti berbagai ragam pekerja usia 24 sampai 60 tahun, sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti karyawan Bank Syariah di Yogyakarta.

4. Gözükara dan Çolakoğlu (2016)

Penelitian yang telah dilakukan Gözükara dan Çolakoğlu (2016) mengenai hubungan *work family conflict* dengan kepuasan kerja berjudul "*The Mediating Effect of Work family conflict on the Relationship between Job Autonomy and Job Satisfaction.*" Tujuan dari penelitian ini untuk menginvestigasi efek mediasi hubungan *work family conflict* dengan atutonomi pekerjaan dan kepuasan pekerjaan . Alat analisis yang digunakan yaitu SPSS17 untuk mengetahui pengaruh frekuensi distribusi dan menjelaskan analisis faktor data yang diteliti, serta AMOS 16 untuk menguji penjelasan analisia faktor dan usulan model pada persamaan struktur model. Terdapat subjek penelitian sebanyak 270 pertisipan yang kuisionernya terisi secara lengkap.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work family conflict* dan kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaaan variabel *work family conflict* dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel *work family conflict* mempengaruhi hubungan autonomi pekerjaan dan kepuasan

kerja. Penelitian ini meneliti berbagai ragam pekerja, sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti karyawan Bank Syariah di Yogyakarta.

5. Ahmed, *et al* (2012)

Penelitian yang telah dilakukan Ahmed, *et al* (2012) mengenai hubungan *work family conflict* dengan kepuasan kerja dengan judul "*The Impact of Work-Family Conflict and Pay on Employee Job Satisfaction With the Moderating Affect of Perceived Supervisor Support in pakistan Banking Sector*." Tujuan dari penelitian ini untuk menemukan pengaruh *work family conflict* dan bayaran atas kepuasan kerja karyawan *di sektor perbankan* dengan di moderasi oleh supervisor antara *work family conflict* dan kepuasan kerja. Subjek penelitian ini ialah pekerja di 15 bank komersial di Rawalpindi, Islamabad, Faizalabad dan Muzaffarabad. Hasil dari penelitian menjukkan bahwa konflik pekerjaan ke keluarga berhubungan negatif dengan kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaaan variabel *work family conflict* dan kepuasan kerja. Ada persamaan pula dalam objek penelitian di karyawan bank. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel independen dalam penelitian ini adalah *work family conflict* dan gaji serta variabel dependennya adalah kepuasan kerja dengan pengaruh moderatnya merasa ada support dari pengawas. Selain itu objek yang diteliti berbeda secara spesifik, Penelitian ini meneliti karyawan di 15 bank komersial di Rawalpindi, Islamabad, Faizalabad sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti karyawan Bank Syariah di Yogyakarta.

6. Afzal dan Farooqi (2014)

Penelitian yang telah dilakukan Afzal dan Farooqi (2014) mengenai hubungan *work family conflict* dengan kepuasan kerja dengan judul "*Impact of Work family conflict/Family Work Conflict on Job Satisfaction and Life Satisfaction: A Case Study of a Public Sector University, Gujranwala Division, Pakistan*." Tujuan dari penelitian ini untuk menemukan pengaruh *work family conflict* dan *family work conflict* dengan kepuasan kerja dan kepuasan hidup. Subjek penelitian ini ialah pekerja di sektor publik University of Gujranwala Devision of Pakistan dengan menyebarkan 207 kuisioner yang telah lengkap dan kembali sebanyak 180 kuisioner. Hasil dari penelitian menjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work family conflict* dengan kepuasan kerja, dan terdapat hubungan negatif antara *family work conflict* terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaaan variabel *work family conflict* dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel independen dalam penelitian ini adalah *work family conflict* dan family work conflict serta variabel dependennya adalah kepuasan kerja dan kepuasan hidup. Selain itu objek yang diteliti berbeda, Penelitian ini meneliti karyawan sektor publik *University of Gujranwala Division of Pakistan* sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti karyawan Bank Syariah di Yogyakarta.

7. Özba dan Ceyhun (2014)

Penelitian yang telah dilakukan Özba dan Ceyhun (2014) mengenai hubungan *work family conflict* dengan kepuasan kerja dengan judul "*Does Job*

Satisfaction Mediate The Relationship Between Work family conflict and Turnover? A Study of Turkish Marine Pilots." Tujuan dari penelitian ini untuk menginvestigasi efek mediasi pada kepuasan kerja dengan hubungan antara *work family conflict* dan turnover intention. Subjek penelitian ini ialah anggota pengemudi angkatan laut di Turki berjumlah 100 responden yang kuisionernya terpenuhi. Hasil dari penelitian menjukkan bahwa konflik keluarga ke pekerjaan berpengaruh positif terhadap *turnover intentions* sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*. Selain itu, terdapat hubungan antara konflik keluarga ke pekerjaan pada *turnover* terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaaan variabel *work family conflict* dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel independen dalam penelitian ini adalah *work family conflict* sebagai variabel dependennya *turnover* sebagai variabel independen, dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Selain itu objek yang diteliti berbeda, Penelitian ini meneliti anggota pengemudi angkatan laut di Turki sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti karyawan Bank Syariah di Yogyakarta.

8. Linh, *et al* (2016)

Penelitian yang telah dilakukan Linh, *et al* (2016) mengenai hubungan *work family conflict* dengan kepuasan kerja dengan judul "*Work family conflict and employee job satisfaction: A comparison of state owned and foreign invested entreprises in Vietnam*." Tujuan dari penelitian ini untuk menginvestigasi efek mediasi pada kepuasan kerja dengan hubungan antara

work family conflict dan kepuasan kerja yang dibandingkan antara pegawai negara dan pegawai investor asing luar negeri. Subjek penelitian ini ialah pegawai negara dan pegawai investor asing luar negeri studi kasus negara Vietnam. Hasil dari penelitian menjukkan bahwa konflik pekerjaan ke keluarga dan konflik keluarga ke pekerjaan dengan kepuasan kerja tidak ada hubungan secara signifikan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaaan variabel *work family conflict* dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah adanya perbedaan subjek yang diteliti. Jika penelitian yang akan datang hanya fokus terhadap salah satu karyawan perbankan saja, namun pada penelitian ini meninjau dan membandingkan dua karyawan dari dua perusahaan yang berbeda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian selanjutnya adalah di pegawai Vietnam, dan penelitian selanjutnya pegawai Bank Syariah di Yogyakarta.

9. Bruck, *et al* (2002)

Penelitian yang telah dilakukan Bruck, *et al* (2002) mengenai hubungan *work family conflict* dengan kepuasan kerja dengan judul "*The Relation between Work family conflict and Job Satisfaction : A Finer Grained Analysis*." Tujuan dari penelitian ini untuk menginvestigasi efek mediasi pada kepuasan kerja dengan hubungan antara *work family conflict* dan kepuasan kerja pegawai rumah sakit. Subjek penelitian ini ialah pegawai rumah sakit yang sudah menikah dan tinggal bersama pasangannya.

Hasil penelitian didapatkan bahwa ada hubungan negatif signifikan antara *work family conflict* dan kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaaan variabel *work family conflict* dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah adanya perbedaan subjek yang diteliti.

Tabel 2.1
Review Jurnal Pengaruh Variabel *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

No	Peneliti /Judul Penelitian / Objek Penelitian	Metode & Alat analisis / Variabel Penelitian	Hasil
1	Rathi dan Barath (2013)/ *Work-Family Conflict and Job and Family Satisfaction Moderating Effect of Social Support among Police Personnel* Polisi yang ada di India	Analisis regresi hirarkhi **Independen :** *Work-family conflict* (Netemeyer *et al*, 1996) *Family-work conflict* (Netemeyer *et al*, 1996) **Dependen :** *Job Satisfaction* (Job Diagnostic Survey (JDS) Hackman and Oldham, 1975) *Family Satisfaction* (Aryee *et al*, 1999) **Moderator :** *Social suport* (O'Dricoll *et al*, 2004)	Konflik pekerjaan ke keluarga dan konflik keluarga ke pekerjaan dengan kepuasan kerja berhubungan negatif signifikan. Selain itu, dukungan sosial dari rekan kerja secara signifikan berpengaruh moderat. Temuan penelitian ini bahwa ada pengaruh negatif signifikan antara *work family conflict* dan kepuasan kerja
2	Qu and Zhao (2012)/ *Employees' Work-Family Conflict Moderating Life and Job Satisfaction* Manajer Pemasaran di China	Analisis regresi hirarkhi dengan SEM (Structural Equation Modeling) **Independen :** Life Satisfaction (Diener dan Fujita, 1995) **Dependen :** *Job satisfaction* (Brief, 1998; Grandey, Corderio & Crouter, 2005) **Moderator :** *Work family conflict* (Grandey *et al*'s, 2005) *Control variables* (Yavas, Babakus & Kartepe, 2008)	Hubungan antara *work family conflict* dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan yang juga mempengaruhi kepuasan hidup.

3	Turliuc and Buliga (2014)/ *Work-Family Conflict and Job and Family Satisfaction. The Mediating Role of Cognitions* Semua pekerja di Romania usia 24-60 tahun	Analisis regresi hirarkhi dengan SEM (Structural Equation Modeling) menggunakan AMOS 21 **Independen :** *Work-family conflict* Work-family conflict cognition questionnare (CMF, Buliga & Turliuc, 2014)) **Dependen :** *Family satisfaction* (Olson, 1995) *Job satisfaction* (Judge, Locke, Durham & Kluger, 1998)	Hubungan antara *work family conflict* dan kepuasan kerja berkogsi memediasi hubungan antara arah konflik dan kepuasan keluarga tetapi tidak menengahi hubungan antara arah kepuasan konflik dan pekerjaan
4	Gozukara dan Colakoglu (2016)/ *The Mediating Effect of Work family conflict on the Relationship between Job Autonomy and Job Satisfaction* Karyawan di Turki	Alat analisis yang digunakan yaitu SPSS17 untuk mengetahui pengaruh frekuensi distribusi dan menjelaskan analisis faktor data yang diteliti, serta AMOS 16 untuk menguji penjelasan analisia faktor dan usulan model pada persamaan struktur model. **Independen :** *Job satisfaction* (Minnesota Job Satisfaction Questionnare dikembangkan oleh Weiss *et al*, 1967) *Job Autonomy* (Voydanoff, 2004) **Dependen :** *Work-family conflict* (Calson *et al*, 2000)	Terdapat hubungan negatif antara *work family conflict* dan kepuasan kerja
5	Ahmed, *et al* (2012)/ *The Impact of Work-Family Conflict and Pay on Employee Job Satisfaction With the Moderating Affect of Perceived Supervisor Support in Pakistan Banking Sector* Karyawan Bank di Pakistan	Analisis korelasi dan regresi **Independen :** *Work family conflict* (Kopelman, Greenhaus, dan cannolly, 1983) *Pay* (Heneman dan Schwab, 1985) **Dependen :** *Job satisfaction* (Camman, Fichman, Jenkins dan Klesh, 1983)	Konflik pekerjaan ke keluarga berhubungan negatif dengan kepuasan kerja
6	Afzal dan Farooqi (2014)/ *Impact of Work family conflict/ Family Work Conflict on Job Satisfaction and Life Satisfaction : A Case Study of a Public Sector University, Gujranwala Division, Pakistan* karyawan sektor publik *University of Gujranwala Division of* Pakistan	Analisa statistik deskriptif, reliabilitas, dam analisis korelasi dengan menggunakan SPSS 16 **Independen :** *Work-family conflict and famly-work conflict* (Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996) **Dependen :** *Job Satisfaction* (Drukpa, 2010) *Life Satisfaction* (Pavot dan Diener, 1993)	Terdapat hubungan negatif antara *work family conflict* dengan kepuasan kerja, dan terdapat hubungan negatif antara *family work conflict* terhadap kepuasan kerja

7	Özbag dan Ceyhun (2014)/ *Does Job Satisfaction Mediate The Relationship Between Work family conflict and Turnover? A Study of Turkish Marine Pilots* anggota pengemudi angkatan laut di Turki	Analisis korelasi per variabel, analisis regresi korelasi **Independen :** *Work-family conflict* (Greuts *et al*, 2005) **Dependen :** *Job Satisfaction* (Brayfield, 1951) *Turnover Intention* (Bluedorn, 1982)	Konflik keluarga ke pekerjaan berpengaruh positif terhadap *turnover intentions* sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*. Selain itu, terdapat hubungan antara konflik keluarga ke pekerjaan pada *turnover* terdapat hubungan kepuasan kerja.
8	Linh, *et al* (2016)/ *Work family conflict and employee job satisfaction: A comparison of state owned and foreign invested entreprises in Vietnam* Karyawan Perusahaan di Vietnam	Analisa statistik deskriptif, reliabilitas, dam analisis korelasi dengan menggunakan SPSS 22 **Independen :** *Work-family conflict dan Family work conflict* (Netemeyer *et al*, 1996) **Dependen :** *Job Satisfaction* (Spector, 1997)	Konflik pekerjaan ke keluarga dan konflik keluarga ke pekerjaan dengan kepuasan kerja tidak ada hubungan secara signifikan
9	Bruck, *et al* (2002)/ *The Relation between Work family conflict and Job Satisfaction : A Finer Grained Analysis* Pegawai rumah sakit di Florida	Analisa statistik deskriptif, reliabilitas, dam analisis korelasi **Independen :** *Work-family conflict* (Carlson *et al*'s, 2000) **Dependen :** *Composite Job Satisfaction* (Spector, 1985) *Global Job Satisfaction* (Camman, Fichman, Jenkins & Klesh, 1979)	Terdapat hubungan negatif signifikan antara *work family conflict* dan kepuasan kerja

2.1.2 Pengaruh Variabel Religiusitas terhadap Kepuasan kerja

10. Ghozali (2002)

Penelitian yang telah dilakukan Ghozali (2002) mengenai hubungan Religiusitas dengan Kepuasan Kerja dengan judul "Pengaruh Religiositas, terhadap Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas." Tujuan dari penelitian ini menentukan faktor untuk meningkatkan religiusitas dalam hal kepercayaan, komitmen organisasi, keterlibatan pekerjaan, kepuasan kerja dan produktivitas. Hasil dari penelitian

menjukkan bahwa religiusitas dalam kepercayaan, komitmen dan kebiasaan memiliki pengaruh positif signifikan dengan komitmen organisasi dan keterlibatan kerja. Komitmen organisasi dan keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif signifikan dengan kepuasan kerja serta produktivitas.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaaan variabel religiusitas dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel religiusitas dalam kepercayaan, komitmen organisasi, keterlibatan pekerjaan, kepuasan kerja dan produktivitas. Selain itu objek yang diteliti berbeda, Penelitian ini mengirimi 1220 orang responden untuk mengisi kuisioner namun yang kembali hanya 652 responden, yang kemudian disimpulkan 649 yang layak dikelola sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti karyawan Bank Syariah di Yogyakarta.

11. Mubasher, *et al* (2015)

Penelitian yang dilakukan Mubasher, *et al* (2015) mengenai hubungan Religiusitas dengan Kepuasan Kerja dengan judul "*Employee Religiosity : Impact on Job Stress an Job Satisfaction.*" Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bahwa religiusitas karyawan dapat digunakan untuk mengatasi stres pada pekerjaan dalam hubungannya dengan kepuasan pekerjaan. Hasil pertama dari penelitian menjukkan bahwa stress pekerjaan berhubungan negatif dengan kepuasan kerja, kepuasan kerja tersebut menurun ketika stress kerja meningkat. Hasil kedua didapatkan bahwa religiusitas karyawan berhubungan negatif dengan stress kerja dan stress kerja menurun ketika religiusitas karyawan meningkat. Hasil ketiga didapatkan religiusitas karyawan berhubungan positif

dengan kepuasan kerja, dan kepuasan kerja meningkat ketika tingkat religiusitas karyawan meningkat. Komitmen organisasi dan keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif signifikan dengan kepuasan kerja serta produktivitas. Studi penelitian ini menggunakan metode campuran unbtuk pengumpulan dan analisis. Survei melalui kuisioner di sebarkan ke 160 karyawan dengan menggunakan teknik pengumpulan purposive sampling karena hanya menjangkau karyawan tingkat manajerial untuk studi ini.

Pada penelitian didapatkan bahwa gender dapat mempengaruhi korelasi yang kuat antara religiusitas karyawan dengan stres kerja, kepuasan pekerjaan dengan stres pekerjaan, dan religiusitas karyawan dengan kepuasan pekerjaan. Hasil peneilitian menggambarkan bahwa stres pekerjaan berhubungan negatif signifikan kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan pekerjaan menurun ketika stress pekerjaan meningkat. Selain itu, religiusitas karyawan berpengaruh negatif signifikan dengan stres pekerjaan dan disini didapatkan bahwa stress pekerjaan dapat menurun ketika religiusitas meningkat. Disamping itu didapatkan pula bahwa religiusitas karyawan berpengaruh positif signifikan dengan kepuasan kerja, kata lain ketika kepuasan kerja meningkat ketika religiusitas karyawan meningkat. Religiusitas karyawan ini sebagai penyangga antara stress pekerjaan yang dapat berdampak pada naiknya tingkat kepuasan kerja dan penurunan intensitas stress kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaaan variabel religiusitas dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel religiusitas karyawan, stres kerja, dan kepuasan pekerjaan.

Selain itu objek yang diteliti berbeda, Penelitian ini meneliti karyawan diseluruh level pekerjaan sebanyak 160 responden sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti karyawan Bank Syariah di Yogyakarta.

12. Amaliah, *et al* (2015)

Penelitian yang dilakukan Amaliah,*et al* (2015) mengenai hubungan Religiusitas dengan Kepuasan Kerja dengan judul "*The Impact of the Values of Islamic Religiosity to Islamic Job Satisfaction in Tasikmalaya West Java, Indonesia, Industrial Center.*" Tujuan dari penelitian ini untuk menentukan dan menganalisis pengaruh nilai religiusitas islam pada kepuasan kerja islami di Tasikmalaya, Jawa Barat, Indonesia, sentral industri. Penelitian ini dilakukan ke 358 pekerja yang bekerja di unit usaha mikro kecil industry sulam. Hasil dari penelitian menjukkan bahwa variabel religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja secara islami di tempat kerja sesuai yang dirasakan karyawan baik di kepuasan material dan spiritual bersama. Dapat disimpulkan bahwa religiusitas berpe. Penelitian ini memperkenalkan pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja kerja individu pada staff pendidikan (dosen) dari univeritas swasta maupun negeri.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaaan variabel religiusitas dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel *work family conflict*, religiusitas, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Selain itu objek yang diteliti berbeda, Objek penelitian ini adalah

karyawan di industri sulam Tasikmalaya, Jawa Barat, Indonesia sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti karyawan Bank Syariah di Yogyakarta.

13. Pourkani, *et al* (2014)

Penelitian yang dilakukan Pourkani, *et al* (2014) mengenai hubungan Religiusitas dengan Kepuasan Kerja dengan judul "*The Effect of Religiosity on Organizational Justice*" Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh hubungan religiusitas pada keadilan organisasi. Hasil dari penelitian menjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara religiusitas dan kepuasan kerja, serta terdapat pula pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaaan variabel religiusitas, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian ini mengidentifikasikan pengaruh religiusitas dengan keadilan organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengaruh positif. Untuk penelitian yang akan datang religiusitas sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai intervening dan komitmen organisasi menjadi dependen.

Tabel 2.2
Review Jurnal Pengaruh Variabel Religiusitas terhadap Kepuasan Kerja

No	Peneliti /Judul Penelitian / Objek Penelitian	Metode & Alat analisis / Variabel Penelitian	Hasil
1	Ghozali (2002) Pengaruh Religiositas, terhadap Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan PT Phapros Indonesia, Karyawan Bank BRI Kanwil Jawa Tengah, Karyawan Hotel Patrajasa dan	*Structural Equation Model* (SEM) **Independen :** Religiusitas (Ghozali, 2002) **Dependen :** *Komitmen Organisasi* (Mowday, 1979) *Keterlibatan kerja* (White dan Ruh, 1973) Kepuasan kerja (Smith, Kendall dan Hullin, 1969)	Religiusitas dalam kepercayaan, komitmen dan kebiasaan memiliki pengaruh positif signifikan dengan komitmen organisasi dan keterlibatan kerja

	Karyawan PLN Jawa Tengah sebanyak 652 responden	Produktivitas (Wyatt (1996)	
2	Mubasher *et al* (2015) "*Employee Religiosity : Impact on Job Stress an Job Satisfaction.*" 160 responden yang dipilih dengan survei kuisioner tersturktur	Analisisis Kuantitatif termasuk Reliabilitas, tabel frekuensi, Tabulasi silang, Korelasi sederhana (Spearman's rho **Independen :** Employee Religiosity (Centrality od Religiosity Scale (CRS)) by Stefan Huber dan Odilo W. Huber **Dependen :** Job Satisfaction (Minneosta Satisfaction Questionnaire (MSQ)) Job Stress (National Institute Occupational Safety and Health (NIOSH))	Religiusitas karyawan berhubungan positif dengan kepuasan kerja, dan kepuasan kerja meningkat ketika tingkat religiusitas karyawan meningkat
3	Amaliah, *et al* (2015) *The Impact of the Values of Islamic Religiosity to Islamic Job Satisfaction in Tasikmalaya West Java, Indonesia, Industrial Center* 358 pekerja yang bekerja di unit usaha mikro kecil industri sulam	*Ordinary Least Square* (OLS) **Independen :** Religiusitas (Antonio, 2012) dan (Qardhawi, 1997) **Dependen :** Kepuasan kerja islami (Al-Ghazali, 2011) dan Bahrom (2014)	Variabel religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja secara islami di tempat kerja sesuai yang dirasakan karyawan baik di kepuasan material dan spiritual bersama
4	Pourkani *et al* (2014) *The Effect Religiosity on Organizational Justice* Manajer aktif bagian produksi dan distribusi pada peralatan elektronik di Kerman	Dianalisa menggunakan Structural Equation Modeling AMOS 18 software **Independen :** Religiosity (Khodayarifard et al (1388) **Intervening :** Positive Affect (Merokzerk dan Kolarz, 1998) Job Satisfaction (Doinsky dan Harli, 1986) Organizational Commitment (Boozman dan Prev, 2001) **Dependen :** Organizational Justice (Nif dan Moorman, 1993)	Terdapat pengaruh positif antara religiusitas dan kepuasan kerja, terdapat pula pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi

2.1.3 Pengaruh variabel *work family conflict* terhadap komitmen organisasi

14. Farradinna dan Halim (2015)

Penelitian yang dilakukan Farradina dan Halim (2015) mengenai hubungan *work family conflict* dengan Kepuasan Kerja yang berjudul "*The*

Consequence of Work family conflict, burnout and Organizational Commitment among Women in Indonesia." Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui gejala penat karyawan yang dipercaya mempengaruhi sikap kerja dan berkurangnya komitmen kepada organisasi. Hasil dari penelitian menjukkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara *work family conflict* dan komitmen kelanjutan.. Didapatkan juga bahwa dimensi komitmen afektif sangat berpengaruh kuat meningkatkan komitmen kelanjutan. Hubungan antara komitmen afektif dan komitmen kelanjutan cukup tinggi. Disamping itu, hubungan dengan komitmen normatif dan penurunan personalitas sangat rendah.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaaan variabel *work family conflict* dengan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah objek yang diteliti berbeda, penelitian ini fokus pada pegawai perempuan yang bekerja di sektor perbankan di Riau, Indonesia dengan variabel *work family conflict*, *brunout* dan komitmen organisasi sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti karyawan Bank Syariah di Yogyakarta. Dengan variabel *work family conflict* dan religiusitas sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening serta komitmen organisasi dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

15. Vijaya dan Hemamalini (2013)

Penelitian yang dilakukan Vijaya dan Hemamalini (2013) mengenai hubungan *work family conflict* dengan Komitmen Organisasi yang berjudul "*Relationship of Work family conflict and Enrichment with Organizational*

Commitment among Sales Person." Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dua jenis konflik baik konflik pekerjaan ke keluarga maupun konflik keluarga ke pekerjaan yang dianggap sebagai variabel untuk menentukan hubungan antara elemen kehidupan kerja dengan komitmen organisasi. Sampel penelitian yang diambil dari bagian penjualan berjumlah 110 yang dipilih. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* berhubungan negatif signifikan dengan komitmen organisasi yang ditandai dengan adanya *work family conflict* dan *family work conflict* akan menurunkan komitmen, namun sebaliknya bahwa pengayaan serta kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen. Dengan memperhatikan gender di identifikasi dalam studi bahwa laki-laki lebih komitmen daripada perempuan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaaan variabel *work family conflict* dengan komitmen organisasi. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah objek yang diteliti berbeda, Penelitian ini fokus pada pegawai pelayan di India sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti karyawan Bank Syariah di Yogyakarta.

16. Li, *et al* (2013)

Penelitian yang dilakukan Li, *et al* (2013) mengenai hubungan *work family conflict* dengan Komitmen Organisasi yang berjudul "*Work family conflict berjudul Cross-Domain Effect of Work family conflict on Organizational Commitment and Performance.*" Tujuan dari penelitian ini untuk untuk mengulas konsekuensi dari konflik kerja-keluarga dengan domain efek dan efek domain silang. Pada penelitian ini diamati 241 sampel atasan dan bawahan yang

bekerja di 3 rumah sakit di Beijing dan Xi'an. Hasil dari penelitian menjukkan bahwa hubungan antara konflik kerja-keluarga berpengaruh negatif signifikan pada komitmen organisasi (baik komitmen afektif maupun normatif). Selain itu, ada pengaruh negatif signifikan pada konflik kerja-keluarga dengan kinerja tugas di tempat kerja. *Family to work conflict* (FWC) lebih berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif daripada *work family conflict* (WFC). Tidak ada hubungan signifikan antara WFC dan komitmen afektif. FWC berhubungan negatif signifikan dengan komitmen normatif. FWC memiliki pengaruh lebih negatif dengan kinerja karyawan jika dibandingkan dengan WFC, dan hubungan antara WFC dan kinerja karyawan tidak signifikan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaaan variabel *work family conflict* dengan Komitmen organisasi. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah objek yang diteliti berbeda, Penelitian ini fokus pada pegawai rumah sakit sebanyak 241 atasan dan bawahan yang bekerja di 3 rumah sakit di Beijing dan Xi'an. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti karyawan Bank Syariah di Yogyakarta.

17. Casper, *et al* (2010)

Penelitian yang dilakukan Casper, *et al* (2010) mengenai hubungan *work family conflict* dengan Komitmen Organisasi yang berjudul "*Work family conflict, Perceived Supervisor Support and Organizational Commitment among Brazilian Professionals*." Tujuan dari penelitian ini untuk meneliti hubungan yang berkaitan dengan konflik pekerjaan-keluarga pada profesional di Brazil. Di samping itu penelitian ini memberi gambaran menganai isu-isu konflik

pekerjaan keluarga pada konteks budaya. Pada nilai-nilai di Brazil dan identitas sosialnya peneliti mengurai hubungan dua arah konflik kerja keluarga (baik konflik pekerjaan ke keluarga maupun konflik keluarga ke pekerjaan), dukungan pengawas, dan komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh *work interference with family* dan *family interference with work* terhadap komitmen organisasi. Hubungan antara pekerjaan mengganggu keluarga berhubungan lebih tinggi dengan komitmen kelanjutan (komitmen organisasi) dan dukungan pengawas berpengaruh lebih tinggi pada komitmen afektif (komitmen organisasi).

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaaan variabel *work family conflict* dengan Komitmen Organisasi. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah adanya pengujian jenis kelamin pekerja, persepsi dari supervisi, serta komitmen yang diteliti hanya komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan. Selain itu objek yang diteliti berbeda, Penelitian ini fokus pada pekerja profesional termasuk di perbankan, telekomunikasi, rumah sakit, tekstil, hukum, otomotif, komputer dan lain sebagainya sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti karyawan Bank Syariah di Yogyakarta.

Tabel 2.3
Review Jurnal Pengaruh Variabel *Work Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi

No	Peneliti /Judul Penelitian / Objek Penelitian	Metode & Alat analisis / Variabel Penelitian	Hasil

1	Farradinna dan Halim (2015) *The Consequence of Work family conflict, burnout and Organizational Commitment among Women in Indonesia* pegawai perempuan sektor perbankan di Riau, Indonesia	Statistik deskriptif, rata-rata, standar deviasi, dan korelasi antar variabel **Independen :** *Work family conflict* (Kelloway, Gottlieb dan Burham; 1999) **Dependen :** Komitmen Organisasi (Meyer dan Allen; 1991) Maslach Burnout Inventory (MBI; 1991)	Terdapat hubungan negatif signifikan antara *work family conflict* dan komitmen kelanjutan.
2	Vijaya dan Hemamalini (2013) "*Relationship of Work family conflict and Enrichment with Organizational Commitment among Sales Person*" 110 pegawai bagian penjualan	Analisis Regresi **Independen :** *Work family conflict* (Carlson, 2000) Work Enrichment (Carlson, 2006) Kepuasan kerja (Hackman dan Oldham; 1975) Kepuasan keluarga (Brayfield dan Rothe; 1951) **Dependen :** Komitmen Organisasi (Balfour dan Wechler; 1996) Variabel kontrol	*Work family conflict* berhubungan negatif signifikan dengan komitmen organisasi yang ditandai dengan adanya *work family conflict* dan *family work conflict* akan menurunkan komitmen, namun sebaliknya bahwa pengayaan serta kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen
3	Li, *et al* (2013) "*Cross-Domain Effect of Work family conflict on Organizational Commitment and Performance."* 241 sampel atasan dan bawahan yang bekerja di 3 rumah sakit di Beijing dan Xi'an	Analisis Regresi **Independen :** WFC dan FWC (Carson, Kacmar, dan Williams; 2000) **Dependen :** Organizational Commitment (Meyer, Allen dan Smith; 1993) Task Performance (Tsui, Pearce, porter dan Tripoli; 1997) Variabel demografi seperti gender, umur, status perkawinan, status dlaam keluarga; organisasi dan posisi	*Family to work conflict* (FWC) lebih berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif daripada *work family conflict* (WFC). Tidak ada hubungan signifikan antara WFC dan komitmen afektif. FWC memiliki pengaruh lebih negatif dengan kinerja karyawan jika dibandingkan dengan WFC, dan hubungan antara WFC dan kinerja karyawan tidak signifikan.
4	Casper, *et al* (2010) *Work family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian proffesionals* Pekerja di Brazil	Analisis Regresi **Independen :** Family Interfering with work (Netemeyer *et al*, 1996) Work Interfering with family (Netemeyer, 1996) **Dependen :** Perceived supervisor support (Eisenberger *et al*, 2002) Affective organizational commitment (Meyer dan Allen, 1984) Continuance Organizational Commitment (Mayer dan Allen, 1984)	Hubungan antara pekerjaan mengganggu keluarga berhubungan lebih tinggi dengan komitmen kelanjutan (komitmen organisasi) dan dukungan pengawas berpengaruh lebih tinggi pada komitmen afektif (komitmen organisasi)

2.1.4 Pengaruh variabel religiusitas terhadap komitmen organisasi

18. Manaf, *et al* (2014)

Penelitian yang dilakukan Manaf, *et al* (2014) mengenai hubungan Religiusitas dengan Komitmen Organisasi yang berjudul "*Analysis of Religious Afiliation and Workplace Attitude as Predictors on Employee's Job Commitment ; A Perspective from a Public University oin Malaysia*." Tujuan dari penelitian ini untuk untuk memeriksa tingkat religiusitas dan menggambarkan sikap kerja karyawan dalam tingkatan komitmen terhadap atasan mereka. Pada penelitian ini dirasa sangat erat hubungan antara religiusitas dengan tidakan kebaikan, kepercayaan, dan kejujuran kepada rekan kerja, selain itu sikap kerja dipandang dapat meningkatkan komitmen kerja. Penelitian ini ditujukan pada karyawan di universitas publik di wilayah Malaysia. Hasil penelitian ini didapatkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara religiusitas dengan komitmen kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaaan variabel religiusitas dan komitmen organisasi. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah objek yang diteliti berbeda, Penelitian ini fokus pada pegawai universitas publik di *Nothern Region of Malaysia* sebanyak 60 responden sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti karyawan Bank Syariah di Yogyakarta.

19. Wening dan Choerudin A (2015)

Penelitian yang dilakukan Wening dan Choerudin A (2015) mengenai hubungan Religiusitas dengan Kepuasan Kerja dengan judul "*The Influence of*

Religiosity towards Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Personal Performance." Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh religiusitas termasuk kepercayaan, komitmen, dan perilaku terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja kerja individu. Penelitian ini dilakukan ke staf pendidikan (dosen) universitas swasta maupiun negeri di Yogyakarta. Jumlah sampel penelitian sebanyak 100 staff pendidikan daengan cara pengambilan sampling menggunakan metode purposive sampling, tingkat responnya sebesar 66 persen. Hasil dari penelitian menjukkan bahwa variabel religiusitas (dimensi kepercayaan) tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dapat disimpulkan bahwa keyakinan responden tidak pengaruh ke komitmen organisasi. Penelitian ini memperkenalkan pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja kerja individu pada staff pendidikan (dosen) dari univeritas swasta maupun negeri.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaaan variabel religiusitas, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel religiusitas termasuk kepercayaan, komitmen, dan perilaku terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja kerja individu. Selain itu objek yang diteliti berbeda, Objek penelitian ini adalah staf pendidikan (dosen) universitas swasta maupun negeri di Yogyakarta sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti karyawan Bank Syariah di Yogyakarta.

20. Mehdad dan Iranpour (2014)

Penelitian yang telah dilakukan Mehdad dan Iranpour (2014) mengenai hubungan Religiusitas dengan Komitmen Organisasi yang berjudul "*Relationship between Religious Beliefs, Workplace Happiness and Organizational Commitment*." Tujuan dari penelitian ini untuk mempelajari hubungan antara religiusitas (keyakinan), kebahagiaan tempat kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini ditujukan pada karyawan Rumah Sakit Mobarake's Muhammad Rasulollah di Isfahan, Iran dengan 161 karyawan sebagai responden dengan teknik pengambilan data menggunakan random sampling. Hasil penelitian didapatkan bahwa terdapat hubungan antara kepercayaan religius dengan komitmen organisasi, secara hasil korelasi dan hasil analisa regresi. Pada hasil korelasi didapatkan bahwa hubungan antara religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap kebahagiaan tempat kerja, selain itu komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap religiusitas dan kebahagiaan tempat kerja, serta komitmen kelanjutan berpengaruh signifikan terhadap religiusitas, dan komitmen normatif berpengaruh negatif signifikan terhadap religiusitas dan kebahagiaan tempat kerja.

Hasil analisa regresi simultan didapatkan bahwa religiusitas emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kebahagiaan tempat kerja selain itu hasil regresi bertahap mengungkapkan bahwa kebahagiaan tempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif, komitmen kelanjutan dan komitmen normatif. Oleh karena itu berdasarkan penelitian ini bahwa komitmen organisasi dan kebahagiaan tempat kerja dapat ditingkatkan melalui penguatan religiusitas. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan

peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaaan variabel Religiusitas dengan Komitmen Organisasi. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah objek yang diteliti berbeda, Penelitian ini fokus karyawan Rumah Sakit Mobarake's Muhammad Rasulollah di Isfahan, Iran dengan 161 karyawan sebagai responden sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti karyawan Bank Syariah di Yogyakarta.

21. Lajim, *et al* (2015)

Penelitian yang telah dilakukan Lajim, *et al* (2015) mengenai hubungan religiusitas dan komitmen organisasi dengan judul "*Impact of Religiosity towards organizational commitment : A case of Banking Institutions in Mukah, Sarawak.*" Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara religiusitas dengan komitmen organisasi pada karyawan yang bekerja di institusi bank di area Mukah. Subjek penelitian ini ialah pekerja Bank di Mukah. Terdapat 63 data dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner ke 8 bank di Mukah. Hasil dari penelitian menjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara religiusitas intrinsik dan komitmen organisasi, namun tidak ada hubungan antara religiusitas eksternal dengan komitmen organisasi.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaaan variabel religiusitas dan komitmen organisasi, dengan subyek penelitian pada karyawan perbankan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel yang diteliti hanya religiusitas dan komitmen organisasi. Selain itu objek yang diteliti berbeda, Penelitian ini meneliti 8 institusi perbankan di Mukah, Sarawak

sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti karyawan Bank Syariah di Yogyakarta.

Tabel 2.4
Review Jurnal Pengaruh Variabel Religiusitas terhadap Komitmen Organisasi

No	Peneliti /Judul Penelitian / Objek Penelitian	Metode & Alat analisis / Variabel Penelitian	Hasil
1	Manaf, *et al* (2014) *Analysis of Religious Afiliation and Workplace Attitude as Predictors on Employee's Job Commitment ; A Perspective from a Public University oin Malaysia* pegawai universitas publik di *Nothern Region of Malaysia* sebanyak 60 responden	Quantitative analysis (Bivariate corellation, Regresion analysis, dan Regresion Coefficients) **Independen :** Religiosity (Jessor dan Jessor, 1997) Workplace attitude (Ironson, Smith Brannick, Gibson dan Paul, 1989) **Dependen :** Job commitment (Meyer, Stanley, Hercovitch dan Topolnytsky, 2002)	Ada pengaruh positif signifikan antara religiusitas dengan komitmen kerja.
2	Wening dan Choerudin (2015) *The Influence of Religiosity towards Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Personal Performance* staf pendidikan (dosen) universitas swasta maupun negeri di Yogyakarta	*Structural Equation Model* (SEM) **Independen :** Regiliusitas (Ghozali, 2002) **Independen :** Kepuasan kerja (Robbins, 2001) Komitmen Organisasi (Rush dan Mcneilly, 1995) Kepuasan kerja (Hackman dan Oldham, 1975) dalam Lee (2000) Personal performance (Mathis dan Jackson, 2000)	Variabel religiusitas (dimensi kepercayaan) tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, disimpulkan bahwa keyakinan responden tidak berpengaruh ke komitmen
3	Mehdad dan Iranpour (2014) *Relationship between Religious Beliefs, Workplace Happiness and Organizational Commitment* karyawan Rumah Sakit Mobarake's Muhammad Rasulollah di Isfahan, Iran dengan 161 karyawan sebagai responden	hasil korelasi dan hasil analisa regresi **Independen :** Glak dan Stark (1965, dalam Asghari, 2010) Happiness in workplace (mehdad, Moaref, dan Golparvar, 2012) **Dependen :** Organizational Commitment (Allen& Mayer, 1990)	Komitmen organisasi dan kebahagiaan tempat kerja dapat ditingkatkan melalui penguatan religiusitas sehingga dapat disimpulkan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

4	Lajim, *et al* (2015) *Impact of Religiosity towards organizational commitment : A case of Banking Institutions in Mukah, Sarawak* Karyawan perbankan di Mukah Sarawak	Analisis Korelasi **Independen :** Religious Personality Scale (Krauss, hamzah & Idris, 2007) **Dependen :** Organizational Commitment (Allen& Mayer, 1991)	Terdapat hubungan signifikan antara religiusitas intrinsik dan komitmen organisasi, namun tidak ada hubungan antara religiusitas eksternal dengan komitmen organisasi.

2.1.5 Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

22. Srivastava (2013)

Penelitian yang telah dilakukan Srivastava (2013) mengenai hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi yang berjudul "*Job Satisfaction and Organizational Comitment Relationship: Effect of Personality Variable*." Tujuan dari penelitian ini untuk mengeksplorasi hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dan efek pengaruh kepercayaan dan lokus kontrol pada hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini ditujukan kepada 247 manajer tingkat menengah di organisasi sektor swasta. Empat validasi instrumen yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya statistik deskriptif, faktor analisis, korelasi dan hirarki. Analisa regresi digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif signifikan dengan komitmen organisasi serta kepercayaan dan lokus kontrol dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaaan variabel *work family conflict* dengan Kepuasan Kerja. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah objek yang diteliti berbeda, Penelitian ini fokus pada

pegawai perempuan yang ada di Indonesia sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti karyawan Bank Syariah di Yogyakarta.

23. Suma dan Lesha (2013)

Penelitian yang telah dilakukan Suma dan lesha (2013) mengenai hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi yang berjudul "*Job satisfaction and Organizational Commitment: The Case of Shkodra Municipality*." Tujuan dari penelitian ini untuk menentukan peringkat karyawan dalam sektor publik mengenai dimensi kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini ditujukan kepada 160 responden yang disebar sejak Agustus 2012 melalui komunikasi baik email maupun lainnya. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa terdapat hubungan korelasi positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi serta kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dengan kinerja. Kepuasan karena kerja itu sendiri, kualitas supervisi dan kepuasan upah yang mempengaruhi secara positif signifikan untuk komitmen.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaaan variabel Kepuasan Kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah objek yang diteliti berbeda, Penelitian ini fokus pada pegawai sektor publik di Kota Shkodra sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti karyawan Bank Syariah di Yogyakarta.

24. Macintosh dan Krush (2014)

Penelitian yang telah dilakukan Macintosh dan Krush (2014) mengenai hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan judul "*Examining the link between salesperson networking behaviors, job satisfaction, and*

organisational commitment: Does gender?." Tujuan dari penelitian ini untuk menjelaskan perbedaan gender terhadap hubungan antara penjualan kebiasaan hubungan jaringan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Data survey didapatkan 179 pelayan yang terindikasi melakukan kebiasaan jaringan kerja yang menyangkut pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi di penjualan. Secara terpisah didapatkan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif terhadap jaringan profesional untuk perempuan, sedangkan kepuasna kerja berhubungan positif dengan jaringan kaawan sebaya untuk laki-laki. Selain itu, jaringan kerja kawan sebaya berkorelasi secara langsung dengan komitmen organisasi untuk perempuan, berbeda dengan mediasi kepuasan kerja.

Hasil dari penelitian menjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Selain itu didapatkan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi yang dimoderasi dengan gender, termasuk lebih kuat laki-laki dibandingkan perempuan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaaan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel dalam penelitian ini menginvestigasi jaringan pelayan yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan total responden 179 pelayan, sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti karyawan Bank Syariah di Yogyakarta.

25. Altinoz, *et al* (2012)

Penelitian yang telah dilakukan Altinoz, *et al* (2012) mengenai hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dengan judul "*The Efect of Job*

Satisfaction of the Talented Employees on Organizational Commitment: A Field Research." Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja pada karyawan yang bertalenta dengan komitmen organisasi. Studi ini mengevaluasi hubungan tersebut pada manajer menengah sebanyak 207 responden.

Hasil dari penelitian menjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja persepsi karyawan bertalenta berpengaruh signifikan terutama karyawan yang sudah menikah. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaaan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah objek dalam penelitian ini menginvestigasi manajer menengah sebanyak 207 responden, sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti karyawan Bank Syariah di Yogyakarta.

26. Lutfie, *et al* (2014)

Penelitian yang telah dilakukan Lutfie, et al (2014) mengenai hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dengan judul "*The Effect of the Work-Family Conflict and Employee's Satisfaction towards The Organizational Commitment*." Tujuan dari penelitian ini untuk mengidentifikasni kepuasan kerja dan konflik kerja-keluarga yang dialami karyawan daan menganalisa apakah kedua variabel tersebut berpengtaruh pada komitmen organisasi. Penelitian ini mendistribusikan kuisioner kepada 79 responden dari beberapa industri. Hasil dari penelitian menjukkan bahwa level konflik kerja-keluarga yang dialami karyawan adalah rata-rata, level kepuasan kerjanya tinggi, dan komitmen organisasi pada level rendah. Hubungan antara konflik kerja-keluarga dan

kepuasan kerja dengan komitmen karyawan relatif rendah. Secara simultan, komitmen organisasi dipengaruhi oleh konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja. Namun secara parsial hanya kepuasan kerja yang berpengaruh signifikan pada komitmen organisasi.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaaan variabel *work family conflict*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan komitmen organisasi sebagai variabel dependen, selain itu objek penelitiannya penelitian ini dari berbagai karyawan di berbagai industri, sedangkan penelitian yang akan datang dengan objek karyawan Bank Syariah di Yogyakarta.

Tabel 2.5
Review Jurnal Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

No	Peneliti /Judul Penelitian / Objek Penelitian	Metode & Alat analisis / Variabel Penelitian	Hasil
1	Srivastava (2013) *Job Satisfaction and Organizational Comitment Relationship: Effect of Personality Variable* 247 manajer tingkat menengah di organisasi sektor swasta	Analisa regresi **Independen :** Organizational Commitment (Mowday, 1979) **Dependen :** Job Satisfaction (Spector, 1985)	Kepuasan kerja berhubungan positif signifikan dengan komitmen organisasi serta kepercayaan dan lokus kontrol dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan kepuasan kerja.
2	Suma dan Lesha (2013) *Job satisfaction and Organizational Commitment: The Case of Shkodra Municipality* 160 responden pegawai sektor publik di Kota Shkodra	SEM (*Structural Equation Modelling*) **Independen :** Job Descriptive Index (JDI) (Smith, *et al 1969)* **Dependen ;** Organizational Commitment (Mowday, *et al* 1982)	Terdapat hubungan korelasi positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi serta kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dengan kinerja.

3	Macintosh dan Krush (2014) *Examining the link between salesperson networking behaviors, job satisfaction, and organisational commitment: Does gender* 179 Pelayan	SEM (*Structural Equation Modelling*) **Independen :** Job satisfaction (INSALES, from Rutherford, Boles, Hamwi, Madupalli, dan Rutherford, 2009) **Dependen :** Organizational Commitment (Rutherford, *et al* 2009)	Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Selain itu didapatkan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi yang dimoderasi dengan gender, termasuk lebih kuat laki-laki dibandingkan perempuan
4	Altinoz, *et al* (2012) *The Efect of Job Saisfaction of the Talented Employees on Organizational Commitment: A Field Research*. Pegawai administrasi dan keuangan di Ankara	SEM (*Structural Equation Modelling*) **Independen :** Organizational Commitment (Meyer, Allen dan Smith, 1993) **Dependen :** Job Satisfaction (Hackman dan Oldham (1975)	Komitmen organisasi dan kepuasan kerja persepsi karyawan bertalenta berpengaruh signifikan terutama karyawan yang sudah menikah.
5	Lutfie, *et al* (2014) *The Effect of the Work-Family Conflict and Employee's Satisfaction towards The Organizational Commitment* 79 responden dari beberapa industri	Analisis deskriptif regresi berganda **Independen :** *Work family conflict* (Greenhaus dan Geutell, 1985) Job satisfaction (Robbins & Judge, 2013) **Dependen :** Organizational Commitment (Meyer dan Allen, 1990)	Secara simultan, komitmen organisasi dipengaruhi oleh konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja. Namun secara parsial kepuasan kerja yang berpengaruh secara signifikan pada komitmen organisasi

2.1.6 Pengaruh variabel *work family conflict* terhadap kinerja karyawan

27. Karatepe dan Mahmet (2013)

Penelitian yang telah dilakukan Karatepe dan Mahmet (2013)mengenai hubungan *work faamily conflict* dengan kinerja karyawan dengan judul "*The effect of work overload and work family conflict on job embeddedness and job performance*." Tujuan dari penelitian ini untuk menguji model penelitian yang fokus pada kelelahan emosi sebagai mediator dampak overrload kerja, *work family conflict* dan pekerjaan keluarga. Studi ini mengevaluasi hubungan tersebut dengan menggunakan LISREL 8.3 melalui permodelan persamaan

struktural SEM berdasarkan data yang dikumpulkan yaitu 110 karyawan full time di hotel dan manajer mereka di Rumania.

Hasil dari penelitian menjukkan *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan dengan melalui *emotional exhaustion* sebagai mediator. Hasil SEM didapatkan bahwa kelelahan emosional berungsi sabagai mediator penuhmemoengaruhi beban kerja yang berlebih, konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga-kerja pada *job embeddedness*. Secara khusus karyawan yang memiliki beban kerja yang berat dan tidak dapat membangun keseimbangan antara kerja dan keluarganya serta peran emosional sudah tidak ada. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaaan variabel *work family conflict* dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel dalam penelitian ini menginvestigasi *work overload* dan *work-family conflict* dalam beban kerja dan kinerja karyawan pekerja dan Manajer di Romania, sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti karyawan Bank Syariah di Yogyakarta.

28. Nart dan Batur (2014)

Penelitian yang telah dilakukan Nart dan Batur (2014) mengenai hubungan *work family conflict* dengan kinerja karyawan yang berjudul "*The relation between work family conflict, job stress, organizational commitment and job performance: A study on turkish primary teachers*." Tujuan dari penelitian ini menguji efek *work family conflict* terhadap stress kerja, komitmen organisasi, dan kinerja kerja pada guru. Hasil dari penelitian menjukkan bahwa konflik keluarga berpengaruh negatif signifikan dengan kinerja karyawan,

konflik keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi (komitmen afektif, komitmen kelanjutan dan komitmen normatif) sedangkan pengaruh konflik keluarga dengan stress kerja berpengaruh negatif signifikan dengan komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaaan variabel *work family conflict* dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel dalam penelitian ini menginvestigasi pengaruh *work family conflict*, stress kerja dan kinerja karyawan dengan studi kasus guru di Turki, sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti karyawan Bank Syariah di Yogyakarta.

29. Suryani, *et al* (2014)

Penelitian yang telah dilakukan Suryani, *et al* (2014) mengenai hubungan *work family conflict* dengan kinerja karyawan yang berjudul "*Work family conflict, Jobstress and Job Performance (Case Study Spa Employee In Bali)*." Data diolah dengan menggunakan *Generalized Structured Component Analysis* (GeSCA). Tujuan dari penelitian ini mempelajari dan menganalisis pengaruh konflik keluarga dan stress kerja pada kinerja karyawan. Hasil dari penelitian menjukkan bahwa *work family conflict* tidak memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan, konflik keluarga memiliki positif signifikan dengan stress kerja dan stres kerja memiliki hubungan positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaaan variabel *work family conflict* dan kinerja

karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel dalam penelitian ini menginvestigasi pengaruh *work family conflict*, stress kerja dan kinerja karyawan dengan studi kasus karyawan spa di Bali, sedangkan penelitian yang akan dilakukan mengidentifikasi variabel konflik kerja-keluarga dan religiusitas sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening, serta komitmen organisasi dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

30. Warokka dan Febrilia (2015)

Penelitian yang telah dilakukan Warokka dan Febrilia (2015) mengenai hubungan *work family conflict* dengan kinerja karyawan yang berjudul "*Work family conflict and Job Performace : Lesson from a Southeast Asian Emerging Market*." Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh *work family conflict* dan *family work conflict* dengan kinerja karyawan, *ternover intention* dan kepuasan kerja. Penelitian ini mengambil 334 pekerja perempuan yang memiliki dua peran di empat perbankan di Indonesia, Data diolah dengan SEM (*Structural Equation Modeling*).

Hasil dari penelitian menjukkan bahwa 1. *Work family conflict* mempengaruhi kepuasan kerja secara negatif signifikan, 2. *Family work conflict* mendorong wanita yang telah menikah dan bekerja memiliki resiko meninggalkan pekerjaannya secara signifikan, 3. Kontek kinerja kerja, termasuk dalam konflik memiliki persamaan pengaruh tidak hanya family work conflict perpengaruh signifikan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaaan variabel *work family conflict* dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan

penelitian yang akan dilakukan adalah variabel dalam penelitian ini menginvestigasi *work family conflict* dan family work conflict terhadap kinerja karyawan perempuan perbankan sebanyak 334 responden, sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti karyawan Bank Syariah di Yogyakarta

31. Srivastava dan Srivastava (2012)

Penelitian yang telah dilakukan Srivastava dan Srivastava (2012) mengenai hubungan *work family confict* dan kinerja karyawan dengan judul "*Outcomes of work family conflict among indian information technology (IT) Professionals*." Tujuan dari penelitian ini untuk menjelaskan hubungan antara *work family conflict* dan variasi pekerjaan (kinerja kerja) serta yang tidak berhubungan dengan kerja/*non-work* (kesehatan mental dan kepuasan pernikahan). Penelitian ini dilakukan dengan sampel 250 profesional IT dari berbagai maacam organisasi di India. Hasil dari penelitian menjukkan bahwa hubungan antara *work family conflict* dan *family work conflict* berpengaruh secara negatif dengan kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaaan variabel *work family confict* dan *family work conflict* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sampel penelitian yang digunakan adalah 250 profesional IT dari berbagai organisasi di India, Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan sampel karyawan Bank Syariah di Yogyakarta.

32. Zahra dan Waheed (2014)

Dalam penelitian yang telah dilakukan Zahra dan Waheed (2014) berjudul "*Work-Family Conflict and Organizational Commitment as Predictors of Faculty Job Performance*", mempunyai tujuan untuk mengeksplorasi dampak dari konflik kerja-keluarga dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja yang berorientasi pada keluarga anggota fakultas. Selain itu, tujuan lain dari penelitian ini adalah untuk memvalidasi dari skala yang dikembangkan untuk mengukur prestasi kerja fakultas. Sampel dalam penelitian ini dipilih secara acak dari anggota fakultas yang telah menikah yang berasal dari 6 perguruan tinggi sektor publik yang terletak di Islamabad dan Rawalpindi. Sampel akhir terdiri dari 326 anggota fakultas di antaranya 62,9 persen adalah responden laki-laki dan 37,1 persen adalah perempuan.

Hasil pengujian data melalui beberapa teknik yang termasuk korelasi, linear sederhana dan regresi hirarkis yang diterapkan untuk menganalisis data dan uji hipotesis penelitian menemukan bahwa konflik keluarga-pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Namun, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komitmen organisasi terhadap prestasi kerja tanpa efek moderasi konflik pekerjaan-keluarga. Hasil penelitian ini diprediksikan memiliki implikasi baik untuk lembaga pendidikan tinggi dan pembuat kebijakan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah terletak pada variabel yang digunakan yaitu variabel konflik keluarga-pekerjaan, komitmen organisasi dan prestasi kerja. Perbedaan penelitian ini terletak pada jumlah sampel yang digunakan, lokasi penelitian, dan jenis objek yang akan diteliti.

Tabel 2.6
Review Jurnal Pengaruh Variabel *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan

No	Peneliti /Judul Penelitian / Objek Penelitian	Metode & Alat analisis / Variabel Penelitian	Hasil
1	Karatepe dan Mahmet (2013) *The effect of work overload and work family conflict on job embeddedness and job performance* Pekerja dan Manajer di Romania	LISREL 8.3 melalui permodelan persamaan struktural SEM **Independen :** *Work overload* (Deery, 2008; Kusluvan *et al*., 2010) *Work-family conflict* dan F*amily-work conflict* (O'Neill and Xiao, 2010; Yavas *et al*., 2008) **Dependen :** *Job embeddeds* (Ng and Feldman, 2011) *Job Performance* (Hung *et al*, 2012)	Kelelahan emosi mempengaruhi *Work overload, work-family conflict,* dan *family work conflict* pada *job embeddedness* dan *job performance* secara moderat. WFC berpengaruh positif terhadap *emotional exhaustion. Emotional exhaustion* berpengaruh negatif dengan *job embeddedness* dan *job performance.*
2	Nart dan Batur (2014) *The relation between work family conflict, job stress, organizational commitment and job performance: A study on turkish primary teachers* Guru dari sekolah umum di Regional Marmara Selatan, Turki	dianalisis dengan menggunakan SEM dengan SPSS 16 **Independen :** *Work-family conflict* (Kopelman, Greenhouse dan Connolly's, 1983) Job Stress (House dan Rizzo's, 1972) **Dependen :** *Organizational Commitment* (Allen dan Meyer, 1984, 1997) *Job Performance* (Sigler dan Pearson, 2000)	Konflik keluarga berpengaruh negatif signifikan dengan kinerja karyawan, konflik keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi (komitmen afektif, komitmen kelanjutan dan komitmen normatif) sedangkan pengaruh konflik keluarga dengan stress kerja berpengaruh negatif signifikan dengan komitmen organisasi dan kinerja karyawan.
3	Suryani, *et al* (2014) *Work family conflict, Jobstress and Job Performance (Case Study Spa Employee In Bali)* karyawan spa di Bali	Data diolah dengan menggunakan *Generalized Structured Component Analysis (GeSCA)* **Independen :** *Work family conflict* (Luthans, 2006) Stress (Kim dalam Istijanto, 2005) **Dependen :** *Performance* (Mathis dan Jackson, 2011)	*Work family conflict* tidak memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan, konflik keluarga memiliki positif signifikan dengan stress kerja dan stres kerja memiliki hubungan positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Warokka dan Febrilia (2015) *Work family conflict and Job Performace : Lesson from a Southeast Asian Emerging Market* karyawan perempuan	dianalisis dengan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) **Independen :** Work-Family conflict dan family-work conflict (Boles, *et al* 2011) **Dependen :** Job Satisfaction (Elerina Maia's, 2008)	*Work family conflict* mempengaruhi kepuasan kerja secara negatif signifikan. Selain itu juga ada pengaruh negatif signifikan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan

	perbankan sebanyak 334 responden	Turnover Intention (Allen dan Mayer, 1990) Job Performance (Williams dan Anderson's, 1991)	
5	Srivastava dan Srivastava (2012) *Outcomes of work family conflict among indian information technology (IT) Professionals* 250 profesional IT dari berbagai organisasi di India	dianalisis dengan menggunakan SEM **Independen :** *Work family conflict* (Singh and Singh, 1996) **Dependen :** Performance (Pestonjee dan Singh, 1978) Marital adjustment (Kumar dan Rohatgi, 1999) Mental Health Inventory (Jagdish dan Srivastava, 1983)	Hubungan antara *work family conflict* dan *family work conflict* berpengaruh secara negatif dengan kinerja karyawan.
6	Zahra dan Waheed (2014) *Work-Family Conflict and Organizational Commitment as Predictors of Faculty Job Performance* Anggota fakultas perguruan tinggi sektor publik di Islamabad dan Rawalpindi	Teknik termasuk korelasi, linear sederhana dan regresi hirarkis yang diterapkan untuk menganalisis data dan uji hipotesis penelitian. **Independen:** *work-family conflict* (Greenhaus & Beutell, 1985) *Organizational Commitment* (Meyer and Allen (1984, 1991) **Dependen:** *Job Performance* (Chungtai dan Zafar, 2006)	*Work-family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Namun, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komitmen organisasi terhadap prestasi kerja tanpa efek moderasi *work-family conflict*

2.1.7 Pengaruh variabel religiusitas terhadap kinerja karyawan

33. Zahrah, *et al* (2016)

Penelitian yang telah dilakukan Zahrah, *et al* (2016) mengenai hubungan religiusitas dengan kinerja karyawan yang berjudul "*Enhancing Job Performance through Islamic Religiosity and Islamic Work Ethics*." Tujuan dari penelitian ini untuk menyelidiki hubungan model dari etika kerja islami dan religiusitas islam pada kinerja karyawan pada pekerja muslim. Penelitian ini mengambil 150 data pekerja administratif dengan tingkat pendidikan tinggi di Malaysia. Data dianalisis dengan metode *partial least square* menggunakan software Smart-PLS.

Hasil dari penelitian menjukkan bahwa religiusitas islam dan etika kerja islami berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Secara spesifik dijabarkan bahwa hubungan antara religiusitas islam dan kinerja karyawan berhubungan positif signifikan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaaan variabel religiusitas dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel dalam penelitian ini menginvestigasi religiuitas dan etika kerja islami dengan kinerja karyawan dengan total responden 150 pegawai muslim bagian administratif, sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti karyawan Bank Syariah di Yogyakarta.

34. Zahrah,*et al* (2016)

Penelitian yang telah dilakukan Zahrah, *et al* (2016) mengenai hubungan religiusitas dengan kinerja karyawan dengan judul "*The Relationship between Islamic Religiosity, islamic Work Ethics amd Job Performance*." Tujuan dari penelitian ini untuk mempresentasikan, mendiskusikan dan menginvestigasi studi empirik dampak antara religiusitas islam, etika kerja islami dan kinerja karyawan khususnya dinegara Muslim. Data dianalisis dengan menggunakan software Smart PLS (*Partial Least Square*). Hasil dari penelitian menjukkan bahwa religiusitas islam dan etika kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terdapat hubungan signifikan dengan nilai-t 2.650 antara religiusitas islam dengan kinerja karyawan, dan etika kerja islami dan kinerja karyawan nilai-t sebesar 4.378.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaaan variabel religiusitas dan kinerja

karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel dalam penelitian ini menguji pengaruh religiusitas dan spiritualitas terhadap kinerja karyawan pada multi budaya dan multi religiusitas organisasi dengan total responden 435 pekerja, 870 rekan kerja, dan 435 supervisi, sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti karyawan Bank Syariah di Yogyakarta.

35. Ramlee, *et al* (2015)

Penelitian yang telah dilakukan Ramlee, *et al* (2015) mengenai hubungan religiusitas dengan kinerja karyawan dengan judul "*The Influence of Religiosity, Stress and Job Attitude towards Organizational Behavior: Evidence from Public Universities in Malaysia*." Tujuan dari penelitian ini untuk menyelidiki pengaruh religiusitas, stres, dan sikap pekerja pada perilaku organisasi. Data dianalisis dengan menggunakan software SPSS ver.20 dengan deskriptif inferential statistik (multiple regresi) Hasil dari penelitian menjukkan bahwa religiusitas dan sikap kerja berpengaruh positif signifikan dengan perilaku organisasi

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaaan variabel religiusitas. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel dalam penelitian ini menguji pengaruh pengaruh religiusitas, stres, dan sikap pekerja pada perilaku organisasi yang melibatkan karyawan sebanyak 320 responden di lembaga publik, sedangkan penelitian yang akan dilakukan mengidentifikasi konflik kerja-keluarga, religiusitas, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Bank Syariah di Yogyakarta.

36. Gani, *et al* (2012)

Penelitian yang telah dilakukan Gani, *et al* (2012) mengenai hubungan religiusitas dengan kinerja karyawan dengan judul "*Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance*." Tujuan dari penelitian ini untuk pengaruh religiusitas dan spiritualitas pada kinerja karyawan dengan bermacam budaya dan bermacam keyakinan organisasi. Data dianalisis dengan menggunakan SEM. Hasil dari penelitian menjukkan bahwa religiusitas berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil menunjukkan bahwa spiritualitas lebih menunjukkan adanya peningkatan ke kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaaan variabel religiusitas dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel dalam penelitian ini menguji pengaruh religiusitas dan spiritualitas terhadap kinerja karyawan pada multi budaya dan multi religiusitas organisasi dengan total responden 435 pekerja, 870 rekan kerja, dan 435 supervisi, sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti karyawan Bank Syariah di Yogyakarta.

Tabel 2.7
Review Jurnal Pengaruh Variabel Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan

No	Peneliti /Judul Penelitian / Objek Penelitian	Metode & Alat analisis / Variabel Penelitian	Hasil
1	Zahrah, *et al* (2016) *Enhancing Job Performance through Islamic Religiosity and Islamic Work Ethics* 150 pegawai muslim	dianalisis dengan metode *partial least square* menggunakan software Smart-PLS **Dependen :** Islamic Religiosity (Kendler, *et al*, 2003) Islamic Work Ethics (Ali, 1992)	Religiusitas islam dan etika kerja islami berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan

	bagian administratif	**Independen :** Job Performance (Goodman &Svyantek, 1999)	
2	Zahrah, *et al* (2016) *The Relationship between Islamic Religiosity, islamic Work Ethics amd Job Performance* 435 pekerja, 870 rekan kerja, dan 435 supervisi	dianalisis dengan menggunakan software Smart PLS (*Partial Least Square*) **Dependen :** Islamic Religiosity (Kendler, *et al*, 2003) Islamic Work Ethics (Ali, 1992) **Independen :** Job Performance (Goodman &Svyantek, 1999)	Religiusitas islam dan etika kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terdapat hubungan signifikan dengan nilai-t 2.650 antara religiusitas islam dengan kinerja karyawan, dan etika kerja islami dan kinerja karyawan nilai-t sebesar 4.378.
3	Ramlee, *et al* (2015) *The Influence of Religiosity, Stress and Job Attitude towards Organizational Behavior: Evidence from Public Universities in Malaysia* 320 responden di lembaga publik	dianalisis dengan menggunakan software SPSS ver.20 dengan deskriptif inferential statistik (multiple regresi) **Dependen :** Religiosity (Gorsuch, 1988; Lau, 1989) Job Attitude Stress **Independen :** Organizatinal Behavior	Religiusitas dan sikap kerja berpengaruh positif signifikan dengan perilaku organisasi
4	Gani, *et al* (2012) *Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance* 435 pekerja, 870 rekan kerja, dan 435 supervisi	Dianalisis dengan menggunakan SEM **Independen :** Religiosity (Azili, *et al* 2006) Spirituality (Hatch *et al*, 1998) **Dependen :** Kinerja (Sarmiento, 2007) **Intervening :** *Personal Value (*Rokeach, 1967)	Religiusitas berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil menunjukkan bahwa spiritualitas lebih menunjukkan adanya peningkatan ke kinerja karyawan

2.1.8 Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

37. Sawitri, *et al* (2016)

Penelitian yang telah dilakukan Sawitri, *et al* (2016) mengenai hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dengan judul "*The Impact of Job Satisfaction, Organization Commitment, Organization Citizenship Behavior (OCB) on Employees Performance.*" Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, *Organization Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu purposive sampling dan

menggunakan random sampling. Data diolah dengan analisis deskriptif dan *multivariat regression analisys* dengan metode SEM (*Structural Equation Modelling*). Hasil dari penelitian menjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berdampak pada kinerja karyawan, namun kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaaan variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel dalam penelitian ini menguji pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, *organization citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga kuisioner disebarkan pada karyawan servis teknikal PT.PLN Jawa Timur Hubunan Distribusi area Mojokerto, sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti karyawan Bank Syariah di Yogyakarta.

38. Barakat, *et al* (2014)

Penelitian yang telah dilakukan Barakat, *et al* (2014) mengenai hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dengan judul "*Global Managers an Analysis of the impact cultural intelligence on Job Satisfaction and Performance*." Tujuan dari penelitian ini untuk menjelaskan efek kecerdasan budaya pada kinerja manajer global. Data diambil dengan total 322 manajer global yang disurvey dari *multinational companies* yang beroperasi di Brazil. Hasil dari penelitian menjukkan bahwa kepuasan kerja ada pengaruh positif dengan kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaaan variabel kepuasan kerja dan kinerja

karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel dalam penelitian ini menganalisis dampak dari kecerdasan berdudaya pada kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini meneliti global manajer perusahaan MNC di Brazil, sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti karyawan Bank Syariah di Yogyakarta.

39. Springer (2011)

Penelitian yang telah dilakukan Springer (2014) mengenai hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dengan judul "*A Study of Job Motivation, Satisfaction, and Performance among Bank Employees.*" Tujuan dari penelitian ini untuk pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja kerja. Hasil dari penelitian menjukkan bahwa ada pengaruh positif dengan motivasi kerja dan kinerja kerja, dan terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja kerja. Hasil penelitian didapatkan saran bahwa manajerial yang strategis untuk meningkatkan motivasi kerja dengan kepuasan kerja, manajer bisa meningkatkan kinerja karyawan bank. Selain itu, terdapat hubungan positif signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada pekerja bank.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaaan variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel dalam penelitian ini menganalisis dampak dari motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja kerja. Selain itu penelitian ini meneliti karyawan bank sebanyak 1500 dari berbagai bank di United State,

sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti karyawan Bank Syariah di Yogyakarta.

40. Fu dan Deshpande (2013)

Penelitian yang telah dilakukan Fu dan Deshpande (2013) mengenai hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dengan judul "*The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company.*" Penelitian ini menggunakan SEM untuk menjelaskan secara langsung maupun tidak langsung hubungan antara *caring climate*, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada 476 karyawan yang kerja di perusahaan asuransi China. Tujuan dari penelitian ini untuk menjelaskan secara langsung maupun tidak langsung hubungan antara *caring climate*, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Hasil didapatkan bahwa *caring climate* secara signifikan berpengaruh secara tidak langsung pada komitmen organisasi yang dimediasi dengan kepuasan kerja keseluruhan komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh pada kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaaan variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel dalam penelitian ini menganalisis secara langsung maupun tidak langsung hubungan antara *caring climate*, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini meneliti 476 karyawan yang kerja di

perusahaan asuransi China, sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti karyawan Bank Syariah di Yogyakarta.

41. Fadhlah (2015)

Penelitian yang berjudul "*Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj*" bertujuan untuk mengidentifikasi dampak dari faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian menargetkan 86 responden dari Fakultas Studi Ilmu Pengetahuan dan Kemanusiaan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan secara statistik antara faktor-faktor kepuasan kerja dan kinerja.

Persamaan yang terdapat dengan penelitian yang akan dilakukan ialah penggunaan variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependennya. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu lokasi penelitiannya dan ada penambahan variabel *work family conflict* dan komitmen organisasi.

42. Lis dan Yunus (2016)

Penelitian yang berjudul "*Job Satisfaction as an Intervening Variable of Self- Efficacy and Employee Performance*" bertujuan menguji pengaruh *self-efficacy, empowerment* dan *organizational culture* terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta menguji peran mediasi dar variabel kepuasan kerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 120 karyawan yang bekerja di PT. Surya Madistrindo Cabang Lhokseumawe Aceh. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus dengan mengambil

seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Hasil pengujian data menggunakan metode SEM (*Structural Equation Modelling*) menggunakan AMOS, menemukan bahwa setiap variabel , *empowerment, self efficacy* dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan efek mediasi dari kepuasan kerja tidak terbukti dalam penelitian ini.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah terletak pada variabel yang digunakan yaitu variabel kepuasan kerja dan kinerja. Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel lain yang digunakan dalam penelitian yaitu *empowerment, self efficacy* dan budaya organisasi. Perbedaan lain juga terletak pada penambahan variabel komitmen organisasi sebagai variabel *intervining* dan *work family conflict* sebagai variabel independen

Tabel 2.8
Review Jurnal Pengaruh Variabel Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

No	Peneliti /Judul Penelitian / Objek Penelitian	Metode & Alat analisis / Variabel Penelitian	Hasil
1	Sawitri, *et al* (2016) *The Impact of Job Satisfaction, Organization Commitment, Organization Citizenship Behavior (OCB) on Employees Performance* karyawan servis teknikal PT.PLN Jawa Timur Hubunan Distribusi area Mojokerto	Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Multivariat dengan SEM (*Structural Equation Modelling*) menggunakan software AMOS *Analisis of Moment Structure*) version 4.0. **Independen :** Job satisfaction (Robbins, 2002) Organizational Commitment (Luthans, 1995) **Dependen :** Job Peformance (Mangkunegara, 2001) **Intervening :** Organizational Citizenship Behavior (Dumler, *et al*, 1997)	Kepuasan kerja tidak berdampak pada kinerja karyawan, sedangkan Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi

2	Barakat, *et al* (2014) *Global Managers an Analysis of the impact cultural intelligence on Job Satisfaction and Performance* 322 manajer global yang disurvey dari multinational companies yang beroperasi di Brazil	SEM (*Structural Equation Modelling*) **Independen :** CQ constitutes (Ang *et al* 2007) Job Satisfaction (Agho *et al*, 1992) **Dependen** : Job Performance (Pearce dan Porter, 1986)	Kepuasan kerja ada pengaruh positif dengan kinerja karyawan
3	Springer (2011) *A Study of Job Motivation, Satisfaction, and Performance among Bank Employees* karyawan bank sebanyak 1500 dari berbagai bank di United State	SEM (*Structural Equation Modelling*) **Independen :** Motivasi Kerja (Ray-Lynn Motivation Scale (Ray, 1980)) Kepuasan Kerja Job Satisfaction Scale (Spector, 1994)) **Dependen :** Kinerja Karyawan Performance Scale (Avkiran, 1999)	Terdapat pengaruh positif dengan motivasi kerja dan kinerja kerja, dan terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja kerja secara signifikan
4	Fu dan Deshpande (2014) *The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company* Karyawan Perusahaan asuransi di China	Analisis SEM **Independen:** Kepuasan kerja (Celluci dan Devries's, 1978) **Dependen:** *Work performance* (Caillier, 2010) **Intervining:** *Organizational commitment* (Meyer and Allen, 1991)	Kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan langsung terhadap kinerja.
5	Fadlallh (2015) *Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj* Responden dari Fakultas Studi Ilmu Pengetahuan dan Kemanusiaan di Universitas Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj	Statistik deskriptif, reliabilitas dan interkorelasi **Independen:** Kepuasan kerja (Locke, 1976; Herzberg, 1987) **Dependen:** *Work performance* (Bernardin dan russel, 1993)	Terdapat hubungan positif dan signifikan secara statistik antara faktor-faktor kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
6	Lis dan Yunus (2016) *Job Satisfaction as an Intervening Variable of Self-Efficacy and Employee Performance*	Metode SEM *(Structural Equation Modelling)* menggunakan AMOS **Independen:** *Self- Efficacy* (Bandura, 1997) *Empowerment* (Spreitzer, 1995) **Dependen:**	*Empowerment*, *self efficacy* dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kinerja karyawan berpengaruh positif dan

	Karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Lhokseumawe Aceh	*Employee Performance* (Bernardin and Russell, 1998; Lazer and Wikstrom, 1977; Mc. Donald & Lawton, 1977 dalam Ratminto & Winarsih 2010) **Intervining:** *Job Satisfaction* (Gibson, *et al.* 2000, Luthans, 2002 dan Sugiyarti, 2012)	signifikan terhadap kepuasan kerja, dan efek mediasi dari kepuasan kerja tidak terbukti dalam penelitian ini.

Berikut rangkuman teori yang digunkan pada penelitian sebelumnya :

Tabel 2.9 Rangkuman Teori Penelitian Sebelumnya

Variabel	**Tokoh**	**Teori**	**Teori yang digunakan pada penelitian selanjutnya**
Work family conflict	Luthans (2006)	• *Personal difference s* • *Information deficiency or misscomunication* • *Incompability roles* • *Environmental pressures*	Greenhaus, *et al* (2000) *Time-based conflict,* *Strain-based* conflict, *Behavior-based conflict*
	Greenhaus, *et al* (2000)	• *Time based conflict* • *Strain based conflict* • *Behavior based conflict*	
	Carlson (2000)	• *Time based conflict* • *Strain based conflict*	
	Netemeyer, Boles & McMurrian, (1996)	• *Family Interfering with work* • *Work Interfering with family*	
Religiusitas	Glock dan Stark (1965 dalam Asghari 2010)	• Dimensi Keyakinan, • Dimensi Peribadatan atau Praktik Agama, • Dimensi Penghayatan, • Dimensi Pengetahuan Agama, dan • Dimensi Pengamalan	Glock dan Stark (dalam Ancok dan Suroso, 2011) Dimensi Keyakinan, Dimensi Peribadatan atau Praktik Agama, Dimensi Penghayatan, Dimensi Pengetahuan Agama, dan Dimensi Pengamalan
	Jessor dan Jessor (1997)	• Pengetahuan agama, • Keyakinan beragama • Praktik beragama	
	Ghozali (2002)	• *Belief* • *Commitment* • *Behavior*	
	Kendler, *et al* (2003)	• *General religiosity* • *Social religiosity* • *Involved God* • *Forgiveness* • *God as judge* • *Unvengefulness* • *Thankfulness*	

Kepuasan kerja	Hackman dan Oldham (1975)	• *Specific skill* • *Task Identity* • *Tak, significancy* • *Feedback* • *Otonomy*	<u>Spector (1997)</u> Promosi (*Promotion*) Pengawasan (*Supervision*) Rekan Kerja (*Co-workes)* Sifat Pekerjaan (*Nature of Work*) Kondisi Operasional (*Operating procedures*) Komunikasi (*communication*) Gaji (*Pay)* Imbalan Kontigensi (Contingent rewards) Penghargaan (*Fringe benefits*)
	Weiss, *et al* (1967)	• *General job satisfaction with intrinsic* • *Extrinsic satisfaction*	
	Spector (1997)	• *Pay* • *Promotion* • *Supervision* • *Fringe benefits* • *Contingent rewards* • *Operating procedures* • *Co-workers* • *Nature of work* • *Communication*	
	Robbins (2002)	• *Work i self* • *Pay* • *Supervision* • *Co-worker*	
	Hackman dan Oldham (1975)	• *Specific skill* • *Task Identity* • *Tak, significancy* • *Feedback* • *Otonomy*	
Komitmen Organisasi	Mowday (1979)	• *Identification* • *Involvement* • *Loyality*	Allen & Meyer, *et al* (1993); Komitmen afektif, Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Normatif
	Allen dan Meyer, *et al* (1993)	• Komitmen afektif, • Komitmen Berkelanjutan, • Komitmen Normatif	
	Russ dan Mcneilly (1995)	• *Identification of person* • *Loyalty towards organization*	
	Rutherford, *et al* (2009)	• Nilai yang sama • Organisasi menginspirasi ketika berkinerja • Organisasi dapat memotivasi dengan baik saat kerja	
Kinerja Karyawan	Bernadin dan Russel (1993)	• *Quality* • *Quantity* • *Timeliness* • *Cost Effectiveness,* • *Need for Supervision,* • *Interpersonal Impact*	<u>Bernadin dan Russel (1993)</u> *Quality* *Quantity* *Timeliness*
	Mangkunegara (2001)	• Kualitas • Kuantitas • Pelaksanaan tugas • Tanggungjawab	

	Mathis dan Jackson (2006)	• Kuantitas • Kualitas • Ketepatan Waktu • Efektivitas • Kehadiran	*Cost Effectiveness,* *Need for Supervision,* *Interpersonal Impact*
	Dessler (2006)	• Kualitas • Kuantitas • Ketepatan Waktu • Efektifitas • Kehadiran	

Dari hasil penelitian terdahulu menyebutkan bahwa *work family conflict* dapat mempengaruhi komitmen dan kinerja karyawan, selain itu juga religiusitas mempengaruhi komitmen dan kinerja karyawan. Disisi lain kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh *work family conflict* maupun religiusitas. Adapun pada penelitian selanjutnya teori yang digunakan pada setiap variabel yaitu *Work family conflict* menggunakan teori Greenhaus, *et al* (2000), Religiusitas mengguanakn teori Glock dan Stark (dalam Ancok dan Suroso, 2011), Kepuasan kerja menggunakan teori Spector (1997) , Komitmen organisasi menggunakan teori Allen & Meyer, *et al* (1993), dan Kinerja karyawan menggunakan teori Bernadin dan Russel (1995).

Sumbangan penelitian yang akan diberikan oleh peneliti selanjutnya yaitu menganalisa pengaruh *work family conflict* dan religiusitas terhadap komitmen organisasi maupun kinerja karyawan, yang melewati variabel intervening kepuasan kerja. Terdapat modifikasi kerangka penelitian yang berbbeda dengan penelitian sebelumnya, pada penelitian ini *work family conflict* dan religiusitas sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening serta komitmen organisasi dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Nantinya penelitian ini akan dilakukan pada industri keuangan yaitu sektor perbankan syari'ah di Yogyakarta. Terdapat enam institusi perbankan syariah yang akan menjadi sampel penelitian ini.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajer dapat mewujudkan keberhasilan organisasi dengan baik dan bijaksana apabila sumber daya manusia yang ada direncanakan dan dilakukan secara efektif dan efisien. Menurut Bohlander dan Snell (2010:4) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan bakat manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Pendapat lain dari Dessler (2006:5) mengemukakan manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan dan praktik menentukan aspek ‘manusia’ atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Dalam definisi tersebut menekankan bahwa organisasi mengelola sumber daya manusia yang ada bukan sumber daya yang lainnya. Manajemen sumber daya manusia yang baik merupakan manajemen yang di harapkan pengelola sumber daya manusia, dimana manajerialnya mampu mengelola sumber daya manusia yang efektif dan efisien serta dapat menjaga eksistensi serta keberlanjutan organisasi. Didukung pernyataan yang dikemukakan Schemerhorn (2011:287) bahwa kegiatan manajemen sumber daya manusia meliputi menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang berbakat. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan dari kegiatan pendayagunaan sumberdaya manusia tersebut

Dari beberapa pendapat tersebut ditegaskan oleh Handoko (2014:4) bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Dalam Sutrisno (2009:7) dijelaskan pula bahwa sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja degan maksud untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka kegiatan dalam organisasi tidak dapat berjalan sesuai dengan yang sudah direncanakan. Setelah mengetahui definisi manajemen dan sumber daya manusia secara terpisah maka perlu disatukannya definisi dari kedua kata tersebut, karena manajemen sumber daya manusia di penelitian ini adalah satu kesatuan.

2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Definisi sumber daya manusia disini bertanggungjawab terhadap aktivitas perusahaan yang menaungi karyawan perusahaan bervariasi dengan melaksanakan fungsinya sesuai diskripsi pekerjaan. Flippo (1987:5) menyatakan bahwa manajemen sumberdaya manusia merupakan gabungan dari fungsi-fungsi manajemen dan fungsi operasional. Fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia diantaranya :

1. Pengadaan (*Procurement*)

   Usaha untuk mendapatkan karyawan yang dibutukan organisasi, terutama berhubungan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja, perekrutan, seleksi, dan penempatan

2. Pengembangan (*Development*)

   Usaha untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap karyawan melalui pelatihan maupun pendidikan yang tepat agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Aktivitas ini akan terus tumbuh dan berkembang karena adanya perubahan teknologi, penyesuaian dan tambah rumitnya tugas manajer menyesuaikan tuntutan dinamika organisasi.

3. Kompensasi (*Compensation*)

   Fungsi kompensasi diartikan sebagai balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan untuk perusahaan atau organisasi.

4. Integrasi (*Integration*)

   Salah satu usaha guna menyelaraskan kepentingan individu, organisasi atau perusahaan maupun masyarakat. Oleh karena itu harus dipahami prinsip masing-masing individu agar mudah diintegrasikan satu dengan yang lain.

5. Pemeliharaan (*Maintenance*)

   Jika keempat fungsi telah dijalankan dengan baik, maka diharapkan organisasi atau perusahaan mampu memiliki angkatan kerja yang mempunyai kemauan serta kemampuan yang baik untuk bekerja. Disinilah fungsi pemeliharaan karyawan melalui komunikasi serta memelihara kesehatan dan keselamatan kerja

6. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

   Usaha terakhir dalam melaksanakan fungsi operasional sumber daya manusia adalah tanggung jawab perusahaan untuk mengembalikan karyawan ke lingkungan masyarakat dalam keadaan sebaik mungkin, apabila dilakukannya pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja ini seperti pensiun, pemberhentian sementara, penempatan luar dan pemecatan.

Dari uraian mengenai fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia di atas, dapat dijadikan suatu tahapan yang saling berkaitan dan menunjang satu dengan yang lainnya.

2.2.3 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan SDM bukan merupakan hal yang mudah, karena pada dasarnya manusia itu unik dan memiliki karakteristik yang berbeda antara satu dengan yang lain sehingga perlu dipahami pula. Dalam mengelola SDM dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan. Seperti dalam pendapat Storey (1989) dalam tulisan Armstrong (2006:8) menyebutkan bahwa ada dua pendekatan dalam MSDM meliputi *hard approach* (pendekatan keras) dan *soft approach* (pendekatan lunak). Alwi (2008:22), memaparkan pendekatan SDM orientasinya bagaimana perusahaan mencapai sukses melalui pengembangan SDM yang dimiliki. Dalam Alwi (2008:27) dijelaskan lebih rinci melalui skema bahwa pendekatan SDM ada dua yaitu Pendekatan Lunak dan Pendekatan Keras.

1. Pendekatan Lunak (*Soft Approach*)

   Pendekatan lunak, mengeksplorasi aspek '*human relation'* pada diri karyawan. Dalam Alwi (2008:52) mengartikan bahwa perlu ada penggalian potensi dalam diri individu yang berasal dai internal dan dikembangkan, diantaranya kompetensi, motivasi, komitmen, *shared value* dan komunikasi. Permasalahan yang dihadapi manajemen dalam praktek MSDM yang efektif adalah bagaimana membangun:

   a. Kompetensi

      Kompetensi ini menunjang pada penyelesaian tugas dan pengambilan keputusan sesuai dengan perannya. Alwi (2008:54) Kompetensi yang dimiliki karyawan harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan perubahan manajerial. Membangun kompetensi tidaklah mudah karena kemampuan yang dituntut organisasi kepada karyawan tidak sebatas bersifat

conseptual, technical dan human skill namun juga knowledge khususnya cara berpikir.

Menurut konsep *Metamorphics* (dalam Alwi 2008:55) ada lima kategori kompetensi yang harus dimiliki oleh pemimpin dan bawahan diantaranya *task achievement* (keahlian teknis, kinerjam inovasi dan efisiensi), *relationship* (keahlian komunikasi, kerjasama tim, hubungan interpersonal, dan penyelesaian konflik), *personal attributes* (kompetensi intrinsik seperti berpikir analitik dan konseptual, integritas, kepercayaan, pengembangan diri dan pengelolaan stress), *managerial* (kompetensi membangun teamwork, memotivasi diri serta lingkungan, pemberdayaan dan pengembangan sekitar), leadership (kompetensi visioner, entrepreneural, berfikir strategik, mengelola perubahan, dan membangun komitmen)

b. Komitmen

Komitmen diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya mencapai misi, nilai dan tujuan perusahaan, Alwi (2008:56). Faktor komitmen ini penting karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan memiliki sikap yang profesional dengan menjunjung nilai-nilai organisasi. Membangun komitmen karyawan sangat terkait dengan bagaimana komitmen perusahaan terhadap karyawan, karena hal tersebut saling timbal balik.

Keterlibatan dan partisipasi karyawan secara luas merupakan bagian terpenting dari strategi komitmen yang tinggi dari perusahaan, menurut Strauss (dalam Alwi, 2008:57). Kurangnya pengetahuan merupakan salah

satu alasan lemahnya komitmen terhadap perusahaan, seperti di kasus perusahaan-perusahaan internasional yang besar, Konde (dalam Alwi, 2008:57). Hal tersebut Kunde berpendapat bahwa komitmen yang kuat terhadap organisasi (visi, misi, dan tujuan perusahaan) dapat diciptakan dengan membantu menjelaskan segala sesuatu yang telah ditargetkan.

Menurut Drennan (dalam Alwi, 2008:57) mengemukakan lima cara untuk membangun loyalitas atas dasar komitmen diantaranya menciptakan tujuan yang jelas serta komitmen untuk mewujudkannya; komunikasi yang jelas, visioner dan konstan; melatih dan melatih ulang karyawan; memberikan kepercayaan kepada karyawan; dan berbagi keuntungan.

c. *Quality Work Life*

Membangun *Quality of Work Life* (QWL) dalam organisasi banyak tergantung pada filosofi organisasi, Alwi (2008:59). Hal tersebut dapat dilakukan dengan melibatkan karyawan disetiap pengambilan keputusan untuk organisasi. Selain itu, menurut Schemerhorn (Dalam Alwi, 2008) bahwa ada beberapa elemen yang perlu dipertimbangkan dalam mecapai QWL yang kondusif bagi karyawan yaitu peluang mengikuti training dan pendidikan lanjut, peluang menerapkan keahlian baru, peluang karir, human relation dalam organisasi, sistem kompensasi yang seimbang, dan kebanggaan terhadap pekerjaan dan organisasi.

2. Pendekatan Keras (*Hard Approach*)

Pengelolaan karyawan berdasarkan pendekatan keras secara '*scientific management*' dilakukannya desain jabatan, pelatihan, pengembangan, penilaian, dan kompensasi dimana hal tersebut dilakukannya pengawasan dan

pelaksanaan melalui sumber luar (*external means*). Dalam Alwi (2008:60) dijelaskan bahwa proses pembentukan SDM unggul melalui pendekatan keras ini ada tiga faktor yang secara signifikan saling terkait dan *crucial* sifatnya terutama dalam tahap *attracting* dan *developing*, yaitu sistem rekruitmen dan seleksi serta sistem pelatihan dan pengembangan.

a. Sistem Rekruitmen dan Seleksi

Dalam sistem rekruitmen dan seleksi ini variabel individu yang paling ditinjau selain latar belakang keluarga, pendidikan, dan pengalaman adalah potensi apa yang dimiliki individu tersebut (*talented individual*). Dalam Alwi (2008:60) dipaparkan bahwa kapasitas kemampuan dan kapasitas pembelajaran (*learning capacity*) yang ada pada diri calon karyawan ini ditinjau pula secara individual dan seberapa jauh kemungkinan potensi yang bisa dikembangkan. Terkadang faktor ini terabaikan saat berlangsungnya rekruitmen dan seleksi akibatnya ketika karyawan baru mengikuti pelatihan ternyata tidak dapat berkembang sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

b. Sistem Pelatihan dan Pengembangan

Setelah dilakukannya rekruitmen dan seleksi, perusahaan masih memiliki tugas menaungi karyawan yang telah terseleksi dengan cara memberikan pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan disini tergantung pada budaya yang di ciptakan dalam organisasi. Dalam Alwi (2008:61) diberikan solusi dari permasalahan proses rekruitmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan dalam kaitan dengan pembentukan kompetensi SDM terletak pada eksistensi manajerial SDM.

2.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi bertujuan untuk memperbaiki citra serta kinerja organisasi melalui kerja karyawan yang ada. Mempertahankan karyawan yang berkualitas serta memiliki tingkat loyalitas tinggi merupakan salah satu langkah organisasi untuk mencapai visi dan misi. Dalam Rivai dan Sagala (2009:8) menyatakan bahwa tujuan MSDM ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial.

Menurut Cushwway (Sutrisno, 2009:6) tujuan MSDM meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dlam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi masalah perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuan
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi

7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Maka dari beberapa tujuan tersebut MSDM dalam aktivitasnya berprinsip selalu ada peningkatan dalam efisiensi, efektifitas dan produktivitas. Selain itu, bagaimana perusahaan dapat mempertahankan serta mengelola sumber daya manusia yang berkualitas dalam organisasi, supaya di masa yang akan datang secara bersama-sama mampu mewujudkan visi dan misi organisasi. Masing-masing perusahaan memiliki cara tersendiri dalam mempertahankan dan mengelola organisasi.

2.2.5 Aktivitas Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa aktivitas pokok yang dilakukan selama organisasi beroperasi. Menurut Rachmawati (2008:14-15) bahwa aktivitas atau kegiatan MSDM secara umum yaitu tindakan yang diambil untuk membentuk satuan kerja yang efektif dalam suatu organisasi, berbagai aktivitas tersebut antara lain :

1. Persiapan dan penarikan
2. Seleksi
3. Pengembangan
4. Pemeliharaan
5. Penggunaan

Aktivitas tersebut merupakan aktivitas yang tiap periodenya perusahaan maupun organisasi mengimplementasikan dalam mengelola sumber daya manusia. Beberapa organisasi memiliki aktivitas sumber daya manusia yang berbeda-beda

sesuai dengan kemampuan serta kebutuhan yang diperlukan, selain itu juga mempertimbangkan kesesuaian pada visi dan misi organisasi.

2.2.6 Prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia

Guna meningkatkan SDM dalam organisasi maka diperlukan MSDM yang senantiasa menjadi aturan langkah pencapaian visi dan misi secara efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan tersebut tidaklah lepas dari prinsip-prinsip yang ada dalam MSDM. Selain itu, perlu dikembangkannya prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia, menurut Nawawi (2011:40), prinsip-prinsip dalam MSDM diantaranya :

1. Orientasi pada pelayanan dengan berupaya memenuhi kebutuhan da keinginan SDM dimana kecenderungan SDM yang merasa puas akan selalu berusaha memenuhi kebutuhan dan keinginan para pelanggannya
2. Membangun kesempatan terhadap SDM untuk berperan aktif dalam perusahaan, dengan maksud menciptakan semangat kerja dan memotivasi SDM agar mampu menyelesaikan pekerjaan.
3. Mampu menumbuhkan jiwa *entrepreneur* SDM perusahaan yang mencakup adanya akses ke segala sumber daya perusahaan yang berorientasi pada pencapaian tujuan perusahaan motivasi kerja yang tinggi, responsif terhadap penghargaan dari perusahaan, berpandangan jauh ke depan, bekerja secara terencana, terstruktur, dan sistematis, bersedia bekerja keras, mampu menyelesaikan pekerjaan, percaya diri yang tinggi, dan berani mengambil resiko.

2.2.7 Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia

Pihak manajerial serta manusia yang terlibat dalam aktivitas organisasi akan berusaha mencapai tujuan individu yang nantinya selaras dengan tujuan maupun sasaran organisasi yang telah direncanakan, menurut Rivai dan Sagala (2010:8) sasaran yaitu titik puncak dan tindakan-tindakan apa yang harus dievaluasi. Dalam Rivai dan Sagala (2010:8-9) Sasaran MSDM dibagi menjadi empat golongan, diantaranya :

1. Sasaran Perusahaan

   Sasaran ini untuk mengenali manajemen sumber daya manusia dalam rangka memberikan kontribusi atas efektifitas perusahaan. Sasaram perusahaan diantaranya yaitu perencanaan sumber daya manusia, seleksi, pelatihan, pengembangan, pengangkatan, penempatan, penilaian, dan hubungan kerja.

2. Sasaran Fungsional

   Sasaran ini untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada level yang sesuai bagi berbagai kebutuhan perusahaan. Sasaran fungsional antara lain pengangkatan, penempatan dan penilaian.

3. Sasaran Sosial

   Sasaran ini untuk tanggap secara etis maupun sosial terhadap berbagai kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan terus meminimalkan dampak negatif atas tuntutan tersebut terhadap perusahaan. Sasaran sosial meliputi keuntungan perusahaan, pemenuhan tuntutan hukum, dan hubungan manajemen dan serikat pekerja.

4. Sasaran Pribadi Karyawan

   Sasaran ini untuk membantu karyawan mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka, setidaknya sejauh tujuan tersebut dapat meningkatkankontribusi

individu atas perusahaan. Sasaran pribadi karyawan harus mampu ditemukan apabila mereka ingin dipertahankan dan dimotivasi agar senantiasa loyal terhadap perusahaan.

2.2.8 Tantangan-tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tantangan MSDM secara umum lebih berat dibandingkan dengan manajemen lainnya karena berkaitan langsung dengan manusia yang sifatnya cenderung aktif untuk selalu berubah-ubah, selain itu tantangan organisasi di negara berkembang akan lebih menantang karena keberhasilan MSDM terletak pada pemimpin dalam organisasi. Untuk itu ada beberapa identifikasi berbagai tantangan yang nantinya dihadapi MSDM terutama di era global saat ini. Menurut Handoko (2014:15) terdapat tantangan-tantangan MSDM, diantaranya:

1. Tantangan-tantangan lingkungan eksternal

   Tantangan ini menurut Handoko (2014:15) dinyatakan bahwa tantangan ini memberikan kepada fungsi personalia perusahaan dua pilihan yaiu memonitor perubahan variabel-variabel lingkungan dan bereaksi terhadapnya atau mengantisipasi perubahan-perubahan apa yang akan terjasi dan merencanakan berbagai tangapannya.

   Dalam Handoko (2014:17-21) menyebutkan bahwa tantangan lingkungan eksternal meliputi :

   a. Tantangan-tantangan teknologi
   b. Tantangan-tantangan ekonomi
   c. Keadaan politik dan pemerintah
   d. Tantangan-tantangan demografis
   e. Kondisi geografis

f. Pasar tenaga kerja

g. Kegiatan-kegiatan para pesaing

2. Tantangan-tantangan Organisasional

Dipaparkan oleh Handoko (2014:22) bahwa berbagai tantangan internal timbul karena perusahaan mengejar sasaran-sasaran ganda. Sasaran tersebut memerlukan "trade-offs" antara tujuan finansial, pemasaran, produksi, personalia dan lain-lain. Karena tujuan personalia hanya ada pada pandangan manajemen puncak, maka para manajer personalia harus menghadapi tantangan internal dengan perhatian yang seimbang untuk berbagai kebutuhan lain.

Dalam Handoko (2014:22-24) menyebutkan berbagai tantangan internal, diantaranya :

a. Karakter Organisasi

b. Serikat Karyawan

c. Sistem Informasi

d. Perbedaan-perbedaan Individual Karyawan

e. Sistem Nilai Manajer dan Karyawan

2.2.9 *Work family conflict*

Work family conflict merupakan salah satu konflik yang ada karena seseorang memiliki peran ganda baik adanya tuntutan dari pekerjaan di kantor maupun pekerjaan di rumah sehingga muncul ketidakseimbangan dalam melaksanakan dan melakukan tugas secara bijaksana.

1. Definisi *Work Family Confict*

Work Family Confict (WFC) atau dikenal dengan konflik pekerjaan-keluarga, didefinisikan sebagai bentuk dari konflik peran (*interrole conflict*)

yang ditandai adanya tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran dipekerjaan degan peran didalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985:77). Mendasar dari asumsi ini ada dua hal yang harus dipenuhi antara tanggung jawab di rumah dan di tempat kerja. Didukung pendapat dari Parasuraman dan Simmers (2001:27) bahwa konflik pekerjaan-keluarga nampaknya berpengaruh terhadap beberapa profesi. Secara umum *work family confict* dapat diartikan sebagai bentuk konflik peran dari pekerjaan dan keluarga.

Dalam Boles *et al* (1997:130) juga dinyatakan bahwa *work family confict* merupakan konflik yang terjadi karena adanya ketidakseimbangan peran antara tanggung jawab di tempat tinggal dengan di tempat kerja. Konflik ini muncul dikarenakan seseorang yang memiliki peran yang lebih dari satu tidak dapat menuntaskan aktivitas secara bersamaan sehingga muncul ketidakseimbanagan peran, antara peran satu dengan yang lainnya tidak setara atau salah satu tidak dapat dilakukan secara maksimal. Beberapa pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat Pasewark dan Viator (2006: 120) bahwa asumsi yang terjadi ada dua tuntutan permintaan yang memiliki tingkatan yang sama tetapi tidak dapat dilaksanakan seimbang dan berpotensi memunculkan ketidaksesuaian fungsi dan ketidaknyamanan di kedua posisi tersebut.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* ada karena adanya ketidakseimbangan dan ketidaknyamanan ini akan memunculkan persoalan psikis maupun fisik yang nantinya mempengaruhi kepuasan kerja bagi individu yang bersangkutan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satu diantaranya adalah *work family confict*, dan

work family confict berada dalam salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja individu.

2. Jenis *Work Family Confict*

Hal perlu dipahami bahwa konflik pekerjaan-keluarga tidak hanya dikarenakan memiliki peran ganda, namun ada beberapa jenis konflik pekerjaan-keluarga. Dalam Parasuraman dan Simmer (2001:27) disebutkan bahwa ada tiga jenis dari *work family conflict* itu sendiri, yaitu :

a. *Time Based Conflict*

Banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam memenuhi kebutuhan salah satu peran (pekerjaan/keluarga) sehingga menyebabkan seseorang mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan peran lainnya (pekerjaan/keluarga)

b. *Strain based Conflict*

Banyaknya tekanan yang timbul dalam melakukan salah satu peran (pekerjaan/keluarga) sehingga membuat seseorang mengalami kesulitan dalam memenuhi peran lainnya (pekerjaan/keluarga)

c. *Behavior Based Conflict*

Adanya perilaku secara khusus yang dibutuhkan oleh salah satu peran (pekerjaan/keluarga) sehingga membuat seseorang mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan peran lainnya (pekerjaan/keluarga)

3. Faktor yang mempengaruhi *work family conflict*

Adanya *work family conflict* dilatarbekangi berbagai hal sehingga muncul konflik pekerjaan-keluarga dimana hal tersebut erat mengganggu pelaksanaan peran

seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi *work family conflict* (Stoner dan Charles, 1990:49), yaitu :

a. *Time Pressure,*yaitu kondisi dimana semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja sama semakin sedikit waktu untuk keluarga
b. *Family Size and Support*, yaitu kondisi dimana semakin banyak anggota keluarga maka semakin banyak konflik, dan semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik
c. Kepuasan Kerja, merupakan keadaan yang semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin sedikit konflik yang dirasakan
d. *Marital and Life Satisfaction,* yaitu adanya asumsi bahwa wanita bekerja memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya
e. *Size of Firm,*Muncul karena banyaknya pekerja dalam perusahaan mungkin saja mempengaruhi konflik peran ganda seseorang

Beberapa faktor tersebut menjadi pengaruh adanya *work family conflict*, sehingga perusahaan perlu memperhatikan hal tersebut agar work family conflict dikelola dengan baik

2.2.10 Religiusitas

Religiusitas merupakan kesadaran diri akan pentingnya beragama yang menunjukkan sikap kepasrahan pada Tuhan. Religiusitas bukan hanya sekedar keberagamaan yang sifatnya tekstual hitam diatas putih melainkan harus dapat direalisasikan dalam bentuk keyakinan, ketaatan dalam beribadah, penghayatan, pengamalan dan pemahaman.

1. Definisi Religiusitas

Dikatakan dalam Jalaludin (2012:165) bahwasannya manusia ternyata memiliki unsur batin yang cenderung mendorongnya untuk tunduk kepada dzat gaib. Ketundukan ini merupakan bagian dari faktor intern manusia. Setiap manusia memiliki naluri religiusitas, yaitu naluri untuk berkepercayaan. Naluri itu muncul bersamaan dengan hasrat memperoleh kejelasan tentang hidup dan alam semesta menjadi lingkungan pendukung. Karena itu setiap manusia pasti akan memahami "makna hidup."

Menurut Ancok dan Suroso (2011:79) mengatakan bahwa dalam esensi islam adalah tauhid atau pengesaaan Tuhan, yang mana tindakan tersebut menegaskan Allah sebagai yang maha Esa, Pencipta Yang Mutlak dan Treseden, Penguasa segala yang ada. Tauhid inilah intisari islam dalam mendasari suatu tindakan dilandasi kepercayaan kepada Allah. Dalam pemaparan fenomena ini secara ilmiah, bermunculanlah beberapa konsep religiusitas.

Religiusitas menunjukkan pada kadar ketertarikan individu terhadap agamanya, artinya individu menginternalisasikan dan menghayati agamanya sehingga berpengaruh dalam segala tindakannya ((Dister, 1982) dalam Alwi 2014:2). Pendapat tersebut mengenai religiusitas tersebut menekankan pada keadaan atau kemampuan individu menginternalisasikan dan menghayati nilai agamanya yang selanjutnya internalisasi serta penghayatan tersebut akan diwujudkan dalam bentuk perilaku

Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa religiusitas yaitu kesadaran beragama dalam diri individu yang menginternalisasi sehingga dapat menyadarkan adanya keberadaan Tuhan. Keyakinan akan keberadaan Tuhan memunculkan sikap

yang senantiasa waspada dalam melakukan segala perbuatan baik yang tidak terucap hanya sekedar niat maupun yang sudah diamalkan.

2. Dimensi Religiusitas

Pelaksanaan religiusitas tidaklah lepas dari beberapa dimensi yang membangun sebuah religiusitas. Untuk mengukur religiusitas itu sendiri dalam diri seseorang terdapat lima macam dimensi menurut Glock dan Stark (Ancok dan Suroso, 2011:77-78) diantaranya :

a. Dimensi Keyakinan (Ideologis)

   Pada dimensi ini berisikan pengharapan dimana seseorang yang religius berpegang teguh pada pandangan teologis tertentu dan mengakui kebenaran doktrin-doktrin tersebut.

b. Dimensi peribadatan atau Praktek Agama (Ritualistik)

   Pada dimensi ini mencakup perilaku pemujaan, ketaatan, dan hal-hal yang dilakukan orang untuk menunjukkan komitmen terhadap agama yang sudah dipercayai dan dianutnya.

c. Dimensi Pengamalan

   Dimensi ini menunjukkan pada seberapa tingkatan muslim berperilaku baik dengan motivasi ajaran agamanya yaitu bagaimana individu berelasi dengan dunianya, terutama manusia lain

d. Dimensi Pengahyaatan atau Pengalaman (Eksperiensial)

   Dimensi ini mengacu pada identifikasi akibat keyakinan keagamaan, praktik, pengalaman, dan pengetahuan seseorang dari waktu ke waktu.

e. Dimensi Pengetahuan Agama (Intelektual)

Dimensi ini mengacu pada harapan bahwa orang-orang yang beragama paling tidak memiliki minimal pengetahuan mengenai dasar-dasar keyakinan, ritus-ritus, kitab suci, dan tradisi-tradisi.

Dimensi-dimensi tersebut menjadi penguat religiusitas seseorang dan antar dimensi saling berkaitan.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Religiusitas

Ada beberapa faktor yang dapat mempengarui religiusitas seseorang. Sependapat dengan pernyataan Thoules, 1993 (dalam Alwi, 2014:20) bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi religiusitas seseorang yaitu :

a. Faktor sosial, dimana semua pengaruh sosial seperti pendidikan dan pengajaran orang disekitar, tradisi maupun tekanan sosial
b. Faktor alami, dimana moral afektif yaitu pengalaman yang dialami seperti konflik moral atau pengalaman emosional
c. Faktor kebutuhan, dimana ada rasa aman, cinta, harga diri, kebutuhan yang timbul karena ancaman kematian
d. Faktor intelektual, dimana hubungan dengan proses pemikiran verbal, terutama dalam pembentukan keyakinan-keyakinan keagamaan.

Faktor tersebut sebagai pengaruh ukuran religiusitas seseorang dalam hal meyakini sebuah keyakinan.

2.2.11 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung tumbuhnya produktifitas dalam lingkungan kerja karyawan. Kepuasan inilah yang menjadi salah satu tolok ukur apakah karyawan mampu mempertahankan pekerjaannya atau tidak sampai habis masa kerjanya.

1. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2001:148), kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, sebaliknya jika seseorang tidak puas dengan pekerjaannya maka menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan. Didukung pendapat yang lebih mendalam oleh Handoko (2014:193) dimana mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Disamping itu, Rivai (2009:856) menjelaskan kepuasan kinerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Didukung pendapat Gibson, *et al* (2012:102) bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perilaku individu mengenai pekerjaannya, kepuasan kerja juga merupakan persepsi atas pekerjaan yang berkaitan dengan faktor lingkungan seperti gaya kepemimpinan supevisor, prosedur, peraturan, hubungan kelompok, kondisi kerja, dan tunjangan.

Dari beberapa penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang mencerminkan sikap puas atau tidakpuasnya individu dalam organisasi terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini merupakan bentuk yang ada dalam diri seseorang bersifat individual. Setiap individu ini memiliki tingkat kepuasan pekerjaan berbeda-beda.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan seseorang, salah satunya jenis pekerjaan itu sendiri. Organisasi maupun perusahaan setidaknya memiliki inisiasi dalam membuat variasi pekerjaan, hal ini sangat penting ketika dihadapkan pada kepuasan kerja seorang karyawan. Variasi pekerjaan dibuat berdasarkan rekap data dari kemampuan dan keinginan karyawan.

Rivai (2009:860) secara teoritis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja. Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut:

a. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
b. Supervisi
c. Organisasi dan manajemen
d. Kesempatan untuk maju
e. Gaji dan keuntungan dalam bidang keuangan lainnya seperti adanya insentif
f. Rekan kerja
g. Kondisi pekerjaan

Sedangkan menurut Hackman dan Oldham yang dikutip Robbins (2001:447), menyatakan bahwa inti dari pekerjaan adalah sebagai berikut :

a. Skill Variety, Apabila semakin banyak variasi tugas dalam pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, maka semakin menantang pekerjaan bagi mereka.

b. *Task Identity,* Sejauh mana pekerjaan menuntut dapat diselesaikannya suatu pekerjaan yang utuh dan dapat dikenali

c. *Task Significane,* Sejauh apa dampak pekerjaan yang dilakukan dapat mempengaruhi pekerjaan atau bahkan kehidupan orang lain. Hal ini akan membawa dampak penghargaan psikologis

d. *Autonomy,* Sejauh mana pekerjaan memberi kebebasan, ketidaktergantungan dan keleluasaan untuk mengatur jadwal pekerjaannya, membuat keputusan dan menentukan prosedur pekerjaan yang dipakai

e. *Feedback,* Sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan menghasilkan informasi bagi individu mengenai keefektifan kinerjanya

Adapun faktor-faktor dari kepuasan kerja menurut Davis dan Newstroom (1993), terdapat 3 faktor dalam kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut meliputi:

a. Usia

   Pada karyawan yang usianya lebih tua cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Sedangkan pada karyawan yang lebih muda cenderung kurang puas. Hal ini dikarenakan pada karyawan yang lebih muda mempunyai harapan yang tinggi, kurang penyesuaian dan berbagai sebab yang lainnya.

b. Pekerjaan

   Karyawan yang mempunyai posisi yang tinggi cenderung merasa puas dengan pekerjaannya. Mereka biasanya memperoleh gaji yang relative tinggi, kondisi kerja yang lebih baik dan pekerjaan yang dilakukan memberikan peluang untuk merasa lebih puas.

c. Ukuran Organisasi

Pada saat organisasi semakin besar maka kepuasan akan cenderung menurun. Hal ini bisa saja terjadi karena visi dan misi perusahaan ikut berubah ketika organisasi tersebut berkembang menjadi skala yang lebih besar.

3. Teori Kepuasan Kerja

Seseorang yang bekerja mengharapkan kepuasan dati tempat kerjanya. Masing-masing orang memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda dimana sesuai dengan nilai yang dianutnya. Menurut Rivai (2009:856) ada tiga teori tentang kepuasan kerja, antara lain :

a. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang disini tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil keadilan dan ketidakadilan. Setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Apabila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa

menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

c. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfiers* atau motivator dan *dissatisfiers*.

Satisfiers ialah faktor yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi dan ada kesempatan mendapat promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor tersebut, tidak selalu menimbulkan ketidakpuasan.

Dissatisfiers adalah faktor yang yeng menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari gaji/upah, hubungan antar personal, pengawasan kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum puas.

4. Dimensi yang membentuk kepuasan kerja

Ada beberapa dimensi yang membentuk kepuasan kerja seseorang baik dapat dirasakan secara langsung maupun hanya tersirat. Seuai pendapat Gibson, *et al* (2012:102) yang membagi menjadi lima dimensi yang membentuk kepuasan kerja seseorang, yaitu:

a. Gaji *(pay)*

Aspek ini mengukur kepuasan karyawan yang berhubungan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Karyawan memandang gaji sebagai hak yang diteriama atas kewajiban yang sudah dilaksanakannya.

b. Pekerjaan (*job*)

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berkreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, *job enrichment* dan kompleksitas pekerjaan.

c. Kesempatan Promosi (*Promotion opportunity*)

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karier juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kebijaksanaan promosi ini harus dilakukan dengan adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi

d. Kepemimpinan (*supervision*)

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seorang karyawan terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersifat mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, mendengar pendapat dari bawahan dan memusatkan perhatian dari karyawan (*employee centered*) daripada bekerja

dengan pimpinan yang bersifat acuh tak acuh, kasar dan memusatkan dirinya pada pekerjaan (*job centered*)

e. Rekan kerja *(co-workers)*

Aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

5. Indikator Kepuasan Kerja

Mengetahui kepuasan kerja seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator berikut. Sesuai pendapat Robbins (2001:149) ada beberapa faktor yang mendorong kepuasan kerja seseorang karyawan diantaranya:

a. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang menberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustasi dan perasaan gagal. Pada kondisi ini tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka. Karyawan yang mempersepsikan bahwa keputusan

promosi dan sistem upah dibuat dengan cara yang adil (*fair and just*) kemungkinan besar akan merasakan kepuasan dengan pekerjaan mereka.

c. Kondisi Kerja yang Mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya dan merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan menyukai bekerja dekat dengan rumah, dengan fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat dan peralatan yang memadai.

d. Rekan Sekerja yang Mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang dan prestasi yang berwujud dari pekerjaan mereka. Bagi kebanyakan karyawan kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan dari kepuasan.

2.2.12 Komitmen Organisasi

Dalam dunia kerja komitmen karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting, bahkan ada beberapa organisasi yang berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan. Komitmen yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik dan juga dampak dari komitmen tersebut menimbulkan promosi dalam sebuah jabatan dan sebaliknya jika komitmen rendah maka kinerja akan rendah pula dan juga sebuah organisasi akan memberikan demosi dalam jabatan tersebut.

1. Definisi Komitmen

Mowday, *et al*. (1982) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi adalah kekuatan dalam mengidentifikasi individu dengan melibatkan organisasi yang dicirikan dengan keyakinan kuat penerimaan tujuan, nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk berusaha atas nama organisasi dan keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi. Lalu, menurut Mcshane dan Glinow (2009) komitmen organisasi dibagi menjadi dua, yaitu komitmen organisasi afektif dan komitmen organisasi secara berkelanjutan.

Selanjutnya, Meyer dan Allen (Ravens, 2012:78) menuturkan bahwa komitmen organisasi juga dapat didefinisikan sebagai keadaan psikologis yang menghubungkan karyawan dengan organisasinya yang akan terwujud dalam bentuk perasaan sukarela karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan. Karyawan akan tetap tinggal di organisasi tersebut karena karyawan tersebut menginginkannya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu kondisi dimana individu karyawan merasa terikat dengan organisasi yang menaunginya dan bersedia bekerja untuk organisasi dengan penuh tanggung jawab. Komitmen ini yang menumbuhkan loyalitas karyawan didalam organisasi, ada beberapa hal yang memunculkan komitmen organisasi itu sendiri biasanya terletak pada tantangan atau motivasi masing-masing individu.

2. Aspek dalam komitmen organisasi

Komitmen organisasi memiliki beberapa aspek yang dapat digolongkan menjadi tiga. Sependapat dengan Meyer dan Allen (Ravens, 2012:78) yang mengajukan tiga aspek dari komitmen organisasi:

1. Komitmen afektif yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena menginginkannya sendiri.
2. Komitmen kontinuan, yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila meninggalkan organisasi. Pada tahap ini karyawan menetap di organisasi karena menggapnya sebagai pemenuhan kebutuhan.
3. Komitmen normatif yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal karena merawa hal tersebut adalah kewajiban untuk loyal pada organisasi.

Lalu, Mowday, *et al*. (1982) mengemukakan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga aspek. Ketiga aspek tersebut yaitu:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai dalam organisasi.
2. Keinginan untuk berusaha keras demi kepentingan organisasi. Individu rela memberikan tenaga dan pemikirannya kepada organisasi yang ditempatinya.
3. Keinginan untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi. Individu mau terlibat dalam kegiatan di organisasi. Selain itu, individu juga mau berhubungan baik dengan rekan kerjanya maupun dengan atasannya.

Angle dan Perry (Ravens, 2012:76) mengelompokkan menjadi dua aspek. Kedua aspek tersebut yaitu:

1. *Value Commitment*

   Aspek ini meliputi keyakinan seseorang dalam bekerja sama dengan organisasi yang ditempatinya, kesedian orang tersebut untuk melakukan

pekerjaan demi organisasi, kepedulian seseorang terhadap nasib organisasi dan juga kesamaan nilai-nilai personal seseorang dengan orang-orang lain di dalam organisasi tersebut.

2. *Commitment to stay*

Mencakup keinginan dan kesediaan seseorang untuk tetap menjadi anggoa atau bagian dari organisasinya. Hal ini berarti seseorang individu mau mengeluarkan semua tenaganya agar tetap dapat menjadi bagian dari organisasi yang ditempatinya.

3. Cara membangun komitmen

Komitmen organisasi perlu dibangun dalam kehidupan organisasi agar tercipta rasa kepemilikan dan kepedulian terhadap organisasi. Mcshane dan Glinow (2009:113) mengemukakan bahwa ada beberapa jalan untuk membangun komitmen dalam berorganisasi. Adapun cara-cara tersebut meliputi:

a. *Justice and Support*

Komitmen afektif mempunyai posisi tertinggi di dalam organisasi dalam mengisi kewajiban para karyawan dan menjadikan karyawan paham akan nilai-nilai kemanusiaan seperti *fairness*, sopan-santun, pemaaf dan *morla integrity*. Nilai-nilai tersebut merupakan konsep dari keadilan organisasi (*organizational justice*). Lalu, organisasi yang mendukung kesejahteraan para karyawan, karyawannya cenderung mempunyai loyalitas yang tinggi kepada organisasi.

b. *Shared Values*

Definisi dari poin ini adalah mengacu pada identifikasi personal dengan organisasi, dan identifikasi yang paling tinggi jika karyawan percaya bahwa nilai-nilai mereka adalah sejalan dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi.

Lalu, karyawan mendapatkan kenyamanan dari organisasi dan juga mereka mudah untuk diprediktasi ketika mereka setuju dengan nilai-nilai yang mendasari keputusan perusahaan. Kenyamanan ini meningkatkan motivasi mereka untuk tinggal di dalam organisasi.

c. *Trust*

Trust mengacu pada harapan positif yang dimiliki satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko. *Trust* berarti menempatkan kepercayaan seseorang atau kelompok lain. Karyawan mengidentifikasi *trust* tersebut dengan merasa dan bertanggungjawab bekerja untuk sebuah organisasi hanya ketika mereka percaya kepada para pemimpinnya.

Mcshane dan Glinow (2009:113) juga menjelaskan bahwa mengapa PHK merupakan salah satu pukulan terbesar bagi kesetiaan karyawan yang berakibat pada berkurangnya rasa keamanan kerja, dan juga berkurangnya kepercayaan yang dimiliki oleh karyawan kepada atasan mereka dalam hubungan pekerjan.

d. *Orgnizational Comprehension*

Organizational comprehension mengacu kepada seberapa baik karyawan memahami organisasi, termasuk arahan yang bersifat strategis, dinamika sosial, dan tata letak fisik (*physical layout*). Kesadaran ini merupakan prasyarat yang diperlukan untuk afektif komitmen karena sulit untuk mengidentifikasi dengan sesuatu yang tidak diketahui dengan sangat baik. Implikasi dari *organizational comprehension* di sini adalah untuk memastikan bahwa karyawan mampu mengembangkan tujuan dari organisasi dengan cukup jelas dan lengkap.

e. *Employee Involvement*

Empoyee involvement dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan dengan memperkuat identitas sosial yang dimiliki karyawan dengan organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi, mereka akan berpartisipasi dalam keputusan yang memandu masa depan organisasi. Keterlibatan karyawan juga membangun loyalitas mereka karena memberikan.

2.2.13 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan salah satu kemampuan yang ditunjukkan oleh anggota organisasi serta dialokasikan untuk kinerja organisasi yang dapat membantu dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan. Baik dan buruknya kinerja individu akan mempengaruhi kinerja organisasi.

1. Definisi Kinerja

Kinerja mempengaruhi kegiatan operasional suatu organisasi, semakin baik kinerja yang diperlihatkan oleh karyawan maka akan memberikan pengaruh positif pada organisasi. Berikut adalah definisi kinerja menurut para ahli diantaranya :

a. Menurut Robbins (1996), kinerja pegawai diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan bersama.
b. Pendapat lain menurut Griffin (dalam Sinambela 2012), menjelaskan bahwa kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.
c. Definisi ketiga dikemukakan oleh Mathis (2004), bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.
d. Pendapat lain menurut Yukl (1997 dalam Sinambela 2012), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang

akan menunjukkan prestasi yang optimal apabila ia mendapatkan manfaat (*benefit)* dan terdapat adanya rangsangan *(inducement)* dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal *(reasonable).*

Teori keseimbangan di atas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Berbagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain adalah manfaat yang berarti bahwa seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya.

e. Pendapat terakhir menurut Bernardin dan Russell (1998), pada dasarnya prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di dalam organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan oleh organisasi guna mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja dapat dioptimumkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terstruktur bagi setiap karyawan, sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Pencapaian kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik secara faktor eksternal maupun faktor internal dari karyawan, seperti motivasi dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Sesuai dengan pendapat yang diutarakan oleh Mangkunegara (2011), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja diantaranya :

a. Faktor Kemampuan (*Ability*).

   Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality*.oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man the right place, the right man on the right job).*

b. Faktor Motivasi (*Motivation*).

   Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Beberapa faktor tersebut perlu diperhatikan oleh suatu organisasi yang menginginkan kinerja yang optimal dari anggota organisasinya. Prosentase besarnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berbeda satu sama lain, tergantung pada berapa tingkat motivasi, dan kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut untuk berkinerja optimal dalam suatu organisasi.

3. Metode Penilaian Kinerja

Penilaian kerja merupakan salah satu proses inti di dalam organisasi dalam menilai hasil kerja dari para karyawannya. Salah satu tujuan umum dari adanya penilaian kerja ini untuk menilai kinerja dari karyawan dalam memberikan imbalan yang dapat berupa gaji, kompensasi, atau bentuk benefit lainya dalam upaya meningkatkan kerja karyawan, serta untuk meningkatkan kinerja organisasi. Setiap karyawan yang bekerja dalam organisasi, hasil kerjanya tidak terlepas dari penilaian/evaluasi yang dilakukan oleh atasan, bawahan atau rekan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mengetahui kinerja seorang

karyawan dalam organisasi. Terdapat beberapa metode dalam mengukur prestasi kerja di dalam organisasi, sebagaimana diungkapkan oleh Gomes (2003), yaitu :

a. Metode Tradisional

Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai prestasi kerja dan diterapkan secara tidak sistematis maupun sistematis. Yang termasuk kedalam metode tradisional adalah :

1) *Rating Scale*

Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisitaif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya.

2) *Employee Comparation*

Metode ini merupakan metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya.

3) *Check List.*

Metode ini hanya memberikan masukan/informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia.

4) *Critical Incident*

Dengan metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukan kedalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya. Misalnya mengenai inisiatif, kerjasama, dan keselamatan.

5) *Freeform Essay*

Dengan metode ini seorang penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang/karyawan/pegawai yang sedang dinilainya.

b. Metode Modern

Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai prestasi kerja. Yang termasuk kedalam metode modern menurut Gomes (2003) diantaranya :

1) *Assessment Centre*

Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus. Tim penilai khusus ini bisa dari luar, dari dalam, maupun kombinasi dari luar dan dari dalam.

2) *Management by Objective* (MBO = MBS)

Dalam metode ini pegawai langsung diikutsertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan. Dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sasarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.

3) *Human Asset Accounting*

Dalam metode ini, faktor pekerja dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Pengimplementasian metode dalam penilaian kinerja tersebut berbeda-beda dalam organisasi, diselaraskan dengan kemampuan organisasi, serta metode apa yang sesuai dengan karakteristik organisasi.

4. Tujuan dan Manfaat Kinerja

Dalam pengelolaan kinerja individu maupun kelompok, perusahaan atau organisasi memiliki tujuan yang akan dicapai, serta manfaat yang ingin didapat. Armstrong (2004) menyatakan tujuan yang menyeluruh tentang manajemen kinerja adalah untuk menumbuhkan suatu budaya dimana individu dan kelompok bertanggungjawab atas kelanjutan peningkatan proses bisnis dan peningkatan keterampilan dan konstribusi mereka sendiri. Tujuan spesifik manajemen kinerja menurut Armstrong (2004) adalah :

a. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi
b. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja
c. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan
d. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka, meningkatkan kepuasan kerja mereka dan mencapai potensi penuh mereka bagi keuntungan mereka sendiri dan organisasi secara keseluruhan.
e. Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.
f. Memberikan suatu kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran sebagaimana diekspresikan dalam target dan standar kinerja sehingga pengertian bersama tentang sasaran dan perananan yang harus dimainkan manajer dan individu dalam mencapai sasaran tersebut meningkat.

g. Memusatkan perhatian pada atribut dan kompetensi yang diperlukan agar isa dilaksanakan secara efektif dan apa yang harus dilakukan untuk mengembangkan atribut dan potensi tersebut.
h. Memberikan ukuran yang akurat dan obyektif dalam kaitannya dengan target dan standar yang disepakati sehingga individu menerima umpan balik dari manajer tentang seberapa baik yang mereka lakukan.
i. Atas dasar penilaian ini, memungkinkan untuk individu bersama manajer menyepakai rencana peningkatan dan metode pengimplementasiannya dan secara bersama mengkaji perlunya *traning* dan pengembangan serta menyepakati bagaimana kebutuhan itu terpenuhi.
j. Memberi kesempatan individu untuk mengungkapkan aspirasai dan perhatian mereka tentang pekerjaan mereka.
k. Menunjukkan pada setiap orang bahwa organisasi menilai mereka sebagai individu
l. Membantu memberikan wewenang kepada orang, memberi orang lebih banyak ruang lingkup untuk bertanggung jawab atas pekerjaan dan melaksanakan kontrol atas pekerjaan itu.
m. Membantu mempertahankan orang-orang yang mempunyai kualitas yang tinggi
n. Mendukung inisiatif manajemen kualitas total.

Sedangkan menurut Rivai (2011) manfaat yang akan didapat dari penilaian kinerja adalah :

a. Manfaat bagi karyawan yang dinilai antara lain :
    1) Meningkatkan motivasi
    2) Meningkatkan kepuasan kerja

3) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
4) Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas
5) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi

b. Manfaat bagi penilai antara lain :
1) Meningkatkan kepuasan kerja
2) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan
3) Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer ataupun karyawan
4) Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan
5) Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan

c. Manfaat bagi perusahaan antara lain :
1) Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada di dalam perusahaan
2) Meningkatkan kualits komunikasi
3) Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan
4) Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan.

Adanya sesuatu hal tidak terlepas adanya tujuan dan manfaat. Beberapa penjelasan tujuan dan manfaat tersebut dapat diperhatikan organisasi dalam melaksanakan kegiatan berorganisasi supaya tetap memperhatikan kinerja karyawan

5. Indikator Penilaian Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan pengukuran yang sangat diperlukan untuk dapat mengetahui kinerja karyawan pada aspek-aspek tertentu. Menurut Bernardin dan

Russell (1998) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain adalah :

a. *Quality* (Kualitas)

   Merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.

b. *Quantity* (Kuantitas)

   Merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

c. *Timeliness* (Ketepatan waktu)

   Merupakan tingkatan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

d. *Cost-effectiveness* (Efektivitas biaya)

   Merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, dan bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.

e. *Interpersonal impact* (Hubungan antar perseorangan)

   Merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

Pendapat lain menurut Mathis (2004) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

a. Kemampuan dan motivasi

b. Dukungan yang diterima

c. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

d. Hubungan mereka dengan organisasi

Dari beberapa penjelasan di atas, kriteria tersebut mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang memengaruhi kinerja, sehingga dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Indikator-indikator tersebut digunakan dengan menyesuaikan standar kinerja, dan kondisi organisasi. Penggunaan indikator tersebut, memiliki tujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan kinerja dalam mencapai efektivitas organisasi melalui kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, akan menggunakan indikator penilaian kinerja karyawan yang bersumber dari teori Bernardin dan Russell (1998), meliputi *quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, need for supervisor,* dan *interpersonal impact.*

2.2.14 Bank Syariah

1. Pengertian Bank Syariah

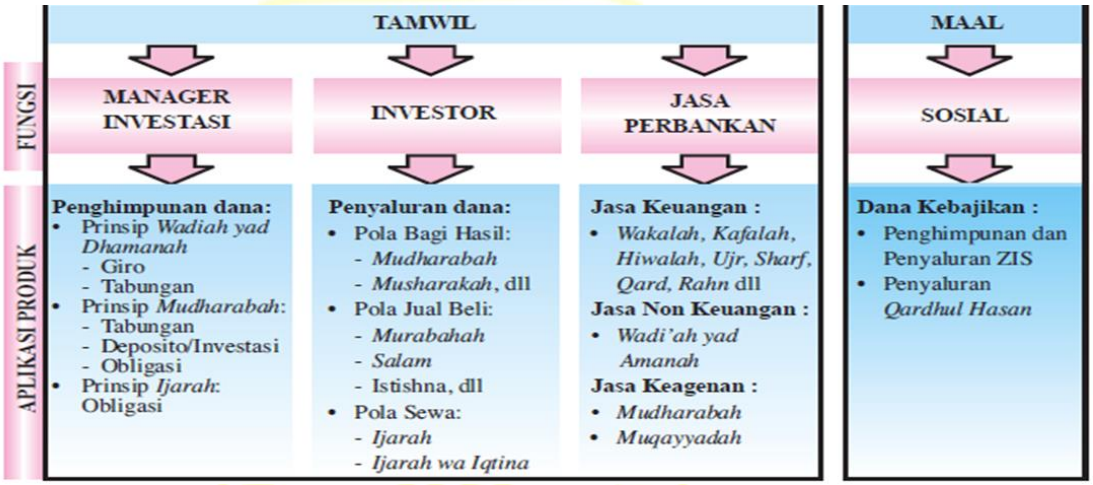
Dalam Bank Indonesia (2005) dijelaskan bahwa Bank Syariah adalah bank yang melaksanakan usaha berdasarkan prinsip syari'ah, yaitu aturan perjanjian berdasarkan hukum Islam antara bank dan pihak lain untuk penyimpanan dana atau pembiayaan kegiatan usaha, atau kegiatan lainnya yang dinyatakan sesuai dengan syariah. Sangat terlihat berbeda ketika menyandingkan antara Bank Syariah dan bank konvensional.

Secara lebih mendalam dalam Bank Indonesia (2005) dipaparkan bahwa Perbedaan utama Bank Syariah dan bank konvensional terletak pada prinsip dasar operasinya yang tidak menggunakan bunga, tetapi menggunakan

prinsip bagi hasil, jual-beli, dan prinsip lain yang sesuai syariah karena bunga diyakini mengandung unsur riba yang dilarang oleh agama Islam.

2. Fungsi Bank Syariah

Dalam Bank Indonesia (2005) dijelaskan bahwa Bank Syariah mempunyai dua peran utama, yaitu sebagai badan usaha (*tamwil*) dan badan sosial (*maal*). Seperti yang dijelaskan dalam Gambar 5.2.1 Fungsi Bank Syariah berikut :



Gambar 2.1 Fungsi Bank Syariah

Sumber : Ascarya dan Yumanita, 2005

Sebagai badan usaha, Bank Syariah mempunyai beberapa fungsi, yaitu sebagai manajer investasi, investor, dan jasa pelayanan. Sebagai manajer investasi, Bank Syariah melakukan penghimpunan dana dari para investor/nasabahnya dengan prinsip *wadi'ah yad dhamanah* (titipan), *mudharabah* (bagi hasil) atau *ijarah* (sewa). Sebagai investor, Bank Syariah melakukan penyaluran dana melalui kegiatan investasi dengan prinsip bagi hasil, jual beli, atau sewa.

Sebagai penyedia jasa perbankan, Bank Syariah menyediakan jasa keuangan, jasa nonkeuangan, dan jasa keagenan. Pelayanan jasa keuangan antara lain dilakukan dengan prinsip *wakalah* (pemberian mandat), *kafalah* (bank garansi), *hiwalah* (pengalihan utang), *rahn* (jaminan utang atau gadai), *qardh* (pinjaman kebajikan untuk dana talangan), *sharf* (jual beli valuta asing), dan lain-lain.

Pelayanan jasa nonkeuangan dalam bentuk *wadi'ah yad amanah* (*safe deposit box*) dan pelayanan jasa keagenan dengan prinsip *mudharabah muqayyadah*. Sementara itu, sebagai badan sosial, Bank Syariah mempunyai fungsi sebagai pengelola dana sosial untuk penghimpunan dan penyaluran zakat, infak, dan sadaqah (ZIS), serta penyaluran *qardhul hasan* (pinjaman kebajikan).

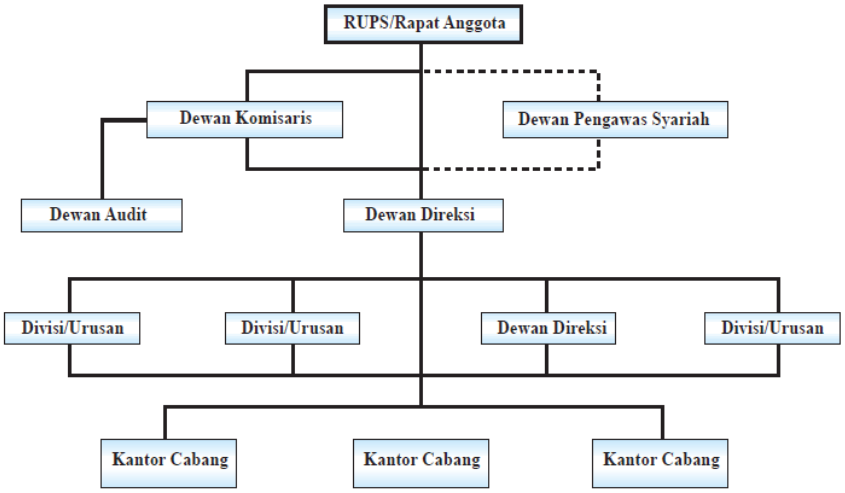
3. Kelembagaan Bank Syariah

Secara kelembagaan, Bank Syariah di Indonesia dapat dibagi ke dalam tiga kelompok, yaitu Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS), dan Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS). BUS memiliki bentuk kelembagaan seperti bank umum konvensional, sedangkan BPRS memiliki bentuk kelembagaan seperti BPR konvensional. Badan hukum BUS dan BPRS dapat berbentuk Perseroan Terbatas, Perusahaan Daerah, atau Koperasi. Sementara itu, UUS bukan merupakan badan hukum tersendiri, tetapi merupakan unit atau bagian dari suatu bank umum konvensional.

a. Bank Umum Syariah

Bank Umum Syariah (BUS) adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa

dalam lalu lintas pembayaran. BUS merupakan badan usaha yang setara dengan bank umum konvensional dengan bentuk hukum Perseroan Terbatas, Perusahaan Daerah, atau Koperasi. Seperti halnya bank umum konvensional, BUS dapat berusaha sebagai bank devisa atau bank nondevisa.



Gambar 2.2 Struktur Organisasi Bank Umum Syari'ah

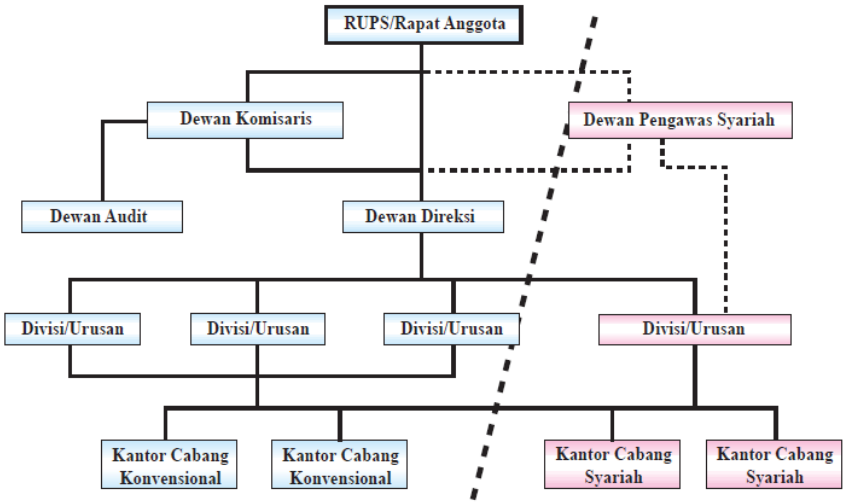
Sumber : Ascarya dan Yumanita, 2005

b. Unit Usaha Syariah

Unit Usaha Syariah (UUS) adalah unit kerja di kantor pusat bank umum konvensional yang berfungsi sebagai kantor induk dari kantor cabang syariah dan atau unit syariah. Dalam struktur organisasi, UUS berada satu tingkat di bawah direksi bank umum konvensional yang bersangkutan. UUS dapat berusaha sebagai bank devisa atau bank nondevisa.

Sebagai suatu unit kerja khusus, UUS mempunyai tugas untuk 1) mengatur dan mengawasi seluruh kegiatan kantor cabang syariah, 2) melaksanakan fungsi *treasury* dalam rangka pengelolaan dan penempatan dana yang bersumber dari kantor cabang syariah, 3) menyusun laporan

keuangan konsolidasi dari seluruh kantor cabang syariah, dan 4) melakukan tugas penatausahaan laporan keuangan kantor cabang syariah.



Gambar 2.3 Struktur Organisasi Unit Usaha Syari'ah

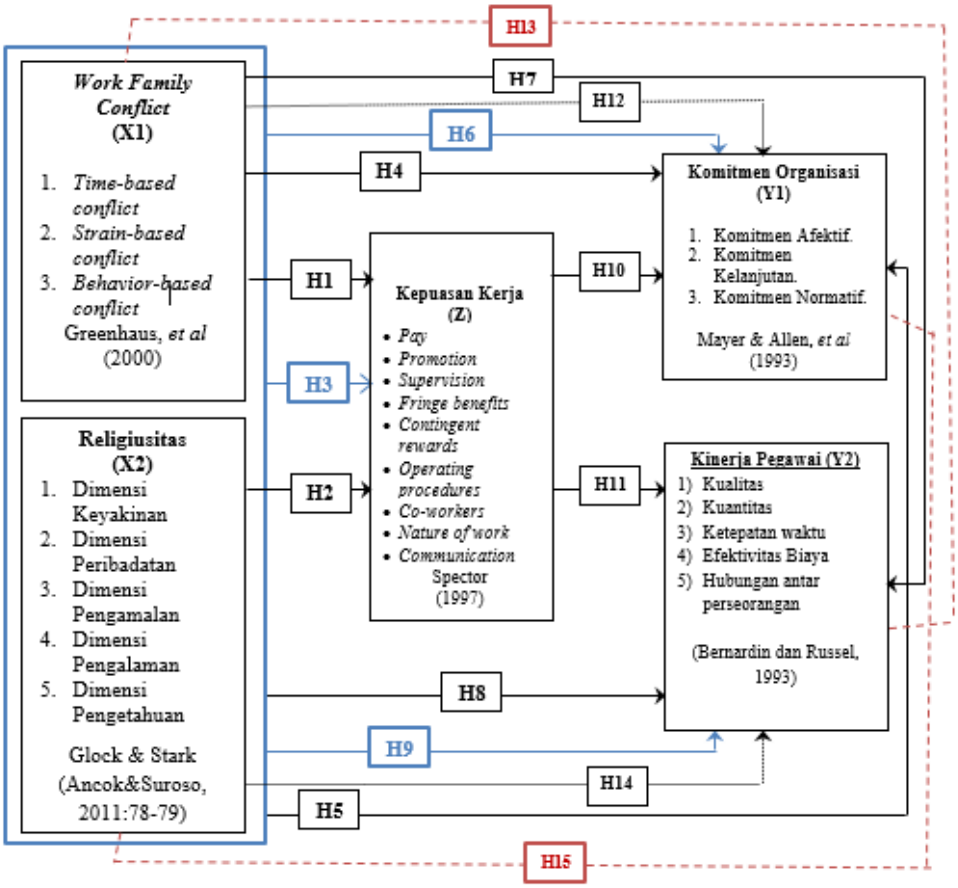
Sumber: Ascarya dan Yumanita, 2005

c. Bank Perkreditan Rakyat Syariah

Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. BPRS merupakan badan usaha yang setara dengan bank perkreditan rakyat konvensional dengan bentuk hukum Perseroan Terbatas, Perusahaan Daerah, atau Koperasi.

2.3 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian ini di gambarkan dalam bentuk skema yang sederhana sesuai dengan pokok penelitian dan hubungannya. Kerangka penelitian dalam bentuk skema ini diharapkan dapat menggambarkan isi penelitian dan identifikasinya, sehingga sumber data dan pengolahan terarah.



Gambar 2.4 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian

2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Hubungan Variabel *Work family conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang telah dilakukan Rathi dan Barath (2013) dapat diambil kesimpulan bahwa dari penelitian menjukkan bahwa konflik pekerjaan ke keluarga dan konflik keluarga ke pekerjaan dengan kepuasan kerja berhubungan negatif signifikan. Selain itu, dukungan sosial dari rekan kerja secara signifikan berpengaruh moderat. Temuan penelitian ini bahwa ada pengaruh negatif signifikan antara *work family conflict* dan kepuasan kerja. Ada persamaan hasil penelitian dengan penelitian yang telah dilakukan Qu dan Zhao (2012) yang menunjukkan bahwa hubungan antara *work family conflict* dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan yang

juga mempengaruhi kepuasan hidup. Di dukung dari hasil penelitian yang telah dilakukan Gözükara dan Çolakoğlu (2016), Ahmed, *et al* (2012), dan Bruck, *et al* (2002) bahwa terdapat hubungan negatif antara *work family conflict* dan kepuasan kerja.

Penelitian yang telah dilakukan Afzal dan Farooqi (2014) mengenai hubungan *work family conflict* dan *family work conflict* dengan kepuasan kerja dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work family conflict* dengan kepuasan kerja, dan juga terdapat hubungan negatif antara *family work conflict* terhadap kepuasan kerja. Selanutnya penelitian yang telah dilakukan Özbag dan Ceyhun (2014) memperkuat hasil penelitian yang lain bahwa konflik keluarga ke pekerjaan dapat berpengaruh positif terhadap *turnover intentions* sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions* sehingga ada hubungan antara *work family conflict* pada *turnover* serta terdapat hubungan juga dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H1: *Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel work family conflict terhadap kepuasan kerja.*

2.4.2 Hubungan Variabel Religiusitas terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang telah dilakukan Ghozali (2002) dapat diambil kesimpulan bahwa religiusitas dalam kepercayaan memiliki pengaruh positif signifikan dengan komitmen organisasi dan keterlibatan kerja. Penelitian Mubasher, *et al* (2015) didapatkan hasil bahwa religiusitas karyawan berhubungan positif dengan kepuasan kerja, dan kepuasan kerja meningkat ketika tingkat religiusitas karyawan meningkat.

Didukung penelitian dari Pourkani *et al* (2014) bahwa terdapat pengaruh positif antara religiusitas dan kepuasan kerja, terdapat pula pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi.

Namun terdapat hasil penelitian lain pada hubungan antara religiusitas dan komitmen organisasi ini tidak signifikan, Penelitian Wening dan Choerudin (2015) bahwa variabel religiusitas (dimensi kepercayaan) tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, disimpulkan bahwa keyakinan responden tidak pengaruh ke komitmen organisasi.

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H2: *Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel religiusitas terhadap kepuasan kerja.*

H3: *Diduga variabel work family conflict dan religiusitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja.*

2.4.3 Hubungan Variabel *Work family conflict* terhadap Komitmen Organisasi

Work family conflict diprediksi memiliki pengaruh pada komitmen organisasi. Hal ini berkaitan dengan beberapa penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Farradinna dan Halim (2015) menemukan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara *work family conflict* dan komitmen kelanjutan. Penelitian Vijaya dan Hemamalini (2013) mempertegas bahwa *work family conflict* berhubungan negatif signifikan dengan komitmen organisasi yang ditandai dengan adanya *work family conflict* dan *family work conflict* akan menurunkan komitmen, namun sebaliknya bahwa pengayaan serta kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen.

Penelitian Li, *et al* (2013) menemukan penjelasan yang lebih detail bahwa *family work conflict* berhubungan negatif dengan komitmen afektif, sedangkan *work family conflict* berhubungan positif dan tidak signifikan dengan komitmen afektif, dan *family work conflict* berhubungan negatif dengan komitmen normatif. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Casper, *et al* (2010) bahwa hubungan antara pekerjaan mengganggu keluarga berhubungan lebih tinggi dengan komitmen kelanjutan (komitmen organisasi) dan dukungan pengawas berpengaruh lebih tinggi pada komitmen afektif (komitmen organisasi).

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H4: *Diduga terdapat pengaruh signifikan dari work family conflict terhadap komitmen organisasi.*

H12: *Diduga pengaruh secara langsung variabel work family conflict terhadap komitmen organisasi lebih besar daripada pengaruh tidak langsung variabel work family conflict terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja*

2.4.4 Hubungan Variabel Religiusitas terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian yang dilakukan Manaf, *et al* (2014) didapatkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara religiusitas dengan komitmen kerja. Sejalan dengan hasil penelitian oleh Mehdad dan Iranpour (2014) bahwa komitmen organisasi dan kebahagiaan tempat kerja dapat ditingkatkan melalui penguatan religiusitas sehingga dapat disimpulkan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Penelitian Lajim, *et al* (2015) menjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara religiusitas intrinsik dan komitmen organisasi, namun tidak ada hubungan antara religiusitas eksternal dengan komitmen organisasi. Selanjutnya penelitian yang

dilakukan Wening dan Choerudin A (2015) menjukkan bahwa variabel religiusitas (dimensi kepercayaan) tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H5: *Diduga terdapat pengaruh signifikan dari religiusitas terhadap komitmen organisasi.*

H6: *Diduga variabel work family conflict dan religiusitas berpengaruh terhadap komitmen organisasi*

H14: *Diduga pengaruh secara langsung variabel religiusitas terhadap komitmen organisasi lebih besar daripada pengaruh tidak langsung variabel religiusitas terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja*

2.4.5 Hubungan Variabel Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian yang telah dilakukan Srivastava (2013) ditemukan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif signifikan dengan komitmen organisasi serta kepercayaan dan lokus kontrol dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian Suma dan Lesha (2013) ditemukan bahwa terdapat hubungan korelasi positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi serta kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dengan kinerja.

Dipertegas dari penelitian Macintosh dan Krush (2014) menjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Selain itu didapatkan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi yang dimoderasi dengan gender, termasuk lebih kuat laki-laki dibandingkan perempuan. Dilihat dari sisi status pernikahan, hasil penelitian Altinoz, *et al* (2012) menjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja persepsi

karyawan bertalenta berpengaruh signifikan terutama karyawan yang sudah menikah. Dan juga penelitian Lutfie, *et al* (2014) bahwa secara simultan, komitmen organisasi dipengaruhi oleh konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja. Namun secara parsial kepuasan kerja yang berpengaruh secara signifikan pada komitmen organisasi

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H10: *Diduga terdapat pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.*

2.4.6 Hubungan Variabel *Work family conflict* terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang telah dilakukan Karetepe (2012) studi ini mengevaluasi hubungan *work overload, work-family conflict,* dan *family work conflict* pada *job embeddedness* dan *job performance* dipengaruhi *emotional exhaustion* secara moderat. Hasil dari penelitian menjukkan WFC berpengaruh positif terhadap *emotional exhaustion. Emotional exhaustion* berpengaruh negatif dengan *job embeddedness* dan *job performance.* Penelitian Nart dan Batur (2014) menjukkan bahwa konflik keluarga berpengaruh negatif signifikan dengan kinerja karyawan, konflik keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi (komitmen afektif, komitmen kelanjutan dan komitmen normatif) sedangkan pengaruh konflik keluarga dengan stress kerja berpengaruh negatif signifikan dengan komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Dipertegas dari penelitian Suryani, *et al* (2014) menjukkan bahwa *work family conflict* tidak memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan, konflik keluarga memiliki positif signifikan dengan stress kerja dan stres kerja memiliki hubungan positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan hasil

penelitian Warokka dan Febrilia (2015) bahwa *work family conflict* mempengaruhi kepuasan kerja secara negatif signifikan. Selain itu juga ada pengaruh negatif signifikan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang telah dilakukan Srivastava dan Srivastava (2012) menjukkan bahwa hubungan antara *work family conflict* dan *family work conflict* berpengaruh secara negatif dengan kinerja karyawan. Penelitian Zahra dan Waheed (2014) menemukan bahwa *work-family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Namun, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komitmen organisasi terhadap prestasi kerja tanpa efek moderasi *work-family conflict.*

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H 7: *Diduga terdapat pengaruh signifikan dari work family conflict terhadap kinerja karyawan*

H13: *Diduga pengaruh secara langsung variabel work family conflict terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung variabel work family conflict terhadapkinerja karyawan melalui kepuasan kerja*

2.4.7 Hubungan Variabel Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang telah dilakukan Zahrah, *et al* (2016) menjukkan bahwa religiusitas islam dan etika kerja islami berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Kemudian juga penelitian Zahrah, *et al* (2016) dengan sampel penelitian yang berbeda menemukan bahwa religiusitas berpengaruh secara moderat dengan variabel kinerja karyawan, dimana religiusitas islam dan etika kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terdapat hubungan signifikan dengan nilai-t 2.650 antara religiusitas

islam dengan kinerja karyawan, dan etika kerja islami dan kinerja karyawan nilai-t sebesar 4.378.

Penelitian Ramlee, *et al* (2015) ditemukan bahwa religiusitas dan sikap kerja berpengaruh positif signifikan dengan perilaku organisasi. Penelitian Gani, *et al* (2012) didapatkan bahwa religiusitas berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil menunjukkan bahwa spiritualitas lebih menunjukkan adanya peningkatan ke kinerja karyawan.

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H8: *Diduga terdapat pengaruh signifikan dari religiusitas terhadap kinerja karyawan*

H9: *Diduga work family conflict dan religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan*

H15: *Diduga pengaruh secara langsung variabel religiusitas terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung variabel religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja*

2.4.8 Hubungan Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Sawitri, *et al* (2016) dimana hasil dari penelitian menjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berdampak pada kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Berbeda dengan hasil penelitian Barakat, *et al* (2014) menjukkan bahwa kepuasan kerja ada pengaruh positif dengan kinerja karyawan. Sama dengan penelitian Springer (2014) bahwa terdapat pengaruh positif dengan motivasi kerja dan kinerja kerja, dan terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja kerja secara signifikan.

Penelitian Fu dan Deshpande (2013) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan langsung terhadap kinerja. Selain itu, Fadlallh (2015) berpendapat dari penelitiannya bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan secara statistik antara faktor-faktor kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Lis dan Yunus (2016) menemukan juga *empowerment*, *self efficacy* dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan efek mediasi dari kepuasan kerja tidak terbukti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H11: *Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan*

2.5 Hipotesis Penelitian

Sekaran dan Bougie (2006), hipotesis merupakan hubungan yang diperkirakan secara logis antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan dan dapat diuji. Sederhananya, hipotesis merupakan gambaran menentukan jawaban dari masalah penelitian. Hipotesis penelitian ini diantaranya:

H1: Diduga terdapat pengaruh negatif signifikan dari variabel *work family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan

H2: Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel religiusitas terhadap kepuasan kerja karyawan

H3: Diduga variabel *work family conflict* dan religiusitas berpengaruh terhadap

kepuasan kerja karyawan.

H4: Diduga terdapat pengaruh signifikan dari *work family conflict* terhadap komitmen organisasi.

H5: Diduga terdapat pengaruh signifikan dari religiusitas terhadap komitmen organisasi.

H6: Diduga variabel *work family conflict* dan religiusitas berpengaruh terhadap komitmen organisasi

H7: Diduga variabel *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H8: Diduga variabel religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H9: Diduga variabel *work family conflict* dan religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H10: Diduga terdapat pengaruh signifikan dari kepuasan kerja ke komitmen organisasi

H11: Diduga terdapat pengaruh signifikan dari kepuasan kerja ke kinerja karyawan

H12: Diduga pengaruh tidak langsung variabel *work family conflict* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh secara langsung variabel *work family conflict* terhadap komitmen organisasi.

H13: Diduga pengaruh tidak langsung variabel *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan lebih besar dari pada pengaruh secara langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan

H14: Diduga pengaruh tidak langsung variabel religiusitas terhadap komitmen

organisasi melalui kepuasan kerja pada karyawan lebih besar dari pada pengaruh secara langsung religiusitas terhadap komitmen organisasi

H15: Diduga pengaruh tidak langsung variabel religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan lebih besar dari pada pengaruh secara langsung religiusitas terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan pendekatan survei. Menurut Creswell (2013) bahwa penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian guna mengkaji teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Ditegaskan kembali oleh Creswell (2013) dalam pendekatan survei peneliti mendiskripsikan secara kuantitatif (angka-angka) kecenderungan, perilaku, atau opini dari suatu populasi dengan meneliti sampel populasi tersebut. Pendekatan survei ini menjadi dasar sebagai penelitian ini sehingga hasil akhir laporan penelitian ini lebih ketat dan konsisten. Lebih spesifiknya bahwa variabel dalam penelitian tersebut diukur dengan instrumen penelitian yang tepat sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat di analisis berdasarkan prosedur statistik.

3.2 Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti akan memilih beberapa Bank Syariah yang ada di Yogyakarta sebagai obyek penelitian, peneliti akan lebih terfokus pada sumber daya manusia yang ada di perbankan syari'ah. Adapun perbankan syari'ah yang dimaksud adalah salah satu kantor Bank Muamalat, Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin Syari'ah, BTN Syari'ah, BPRS Madina dan BPR Syariah Bangun Drajat Warga.

Ke enam tersebut diambil berlokasi di Yogyakarta dan dipilih karena memiliki beberapa faktor latar belakang yang berbeda. Bank BUS (Bandan Usaha Syari'ah) diwakili tiga Bank diantaranya Bank Muamalat, Bank Syariah Mandiri, dan Bank Bukopin Syari'ah. Bank UUS (Unit Usaha Syari'ah) diwakili dari BTN Syari'ah,

sedangkan Bank Pengkreditan Rakyat Syari'ah (BPRS) diwakili oleh BPRS Madina dan BPR SYARIAH Bangun Drajat Warga.

Berikut alamat masing-masing Bank Syariah:

a. Bank Muamalat Indonesia

   Jl. P. Mangkubumi No. 50, Purwokinanti, Pakualaman, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55232, Indonesia

b. Bank Syariah Mandiri

   Jl. C Simanjuntak No.24, Terban, Gondokusuman, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55224, Indonesia

c. Bank Syariah Bukopin

   Jl. MT. Haryono No.7, Suryodiningratan, Mantrijeron, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55141, Indonesia

d. BTN Syari'ah

   Jl. Faridan M Noto No.10, Kotabaru, Gondokusuman, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55224, Indonesia

e. BPRS Madina

   Jl. Parangtritis No.184, Bangunharjo, Yogyakarta, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55188, Indonesia

f. BPR Syariah Bangun Drajat Warga

   Jl. Gedongkuning Sel. No.131, Banguntapan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55198, Indonesia

Berikut Profil, Visi dan Misi, Struktur Organisasi masing-masing Bank Syariah :

1. Bank Muamalat Indonesia

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk ("Bank Muamalat Indonesia") memulai perjalanan bisnisnya sebagai Bank Syariah pertama di Indonesia pada 1 November 1991 atau 24 Rabi'us Tsani 1412 H. Pendirian Bank Muamalat Indonesia digagas oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari Pemerintah Republik Indonesia. Sejak resmi beroperasi pada 1 Mei 1992 atau 27 Syawal 1412 H, Bank Muamalat Indonesia terus berinovasi dan mengeluarkan produkproduk keuangan syariah seperti Asuransi Syariah (Asuransi Takaful), Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DPLK Muamalat) dan multifinance syariah (Al-Ijarah Indonesia Finance) yang seluruhnya menjadi terobosan di Indonesia.

Pada tahun 2009, Bank mendapatkan izin untuk membuka kantor cabang di Kuala Lumpur, Malaysia dan menjadi bank pertama di Indonesia serta satu-satunya yang mewujudkan ekspansi bisnis di Malaysia. Hingga saat ini, Bank telah memiliki 363 kantor layanan termasuk 1 (satu) kantor cabang di Malaysia. Operasional Bank juga didukung oleh jaringan layanan yang luas berupa 1.337 unit ATM Muamalat, 120.000 jaringan ATM Bersama dan ATM Prima, 103 Mobil Kas Keliling (mobile branch) serta lebih dari 11.000 jaringan ATM di Malaysia melalui Malaysia Electronic Payment (MEPS).

Visi : "*The Best Islamic Bank and Top 10 Bank in Indonesia with Strong Regional Pesence*"

Misi : Membangun lembaga keuangan syari'ah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan

berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang islami dan profesional serta orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.

Struktur Organisasi Bank Muamalat Indonesia Cabang Yogyakarta

(Lampiran 14.1)

2. Bank Syariah Mandiri

PT Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999 merupakan metamorfosa perubahan bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah yang dibentuk oleh Tim Pengembangan Perbankan Syariah. Tim Pengembangan Perbankan Syariah memandang bahwa pemberlakuan UU No 10 tahun 1998 yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (*dual banking system*) segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB (PT Bank Susila Bakti, salah satu bank konvensional yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT Bank Dagang Negara dan PT Mahkota) dirubah dari bank konvensionalmenjadi Bank Syariah salah satu faktor penyebabnya adalah dampak krisis moneter sehingga perlu distabilkan.

Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/ KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/ 1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri. Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai

beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999. Sampai saat ini Bank Syariah Mandiri memiliki kantor layanan sebanyak 765 Kantor Cabang tersebar di seluruh provinsi di Indonesia dan 182,156 ATM (ATM BSM, ATM Mandiri, ATM Bersama, ATM Prima dan MEPS)

Visi : "Bank Syariah Terdepan dan Modern"

Bank Syariah Terdepan: Menjadi Bank Syariah yang selalu unggul di antara pelaku industri perbankan syariah di Indonesia pada segmen consumer, micro, SME, commercial, dan corporate.

Bank Syariah Modern: Menjadi Bank Syariah dengan sistem layanan dan teknologi mutakhir yang melampaui harapan nasabah.

Misi :

a. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata industri yang berkesinambungan.
b. Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.
c. Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.
d. Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.
e. Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
f. Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.

Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta

(Lampiran 14.2)

3. Bank Syariah Bukopin

PT BANK SYARIAH BUKOPIN (selanjutnya disebut Perseroan) sebagai bank yang beroperasi dengan prinsip syariah yang bermula masuknya konsorsium PT Bank Bukopin, Tbk diakuisisinya PT Bank Persyarikatan Indonesia (sebuah bank konvensional) oleh PT Bank Bukopin, Tbk., proses akuisisi tersebut berlangsung secara bertahap sejak 2005 hingga 2008, dimana PT Bank Persyarikatan Indonesia yang sebelumnya bernama PT Bank Swansarindo Internasional didirikan di Samarinda, Kalimantan Timur berdasarkan Akta Nomor 102 tanggal 29 Juli 1990 merupakan bank umum yang memperolah Surat Keputusan Menteri Keuangan nomor 1.659/ KMK.013/1990 tanggal 31 Desember 1990 tentang Pemberian Izin Peleburan Usaha 2 (dua) Bank Pasar dan Peningkatan Status Menjadi Bank Umum dengan nama PT Bank Swansarindo Internasional yang memperoleh kegiatan operasi berdasarkan surat Bank Indonesia (BI) nomor 24/1/UPBD/PBD2/Smr tanggal 1 Mei 1991 tentang Pemberian Izin Usaha Bank Umum dan Pemindahan Kantor Bank.

Pada tahun 2001 sampai akhir 2002 proses akuisisi oleh Organisasi Muhammadiyah dan sekaligus perubahan nama PT Bank Swansarindo Internasional menjadi PT Bank Persyarikatan Indonesia yang memperoleh persetujuan dari (BI) nomor 5/4/KEP. DGS/2003 tanggal 24 Januari 2003 yang dituangkan ke dalam akta nomor 109 Tanggal 31 Januari 2003. Dalam perkembangannya kemudian PT Bank Persyarikatan Indonesia melalui tambahan modal dan asistensi oleh PT Bank Bukopin, Tbk., maka pada tahun 2008 setelah memperolah izin kegiatan usaha bank umum yang beroperasi

berdasarkan prinsip syariah melalui Surat Keputusan Gubernur Bank Indonesia nomor 10/69/KEP.GBI/DpG/2008 tanggal 27 Oktober 2008 tentang Pemberian Izin Perubahan Kegiatan Usaha Bank Konvensional Menjadi Bank Syariah, dan Perubahan Nama PT Bank Persyarikatan Indonesia Menjadi PT Bank Syariah Bukopin dimana secara resmi mulai efektif beroperasi tanggal 9 Desember 2008, kegiatan operasional Perseroan secara resmi dibuka oleh Bapak M. Jusuf Kalla, Wakil Presiden Republik Indonesia periode 2004 -2009. Sampai dengan akhir Desember 2014 Perseroan memiliki jaringan kantor yaitu 1 (satu) Kantor Pusat dan Operasional, 11 (sebelas) Kantor Cabang, 7 (tujuh) Kantor Cabang Pembantu, 4 (empat) Kantor Kas, 1 (satu) unit mobil kas keliling, dan 76 (tujuh puluh enam) Kantor Layanan Syariah, serta 27 (dua puluh tujuh) mesin ATM BSB dengan jaringan Prima dan ATM Bank Bukopin.

Visi : “Menjadi Bank Syariah Pilihan dengan Pelayanan Terbaik”

Misi :

a. Memberikan pelayanan terbaik pada nasabah
b. Membentuk sumber daya insani yang profesional dan amanah
c. Memfokuskan pengembangan usaha pada sektor UMKM (Usaha Mikro Kecil & Menengah)
d. Meningkatkan nilai tambah kepada stakeholder

Nilai-nilai Perusahaan : Amanah, Integritas, Peduli, Kerjasama, dan Kualitas

Struktur Organisasi Bank Bukopin Syariah Cabang Yogyakarta

(Lampiran 14.3)

4. BTN Syari'ah

BTN (Bank Tabungan Negara) Syariah merupakan *Strategic Bussiness Unit* (SBU) dari Bank BTN yang menjalankan bisnis dengan prinsip syariah, mulai beroperasi pada tanggal 14 Februari 2005 melalui pembukaan Kantor Cabang Syariah pertama di Jakarta. Pembukaan SBU ini guna melayani tingginya minat masyarakat dalam memanfaatkan jasa keuangan Syariah dan memperhatikan keunggulan prinsip Perbankan Syariah, adanya Fatwa MUI tentang bunga bank, serta melaksanakan hasil RUPS tahun 2004.

Tujuan Pendirian BTN Syariah adalah Untuk memenuhi kebutuhan Bank dalam memberikan pelayanan jasa keuangan syariah; Mendukung pencapaian sasaran laba usaha Bank; Meningkatkan ketahanan Bank dalam menghadapi perubahan lingkungan usaha; dan Memberi keseimbangan dalam pemenuhan kepentingan segenap nasabah dan pegawai. Sekarang ini perkembangan jaringan UUS Bank BTN telah memiliki jaringan yang tersebar di seluruh Indonesia dengan rincian Kantor Cabang Syariah berjumlah 22 unit; Kantor Cabang Pembantu Syariah berjumlah 21 unit; Kantor Kas Syariah berjumlah 7 unit; Kantor Layanan Syariah berjumlah 240 unit.

Visi Bank BTN Syariah

"Menjadi *Strategic Business* Unit BTN yang sehat dan terkemuka dalam penyediaan jasa keuangan syariah dan mengutamakan kemaslahatan bersama."

Misi Bank BTN Syariah

a. Mendukung pencapaian sasaran laba usaha BTN.

b. Memberikan pelayanan jasa keuangan Syariah yang unggul dalam pembiayaan perumahan dan produk serta jasa keuangan Syariah terkait sehingga dapat memberikan kepuasan bagi nasabah dan memperoleh pangsa pasar yang diharapkan.
c. Melaksanakan manajemen perbankan yang sesuai dengan prinsip Syariah sehingga dapat meningkatkan ketahanan BTN dalam menghadapi perubahan lingkungan usaha serta meningkatkan *shareholders value*.
d. Memberi keseimbangan dalam pemenuhan kepentingan segenap *stakeholders* serta memberikan ketentraman pada karyawan dan nasabah.

Struktur Organisasi BTN Syari'ah Cabang Yogyakarta

(Lampiran 14.4)

5. BPRS Madina

Pada tanggal 3 Desember 2007 telah berdiri sebuah lembaga kuangan syariah bernama PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera dengan nama publikasi "BANK MADINA SYARIAH." Tanggal tersebut berdasarkan tanggal terbitnya surat Tanda Daftar Perusahaan (TDP) PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera dengan No. 120116500446.

Berdirinya PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera yang selanjutnya disebut Bank Madina Syariah tentunya tidak lepas dari semangat para pendiri dan pemegang saham yang ingin mengembangkan industri keuangan syariah terutama di Daerah Istimewa Yogyakarta dan di negara Indonesia pada umumnya. Para pendiri Bank Madina Syariah antara lain : Habib Aboe Bakar

Al Habsyi; Prof. Dr. H. Amir Muallim, MIS; H. Ahmad Sumiyanto, SE, MSI; Ir. Arief Budiono; Muh. Nurudin Susanto, SE dan Edi Susilo, SE.

Dengan modal awal sebesar 750 Juta dan kemudian di serahkan kepada Bank Indonesia (BI) untuk permohonan pembukaan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera. BPRS Madina Mandiri Sejahtera mendapatkan izin prinsip Bank Indonesia No 9/57/KEP.GBI/2007 tanggal 8 November 2007 dan berdasarkan Akta Pendirian dari Notaris Wahyu Wiryono No 24 tanggal 7 Februari 2007 serta SK Menhumkam RI No. W22-00151 HT.01.01-TH.2007.

Visi : Menjadi BPR Syariah dalam membangun ekonomi umat

Misi:

a. Memberikan layan produk perbankan syariah berdasarkan asas *prudential banking*
b. Berperan aktir dalam sektor usaha kecil dan menengah
c. Menyebarluaskan pelaksanaan prinsip-prinsip ekonomi syariah

Struktur Organisasi BPRS Madina

(Lampiran 14.5)

6. BPR Syariah Bangun Drajat Warga

Berawal usulan/ide dari Majlis Ekonomi Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Yogyakarta agar dibentuk sebuah lembaga keuangan yang berlandaskan Syari'at Islamiyah, yang selama itu Muhammadiyah masih menganggap bahwa lembaga keuangan atau disebut Bank dengan sistim bunga masih dihukumi "Musytabihat" (perkara yang masih meragukan, karena tidak jelasnya antara halal dan haram). Maka terbentuklah tim pendiri yang beranggotakan 42 orang yang merupakan aktivis Muhammadiyah, kemudian

berazzam/berniat untuk mewujudkan apa yang menjadi cita-cita/usulan tersebut. Rabu, 02 Pebruari 1994 telah berdiri PT. Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah Bangun Drajat Warga yang berkedudukan di Ngipik, Baturetno, Banguntapan, Bantul dan diresmikan oleh Ketua Pimpinan Pusat Muhammadiyah waktu itu Bapak KH. Akhmad Azhar Basyir, MA.

PT. Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah Bangun Drajat Warga (BPR Syari'ah BDW) didirikan berdasarkan Akte Notaris Muhammad Agus Hanafi, SH sesuai No.33 tanggal 24 Pebruari 1993, dengan akte perubahan No. 18 tanggal 15 Mei 1993 dari Notaris yang sama, serta disahkan dengan SK Menteri Kehakiman No. C2-4457.HT.01.01.1993 tanggal 10 juni 1993. Pada tanggal 7 Desember 1992 Ijin prinsip dari Menteri Keuangan turun dan persyaratan yang ditentukan telah lengkap, maka pada tanggal 30 Nopember 1993 Ijin Operasional dikeluarkan dengan No. 275/KM17/1993.

Perubahan Anggaran Dasar sesuai dengan Keputusan Mentri Hukum dan Hak Asasi Manusia No. AHU-36165.AH.01.02 tahun 2009 nama Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah dirubah menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Bangun Drajat Warga

Visi **:** Menjadikan BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga Sebagai Lembaga Keuangan Syari'ah yang unggul dan terpercaya.

Misi :

a. Mengembangkan dan mensosialisasikan pola, sistem dan konsep perbankan syari'ah.

b. Memajukan BPRS BDW dengan prinsip bagi hasil yang saling menguntungkan antara nasabah dan BPRS BDW dalam kerangka amar ma'ruf nahi munkar.
c. Mendapatkan profit sesuai dengan target yang ditetapkan.
d. Memberikan kesejahteraan kepada pengguna jasa, pemilik, pengurus dan pengelola BPRS BDW secara layak

Struktur Organisasi BPR SYARI'AH BDW

(Lampiran 14.6)

3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini memberikan identifikasi tersendiri dalam memfokuskan penelitian yang akan dicapai. Kerlinger (1986:35) menyatakan bahwa variabel ini merupakan konstruk atau sifat yang akan dipelajari oleh peneliti. Diberikan nama variabel sendiri karena terdapat variasi, di lain bagian Kerlinger (1986:35) juga membahas bahwa variabel dapat dikatakan sebagai suatu sifat yang diambil dari suatu nilai yang berbeda. Dalam Sekaran (2006:115) dijelaskan bahwa variabel penelitian adalah apapun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai.

3.3.1 Variabel Independen (X)

Pada Creswell (2016:77) menjelaskan bahwa variabel independen adalah variabel yang kemungkinan dapat menyebabkan, mempengaruhi, atau berefek pada hasil. Variabel ini dikenal juga variabel bebas, *treatment, manipulated, atecedent*, atau *predictor*. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah *workfamily conflict* (X_1) dan religiusitas (X_2).

3.3.2 Variabel Dependen (Y)

Pada Creswell (2016:77) menjelaskan bahwa variabel dependen adalah variabel yang bergantung pada variabel bebas. Variabel ini biasa dikenal dengan nama variabel terikat, variabel ini merupakan hasil dari pengaruh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah komitmen organisasi (Y_1) dan kinerja karyawan (Y_2).

3.3.3 Variabel Intervening (Z)

Pada Creswell (2016:77) menjelaskan bahwa variabel intervening ini berada diantara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel ini memediasi pengaruh-pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel intervening muncul pada situasi/kondisi tertentu dan membantu menerangkan secara konseptual pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel intervening yang digunakan adalah kepuasan kerja (Z)

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan definidi sebuah ide dalam istilah yang bisa diukur dengan mengurangi tingkat abstraksinya melalui penggambaran dimensi dan elemennya (Sekaran, 2006). Menurut Locke, Spirduso & Silverman (dalam Creswell 2016) menyatalkan bahwa definisi istilah atau definisi operasional merupakan hasil definisi dari istilah yang kemungkinan tidak dimengerti orang di luar bidang penelitian atau istilah yang terdengar asing. Biasanya istilah yang didefinisikan terdiri dari variabel penelitian. Pada penelitian ini variabel penelitiannya sebagai berikut :

3.4.1 *Work family conflict* (X_1)

Work family conflict dedefinisikan Greenhaus (2000) bahwa *work family conflict* ini bentuk konflik interrole/konflik antar peran dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluara yang saling bertentangan dalam beberapa hal. Artinya bahwa konflik tersebut di karenakan seseorang memiliki peran ganda baik adanya tuntutan dari pekerjaan di kantor maupun pekerjaan di rumah sehingga muncul ketidakseimbangan dalam melaksanakan dan melakukan tugas secara bijaksana. Untuk mengukur *work family conflict* menurut Greenhaus (2011:291), diantaranya :

1. *Time based conflict* merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntunan dapat berasal dari keluarga maupun dari pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (Greenhaus *et al*, 2000). *Time based conflict* terdiri dri :
   a. Kepentingan keluarga menyita waktu kerja
   b. Kepentingan kerja mengganggu waktu untuk kepentingan keluarga
   c. Waktu libur sering untuk menyelesaikan tugas kantor
   d. Tidak ada waktu untuk bersama dengan keluarga
2. *Strain based conflict* merupakan konflik yang terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. *Strain based conflict* terdiri dari :
   a. Masalah keluarga mempengaruhi turunnya produktivitas kerja
   b. Masalah keluarga mempengaruhi waktu untuk kerja
   c. Tuntutan kerja mengganggu kehidupan keluarga
   d. Masalah kerja mengurangi ketenangan hati saat bersama keluarga

3. *Behavior based conflict* merupakan konflik yang berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua agian (pekerjaan atau keluarga). *Behavior based conflict* terdiri dari :
   a. Tuntutan kerja mempengaruhi kerenggangan hubungan dengan keluarga
   b. Kondisi keluarga yang baik mempengaruhi semangat kerja
   c. Pekerjaan dalam keluarga mempengaruhi ketepatan waktu hadir di kantor
   d. Merasa lelah setelah pulang bekerja

Ketiga aspek tersebut diukur dengan menggunakan 12 item pertanyaan berdasarkan pada modifikasi skala pengukuran yang dikembangkan oleh Greenhaus, *et al* (1983) karena skala tersebut sesuai dengan dimensi penelitian yang akan dilakukan. Beberapa item pertanyaan variabel *work family conflict* dalam kuisioner nantinya akan di dampingi poin jawaban. Setiap poin jawaban pada kuisioner ditentukan masing-masing skornya menggunakan skala *likert*. Bobot yang digunakan di setiap pernyataan yaitu :

Tabel 3.1 Skala *Likert* untuk Variabel *Work Family Conflict*

Jawaban	**Nilai**
Sangat Sering (SS)	5
Sering (S)	4
Kadang-kadang (K)	3
Jarang (J)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Sumber : Sekaran, 2006 (dan diolah peneliti)

3.4.2 Religiusitas (X_2)

Religiusitas merupakan kesadaran diri akan pentingnya beragama yang menunjukkan sikap kepasrahan pada Tuhan. Glock dan Stark (dalam Alwi, 2014:3) mengemukakan bahwa religiusitas artinya keberagamaan seseorang pada dasarnya

lebih menunjukkan pada proses-proses internalisasi nilai-nilai agama yang kemudian menyatu dalam diri individu membentuk perilaku sehari-hari

Terdapat lima macam dimensi menurut Glock dan Stark (Ancok dan Suroso, 2011:77-78) diantaranya :

1. Dimensi Keyakinan (*the ideological dimension*)

   Pada dimensi ini berisikan pengharapan dimana seseorang yang religius berpegang teguh pada pandangan teologis tertentu dan mengakui kebenaran doktrin-doktrin tersebut.

   Indikatornya :

   a. Keyakinan kepada Allah SWT
   b. Keyakinan kepada Malaikat-malaikat Allah SWT
   c. Keyakinan kepada Kitab-kitab Allah SWT
   d. Keyakinan kepada Rasul-Rasul Allah SWT
   e. Keyakinan kepada hari kiamat
   f. Keyakinan kepada Qadla dan Qodarnya Allah SWT

2. Dimensi peribadatan atau Praktek Agama (*the ritualistic dimension*)

   Pada dimensi ini mencakup perilaku pemujaan, ketaatan, dan hal-hal yang dilakukan orang untuk menunjukkan komitmen terhadap agama yang sudah dipercayai dan dianutnya. Indikatornya yaitu :

   a. Ketertiban mengerjakan shalat lima waktu
   b. Kesediaan bershodaqoh di lingkungan masyarakat
   c. Kekhusyukan berdoa setiap berkegiatan
   d. Kesungguhan puasa sunnah (senin-kamis/yaumul bidh)
   e. Kedisiplinan mengerjakan ibadah sholat dhuha

f. Kedisiplinan mengikuti kajian keagamaan yang diadakan oleh perusahaan

3. Dimensi Pengamalan (*the consequential dimension*)

Dimensi ini menunjukkan pada seberapa tingkatan muslim berperilaku baik dengan motivasi ajaran agamanya yaitu bagaimana individu berelasi dengan dunianya, terutama manusia lain. Indikatornya yaitu :

a. Kedermawanan kepada rekan kerja yang membutuhkan
b. Jumlah pertolongan kepada rekan kerja yang sedang dalam kondisi kesulitan
c. Kedekatan dengan rekan kerja untuk mempererat silaturahmi
d. Kesadaran akan pentingnya mempererat silaturahmi dengan rekan kerja
e. Ketegasan untuk menegakkan kebenaran
f. Kekhusyukan berdoa untuk perusahaan semakin baik
g. Kejujuran di setiap aktivitas\
h. Ketertiban menjaga kebersihan lingkungan

4. Dimensi Pengahyaatan atau Pengalaman (*the experiencial dimension*)

Dimensi ini mengacu pada identifikasi akibat keyakinan keagamaan, praktik, pengalaman, dan pengetahuan seseorang dari waktu ke waktu. Indikatornya antara lain :

a. Kedekatan dengan Allah SWT
b. Ketentraman hati karena mendengarkan ayat Al-Qur’an
c. Keyakinan doa yang dipanjatkan terkabul
d. Sikap tawakkal (pasrah diri secara positif) kepada Allah
e. Kekhusyukan melaksanakan sholat
f. Ketidaknyamanan melakukan hal buruk

g. Keyakinan akan dimudahkan oleh Allah SWT dalam menjalankan tugas kerja

5. Dimensi Pengetahuan Agama (*the intellectual dimension*)
   a. Pemahaman tentang ajaran yang harus diimani (rukun iman dan rukun islam)
   b. Pengetahuan tentang hukum-hukum dalam Islam
   c. Pengetahuan tata cara thaharah (bersuci) dalam Islam
   d. Pemahaman bahwa bekerja yang baik untuk mencari nafkah bernilai ibadah
   e. Pemahaman akan kandungan ayat-ayat al-Qur'an tentang mencari nafkah yang halal
   f. Pemahaman akan kisah Rasulullah SAW saat berdakwah pada zamannya

Kelima dimensi tersebut diukur dengan menggunakan 32 item pertanyaan yang dikembangkan dari lima dimensi religiusitas pendapat Glock dan Stark. Beberapa item pertanyaan variabel religiusitas dalam kuisioner nantinya akan di dampingi poin jawaban. Setiap poin jawaban pada kuisioner ditentukan masing-masing skornya menggunakan skala *likert*. Bobot yang digunakan di setiap pernyataan yaitu :

Tabel 3.2 Skala *Likert* untuk Variabel Religiusitas

Jawaban	**Nilai**
Sangat Tinggi (ST)	5
Tinggi (T)	4
Sedang (S)	3
Rendah (R)	2
Sangat Rendah (SR)	1

Sumber : Sekaran, 2006 (dan diolah peneliti)

3.4.3 Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja biasanya diperlakukan sebagai kumpulan perasaan atau tanggapan afektif yang terkait dengan situasi pekerjaan, atau hanya bagaimana yang orang rasakan tentang berbagai aspek pekerjaan mereka (Spector, 1996). Indikator kepuasan kerja, diantaranya yaitu :

1. Promosi (*Promotion*), kondisi dimana perusahaan menerapkan adanya kenaikan jabatan dalam tiap periode kepengurusan.

   Indikatornya yaitu:

   a. Perusahaan memiliki sistem promosi atau jenjang karir yang jelas
   b. Perusahaan memberikan peluang promosi yang adil
   c. Perusahaan memberikan peluang promosi sesuai kompetensi yang dimiliki karyawan
   d. Perusahaan memberikan peluang promosi berdasarkan kinerja

2. Pengawasan (*Supervision*), Adanya kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis maupun nonteknis kepada bawahan yang mengalami permasalahan dalam bekerja.

   Indikatornya yaitu:

   a. Pimpinan memberi masukan terkait tugas yang dilakukan karyawan
   b. Pimpinan memberi motivasi kerja pada karyawan
   c. Pimpinan memberikan bantuan terkait tugas yang dirasa sulit oleh karyawan
   d. Nyaman dengan adanya pengawasan oleh pimpinan terhadap kinerja karyawan

3. Rekan Kerja (*Co-Workers*), Hubungan antar karyawan dalam interaksi untuk memenuhi kebutuhan sosial

   Indikatornya yaitu:

   a. Rekan kerja memberi dukungan untuk menyelesaikan pekerjaan
   b. Rekan kerja memberikan motivasi kerja
   c. Rekan kerja memberikan bantuan terkait tugas yang dirasa sulit oleh rekan kerja lainnya
   d. Nyaman bersama rekan kerja dilingkungan kerja

4. Sifat Pekerjaan (*Nature of Works*), mengenai seberapa besar pekerjaan tersebut menantang dan mampu meningkatkan kreatifitas karyawan

   a. Pekerjaan yang mudah untuk diselesaikan
   b. Ada kesempatan berkreasi dalam menyelesaikan pekerjaan
   c. Ada kebebasan dalam mengerjakan pekerjaan
   d. Ada keterlibatan karyawan merancang tugas

5. Kondisi Operasional (*Operating Procedures*), Dimana karyawan dapat menyesuaikan suasana kingkungan pekerjaan baik untuk kenyamanan pribadi maupun memudahkan penyelesaian tugas

   a. Suasana kerja mendorong semangat kerja
   b. Prosedur kerja mempermudah dalam penyelesaian pekerjaan
   c. Kebijakan perusahaan mempermudah keleluasaan bekerja
   d. Ada kenyamanan dalam melakukan pekerjaan

6. Komunikasi (*Communication*), Terbangunnya interaksi lintas karyawan yang bertujuan mencapai visi perusahaan secara efektif.

   Indikatornya yaitu:

a. Komunikasi terbangun dengan baik di perusahaan
b. Ada rapat rutin untuk memperjelas pekerjaan
c. Perusahaan memberitahu apa yang sedang terjadi dengan kondisi perusahaan terkini
d. Penugasan kerja kepada karyawan sepenuhnya dijelaskan

7. Gaji (*Pay*), Sejumlah gaji/upah bulanan akan balas jasa kinerja yang telah karyawan berikan kepada perusahaan.

   Indokatornya yaitu:

   a. Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang diberikan
   b. Gaji yang diberikan cukup memadai dengan kondisi perekonomian
   c. Gaji yang diberikan cukup memenuhi kebutuhan hidup
   d. Gaji diberikan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati

8. Imbalan Kontigensi (*Contingent rewards*), Variabel tambahan yang biasanya berkaitan dengan gaji/upah yang diberikan atas hak dan insentif sesuai kinerja karyawan

   a. Tunjangan khusus yang diberikan sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku
   b. Ada tunjangan khusus yang tidak diberikan oleh perusahaan lain
   c. Pemberian tunjangan menciptakan rasa percaya diri untuk bermasyarakat
   d. Pemberian tunjangan membuat saya lebih setia kepada perusahaan

9. Penghargaan (*Fringe benefits*), Perlakuakn perusahaan terhadap karyawan yang memiliki potensi serta kinerja yang lebih.

a. Ada pengakuan/penghargaan pada karyawan atas pekerjaan mereka yang memiliki disiplin kehadiran tinggi
b. Ada pengakuan/penghargaan pada karyawan atas pekerjaan mereka yang mentaati prosedur kerja
c. Ada pengakuan/penghargaan pada karyawan atas pekerjaan mereka yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
d. Ada pengakuan/penghargaan pada karyawan atas pekerjaan mereka yang memiliki pengetahuan yang luas

Variabel tersebut diuji dengan menggunakan instrumen *Job satisfaction Survey* (JSS) yang dikembangkan oleh Spector (1997). JSS menilai sembilan aspek kepuasan kerja, yaitu : gaji, promosi, supervisi/pengawas, tunjangan, imbalan kontingen, kondisi operasi, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi. JSS ini terdiri dari 36 item pertanyaan dengan 4 item pertanyaan untuk mengukur tiap aspeknya. Beberapa item pertanyaan variabel kepuasan kerja dalam kuisioner nantinya akan di dampingi poin jawaban. Setiap poin jawaban pada kuisioner ditentukan masing-masing skornya menggunakan skala *likert*. Bobot yang digunakan di setiap pernyataan yaitu :

Tabel 3.3 Skala *Likert* untuk variabel kepuasan kerja

Jawaban	Nilai
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral/tidak berpendapat (N)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber : Sekaran, 2006 (dan diolah peneliti)

3.4.4 Komitmen Organisasi (Y_1)

Komitmen organisasional didefinisikan oleh Allen & Mayer (1993) yaitu suatu konstruk psikologis yang terdiri dari tiga bentuk komitmen yaitu afektif, normatif dan

berkelanjutan, anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi (Allen dan Mayer. 1993). Tiga komponen komitmen organisasi dan indikatornya menurut Allen dan Mayer, diantaranya :

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) yang merupakan suatu pendekatan emosional individu dalam keterlibatan dengan organisasi, sehingga individu akan merasa diperhatikan oleh organisasi. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi.
    a. Perusahaan ini memiliki arti yang besar bagi kehidupan pribadi
    b. Bahagia dapat menghabiskan karir di dalam organisasi ini
    c. Ada kebanggaan bekerja di perusahaan ini
    d. Ada kebanggaan menjadi bagian dari keluarga perusahaan ini
    e. Masalah yang ada dalam perusahaan juga menjadi masalah pribadi
2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*) merupakan ikatan batin yang dimiliki oleh individu untuk bertahan di organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk selalu bersama dengan organisasi. Komitmen ini didasarkan pada persepsi karyawaan tentang kerugian yang akan dialami jika menginggalkan organisasi
    a. Ada motivasi untuk memperoleh kompensasi perusahaan
    b. Tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan pribadi
    c. Berat hati meninggalkan perusahaan ini
    d. Khawatir dengan apa yang mungkin terjadi jika berhenti bekerja di perusahaan ini
    e. Beberapa hal dalam kehidupan akan terganggu jika memutuskan meninggalkan perusahaan ini

3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) yang merupakan suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi. Normatif merupakan suatu perasaan karyawan mengenai kewajiban yang harus dia berikan kepada organisasi, dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.
    a. Yang lebih baik saat ini adalah tetap bekerja di satu perusahaan
    b. Salah satu alasan untuk melanjutkan bekerja pada perusahaan ini adalah percaya bahwa kesetiaan itu penting
    c. Merasa yakin dengan pekerjaan ini akan memberikan masa depan yang baIk
    d. Berpindah dari perusahaan satu ke perusahaan lain terlihat tidak etis
    e. Menjadi karyawan yang tetap setia pada suatu perusahaan merupakan tindakan yang bijaksana

Penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Mayer dan Allen (1997), yang akan diukur menggunakan 15 item pertanyaan dan di dampingi poin jawaban. Setiap poin jawaban pada kuisioner ditentukan masing-masing skornya menggunakan skala *likert*. Bobot yang digunakan di setiap pernyataan yaitu :

Tabel 3.4 Skala *Likert* untuk Variabel Komitmen Organisasi

Jawaban	**Nilai**
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral/tidak berpendapat (N)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber : Sekaran, 2006 (dan diolah peneliti)

3.4.5 Kinerja Organisasi (Y_2)

Menurut Bernardin dan Russell (1998), pada dasarnya prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Indikator untuk mengukur kinerja menurut Bernardin dan

Russell (1998) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain adalah :

1. *Quality* (Kualitas)

   Merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna. Indikator-indikatornya antara lain :

   a. Kemampuan bekerja sesuai standar
   b. Kemampuan bekerja sesuai target
   c. Ketelitian dalam bekerja

2. *Quantity* (Kuantitas)

   Merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Indikator-indikatornya antara lain :

   a. Kemampuan bekerja memenuhi target
   b. Kemampuan bekerja sesuai harapan organisasi
   c. Ketaatan bekerja sesuai prosedur

3. *Timeliness* (Ketepatan waktu)

   Merupakan tingkatan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain. Indikator-indikatornya antara lain :

   a. Kemampuan menyelesaian pekerjaan tepat waktu
   b. Kemampuan menggunakan waktu istirahat saya tepat
   c. Kemampuan mengambil keputusan yang bijak

4. *Cost-effectiveness* (Efektivitas biaya)

Merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada. Indikator-indikatornya antara lain :

a. Kemampuan meminimalisir kesalahan saat bekerja
b. Kemampuan menghemat pengeluaran perusahaan
c. Kemampuan memelihara sarana prasarana perusahaan

5. *Interpersonal impact* (Hubungan antar perseorangan)

   Merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan. Indikator-indikatornya antara lain :

   a. Kemampuan membangun suasana harmonis antar rekan kerja
   b. Kemampuan menghargai hasil kerja sesama rekan kerja
   c. Kemampuan menjalin kerjasama antar rekan kerja

6. *Need for supervision* (Hubungan antar perseorangan)

   Merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja dengan baik tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan. Indikator-indikatornya antara lain :

   a. Kemampuan bekerja mandiri tanpa pengawasan
   b. Kemampuan bertanggungjawab dalam bekerja
   c. Kemampuan bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditaati

Penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Bernadin dan Russell (1998), yang akan diukur menggunakan 20 item pertanyaan dan dalam

kuisioner nantinya akan di dampingi poin jawaban. Setiap poin jawaban pada kuisioner ditentukan masing-masing skornya menggunakan skala *likert*. Bobot yang digunakan di setiap pernyataan yaitu :

Tabel 3.5 Skala *Likert* untuk Kinerja Karyawan

Jawaban	Nilai
Sangat Baik (SB)	5
Baik (B)	4
Cukup (C)	3
Kurang (K)	2
Sangat Kurang (SK)	1

Sumber : Sekaran, 2006 (dan diolah peneliti)

3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

3.5.1 Populasi

Dalam penelitian kuantitatif tidak terlepas dengan adanya populasi sebagai dasar mengambil sampel penelitian. Sekaran (2006:121) menjelaskan bahwa populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti teliti. Populasi dari penelitian ini adalah samua karyawan yang ada di Bank Syariah Yogyakarta.

Tabel 3.6 Jumlah Karyawan Bank Syari'aah di Yogyakata

Bank	Jumlah Karyawan
Bank Muamalat Indonesia	60
Bank Syariah Mandiri	175
Bank Bukopin Syari'ah	40
BTN Syariah	45
BPRS Madina	20
BPR Syariah Bangun Drajat Warga	20
TOTAL	360

Sumber : Hasil Survei Peneliti

3.5.2 Sampel Penelitian

Penelitian kuantitatif berjalan dengan baik jika pengambilan sampel dalam populasi tepat sasaran. Sampel yang baik akan menggambarkan hasil penelitian yang

baik. Menurut Sekaran (2006: 123) sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, sejumlah, tapi tidak semua, elemen populasi akan membentuk sampel. Dalam Sekaran (2006: 328) saampel ini merupakan subset atau sub kelompok populasi.

Kriteria dalam penentuan sampel penelitian yang akan dilakukan, adalah sebagai berikut:

1. Responden bekerja di salah satu Bank Syari'ah yang ditunjuk peneliti sebagai sampel penelitian
2. Responden berstatus sudah menikah
3. Responden termasuk bagian operasional Bank Syari'ah
4. Responden memiliki dua peran bersamaan, baik di kantor maupun di rumah

Beberapa nama Bank Syariah dan jumlah sampel yang memiliki tujuan (*purposive sample)* akan digunakan dan sudah dihitung sesuai sasaran sampel diantaranya:

Tabel 3.7 Jumlah Sampel Karyawan Bank Syari'ah di Yogyakata

Bank	**Jumlah Karyawan**
Bank Muamalat Indonesia	31
Bank Syariah Mandiri	35
Bank Bukopin Syari'ah	15
BTN Syariah	20
BPRS Madina	17
BPR Syariah Bangun Drajat Warga	22
TOTAL	140

Sumber : Hasil Survei Peneliti

Jadi, total seluruh karyawan yang akan disebarkan kuisioner sejumlah 140 karyawan Bank Syari'ah di Yogyakarta.

3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristiknya pada elemen populasi (Sekaran, 2006:121). Dalam Sugiyono (2007) dijelaskan bahwa tekning sampling merupakan teknik pengambiulan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara ada tujuan (*purposive sampling*). Menurut Arikunto (2010:183) teknik ini dilakukan dengan cara mengambil subjek bukan didasarkan atas strata, random atau daerah tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu. Peneliti dapat menentukan sampel berdasarkan tujuan tertentu, namun ada syarat yang harus dipenuhi. Diantaranya:

a. Pengambilan sampel harus didasarkan atas ciri, sifat atau karakteristik tertentu, yang merupakan ciri pokok populasi.
b. Subjek yang diambil sebagai sampel benar-benar merupakan subjek yang paling banyak mengandung ciri yang terdapat pada populasi
c. Penentuan karakteristik populasi dilakukan dengan cermat

3.6 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Jenis Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari tangan pertama untuk di analisis berikutnya untuk menemukan solusi atau masalah yang diteliti (Sekaran, 2006:242). Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada responden yang merupakan karyawan

Bank Syariah di Yogyakarta, yang berkaitan dengan identitas responden, serta persepsi responden terhadap variabel yang akan diteliti. Kuisioner yang disebarkan berisi pertanyaan mengenai *work family conflict*, religiusitas, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh para peneliti, data yang diterbitkan dalam jurnal statistik dan lainnya, dan informasi yang tersedia dari sumber publikasi atau nonpublikasi entah di dalam atau di luar organisasi, semua yang dapat berguna bagi peneliti (Sekaran, 2006:245). Data sekunder ini umumnya berupa bukti, catatan atau laporan yang telah di tersusun dalam arsip yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan. Pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data-data yang terkait dengan Bank Syariah di Yogyakarta dan penelitian terdahulu yang sesuai dengan variabel yang akan diteliti, diantaranya *work family conflict*, religiusitas, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara mendistribusikan kepada karyawan perusahaan yang akan diteliti. Menurut Sekaran (2006:82) kuisioner (*questionnaires*) adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas. Kuisioner dapat diberikan secara pribadi, disuratkan melalui responden, atau disebarkan secara elektronik.

Dalam penelitian ini kuisioner akan diberikan secara pribadi kepada karyawan diminta untuk mengisi pertanyaan-pertanyaan yang ada di dalam kuisioner dengan

menggunakan skala *likert*. Sekaran (2006:31-32) mengatakan bahwa skala likert didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek menyetujui pernyataan yang ada dalam kuisioner pada skala likert dengan titik poin yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral (tidak berpendapat), setuju, dan sangat setuju. Setiap poin jawaban pada kuisioner ditentukan masing-masing skornya menggunakan skala *likert*. Bobot yang digunakan di setiap pernyataan yaitu:

Tabel 3.8 Rekapitulasi Skala *Likert* untuk Variabel Penelitian

Jawaban	**Nilai**
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral/tidak berpendapat (N)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1
Jawaban	**Nilai**
Sangat Baik (SB)	5
Baik (B)	4
Cukup (C)	3
Kurang (K)	2
Sangat Kurang (SK)	1
Jawaban	**Nilai**
Sangat Sering (SS)	5
Sering (S)	4
Kadang-kadang (K)	3
Jarang (J)	2
Tidak Pernah (TP)	1
Jawaban	**Nilai**
Sangat Tinggi (ST)	5
Tinggi (T)	4
Sedang (S)	3
Rendah (R)	2
Sangat Rendah (SR)	1

Sumber : Sekaran, 2006 (dan diolah peneliti)

Dalam penelitian ini, kuisioner terdiri dari variabel *work family conflict*, religiusitas, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.yang diberikan kepada karyawan Bank Syariah di Yogyakarta

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner (Ghozali, 2011). Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuisioner. Suatu kuisioner ini dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali, 2011).

Menurut Ghozali (2011) bahwa melakukan uji validitas dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor kontrstruk atau variabel, uji validitas dapat juga dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk, dan uji dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA).

Pada penelitian ini, peneliti memilih melakukan uji validitas dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Suatu instrumen dinyatakan valid jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari r tabel dan sebaliknya item pertanyaan dinyatakan gugur (tidak valid). Rumus yang digunakan untuk menentukan koefisien korelasi linier antara dua variabel adalah *Pearson Product Moment* sebagai berikut (Azwar, 2004) :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - (\sum X)(\sum Y)/n}{\sqrt{[\sum X^2 - (\sum X)^2/n][\sum Y^2 - (\sum Y)^2/n]}}$$

$$r_{xyz} = \frac{\sum XYZ - (\sum X)(\sum Y)(\sum Z)/n}{\sqrt{[\sum X^2 - (\sum X)^2/n][\sum Y^2 - (\sum Y)^2/n][\sum Z^2 - (\sum Z)^2/n]}}$$

Keterangan :
r_{xyz} = koefisien korelasi
X = skor yang ada dibutir item
Y = total skor
ΣX = jumlah skor X
ΣY = jumlah skor Y
ΣZ = jumlah skor Z

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliablitas digunakan untuk menguji konsistensi dan stabilitas. Konsistensi menunjukkan seberapa baik item-item yang mengukur sebuah konsep bersatu menjadi sebuah kumpulan (Sekaran, 2006:177). Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009:45).

Untuk mengetahui suatu alat ukur eliabel atau tidak, dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *Alfa Cronbach* adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baik item dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. *Alfa Cronbach* dihitung dalam hal rata-rata interkorelasi antar item yang mengukur konsep. Semakin dekat *Alpha Cronbach* dengan 1, semakin tinggi keandalan konsisten internal (Sekaran, 2006:177). Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika memiliki koefisien keandalan (relabel) sebesar 0,60 atau lebih.

Adapun rumusnya sebagai berikut (Sugiyono, 2005:282) :

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2}\right]$$

Keterangan :
r_i = *Alfa Cronbach*
$\sum si^2$ = mean kuadrat kesalahan
st^2 = varians total
k = mean kuadrat antara subyek

3.8 Metode Analisis Data

Metode analisis merupakan cara yang digunakan dalam proses melakukan penelitian agar dapat menunjukkan hasilnya. Dalam Ghozali (2006) metode analisis data dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Analisis Deskriptif, yaitu analisis yang dipakai untuk mendeskripsikan karakteristik penelitian, responden yang diteliti serta data yang dikumpulkan. Setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif.
2. Analisis Statistik, yaitu analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik statistik. Menurut Ghozali (2009:19) statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, dan skewness (kemencengan distribusi)

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan metode analisis data statistik dalam pengolahan data penelitian

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan *estimator linier* yang baik. Uji asumsi klasik terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009:147). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, Pengujian normalitas pada penelitian ini dengan menggunakan uji *Kolmoogorov-Smirnov*. Residual berdistribusi normal bila tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Menurut Ghozali (2009) ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan cara :

d. Analisis grafik : analisis yang dilakukan dengan cara melihat grafik histogram kemudian membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

e. Analisis statistik : analisis yang dilakukan dengan cara melihat nilai *skewness* dan kurtosis dapat dihitung dengan rumus:

$$Zskewness = \frac{skewness}{\sqrt{6/N}}$$

Sedangkan nilai z kurtosis dapat dihitung dengan rumus :

$$Zkurtosis = \frac{kurtosis}{\sqrt{24/N}}$$

Dimana N adalah jumlah sampel, jika nilai Z hitung >Z tabel, maka distribusi tidak normal. Dan dalam penelitian ini, penelitian menggunakan metode analosis statistika untuk melakukan uji normalitas dengan tingkat signifikan 5 persen

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadiketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homokedasitas dan jika berbeda disebut Heteroskedasitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedasitas atau tidak terjadi Heterokedasitas (Ghozali, 2011:139). Pada penelitian ini uji heterokedasitas dengan menggunakan pendekatan grafik melalui uji *glejser* dengan menggunakan

tingkat signifikan 5 persen. Dalam Ghozali (2011:139) diulas bahwa dasar analisis diantaranya:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (menggelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedasitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.

3. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2011:105) menyatakan bahwa uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sala dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolineritas didalam model regresi adalah sebagai berikut :

a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
b. Menganalisis matrik korelasi variabel-veriabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolineritas.

c. Multikolineritas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika ada *tolerance* lebih dari 10% atau VIF kurang dari 10 maka dikatakan tidak ada multikoloneritas

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sekaran (2006:299), Analisis regresi berganda dilakukan untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa varibel bebas terhadap satu variabel terikat yang berskala interval. Analisis ini membantu dalam memahami berapa banyak varians dalam variabel terikat yang yang dijelaskan oleh sekelompok prediktor. Menurut Arikunto (2010), Persamaan regresi yang mempunyai dua independen variabel adalah :

$$Y_c = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Regresi Model I (Kepuasan Kerja)

Analisis regresi model I digunakan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* dan religiusitas terhadap komitmen organisasi. Dalam persamaan regresi linier digunakan persamaan $Y' = a + bX$.

Persamaan $Z = a + b^1X_1 + b_2X_2$.....(1)

Keterangan :

Z = Kepuasan Kerja

X_1 = *Work family conflict*

X_2 = Religiusitas

b_1 = Koefisien Regresi

b_2 = Koefisien Regresi

2. Regresi Model II (Komitmen Organisasi)

Analisis regresi model II (Komitmen Organisasi) digunakan untuk mengetahui tentang besarnya pengaruh langsung dari variabel *work family conflict* dan religiusitas terhadap komitmen organisasi.

$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2$.....(2)

Keterangan:

Y_1 = Komitmen Organisasi

X_1 = *Work family conflict*

X_2 = Religiusitas

b_1 = Koefisien Regresi

b_2 = Koefisien Regresi

3. Regresi Model II (Kinerja Karyawan)

Analisis regresi model II (Kinerja Karyawan) digunakan untuk mengetahui tentang besarnya pengaruh langsung dari variabel *work family conflict* dan religiusitas terhadap kinerja karyawan.

$Y_2 = a + b_1X_1 + b_2X_2$.....(2)

Keterangan:

Y_2 = Kinerja Karyawan

X_1 = *Work family conflict*

X_2 = Religiusitas

b_1 = Koefisien Regresi

b_2 = Koefisien Regresi

4. Regresi Model III (Komitmen Organisasi)

Analisis regresi model III (Komitmen Organisasi) digunakan untuk mengetahui tentang besarnya pengaruh langsung dari variabel *work family conflict*, religiusitas, dan kepuasan kerja terhadap variabel komitmen organisasi.

Persamaan : $Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z$.....(3)

Keterangan:

Y_1 = Komitmen Organisasi

X_1 = *Work family conflict*

X_2 = Religiusitas

Z = Kepuasan Kerja

b_1 = Koefisien Regresi

b_2 = Koefisien Regresi

b_3 = Koefisien Regresi

5. Regresi Model III (Kinerja Karyawan)

Analisis regresi model III (Kinerja Karyawan) digunakan untuk mengetahui tentang besarnya pengaruh langsung dari variabel *work family conflict*, religiusitas, dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Persamaan : $Y_2 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z$.....(3)

Keterangan:

Y_2 = Kinerja Karyawan

X_1 = *Work family conflict*

X_2 = Religiusitas

Z = Kepuasan Kerja

b_1 = Koefisien Regresi

b_2 = Koefisien Regresi

b_3 = Koefisien Regresi

3.8.3 Uji Hipotesis

Setelah mengetahui model regresi dari analisis regresi, maka diperlukan pengambilan keputusan terkait dengan kebenaran hipotesis yang diajukan. Berikut merupakan tahapan dalam melakukan pengajuan hipotesis penelitian :

1. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel-variabel terikat. Menurut Nugroho (2005:54) bahwa uji t digunakan untuk membuktikan hipotesis, adapun langkah-langkahnya yaitu :

1. Merumuskan hipotesis operasional, yaitu Ho dan Ha
   Ha: Ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari Religiusitas terhadap komitmen organisasi karyawan Bank Syariah secara parsial
   Ho: Ada pengaruh signifikan dari religusitas terhadap komitmen organisasi karyawan Bank Syariah secara parsial
2. Menetapkan taraf signifikan (α), yaitu a=55, atau 0,05
3. Membuat kesimpulan :
   a. Jika p> α= Ho ditolak, artinya ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari Religiusitas terhadap komitmen organisasi karyawan Bank Syariah secara parsial
   b. Jika p< α= Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh signifikan dari religiusitas terhadap komitmen organisasi karyawan Bank Syariah secara parsial

4. Melakukan perhitungan sesuai dengan pendekatan statistika yang dipergunakan, yaitu dengan menggunakan *analysis of variance* (ANOVA) pada program SPSS 17.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji hipotesis (*F*-test) bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen (Nugroho, 2005:53) Uji *F* digunakan untuk membuktikan hipotesis, adapun langkah-langkahnya yaitu

1. Merumuskan hipotesis operasional, yaitu Ho dan Ha

   Ho: Ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari *work family conflict* terhadap komitmen organisasi karyawan Bank Syariah

   Ha: Ada pengaruh signifikan dari *work family conflict* terhadap komitmen organisasi karyawan
2. Menetapkan taraf signifikansi (a), yaitu a=5% atau 0,05
3. Membuat kesimpulan :

   a. Jika $p > \alpha$ = Ho diterima dan Ha ditolak, artinya ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari *work family conflict* terhadap komitmen organisasi karyawan Bank Syariah secara simultan

   b. Jika $p \leq \alpha$ = Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh signifikan dari *work family conflict* terhadap komitmen organisasi karyawan Bank Syariah secara simultan
4. Melakukan perhitungan sesuai dengan pendekatan statistika yang dipergunakan, yaitu dengan menggunakan *analisys of variance* (ANOVA) pada program SPSS (Nugroho, 2005:53).

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2009, 87). Dalam penelitian ini menggunakan kefisien determinasi *Adjested*-R^2 menunjukkan presentase total variasi dan variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dlam model. Nilai R^2 menunjukkan bahwa variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen.

3.8.4 Analisis Jalur

Menurut Ghozali (2013), untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur *(Path Analysis).* Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel *(model casual)* yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai subtitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel.

Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kasualitas imajiner. Sedangkan menurut (Rutherford, 1993 dalam Sarwono (2007:1)), analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganlisis hubungan sebab-akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung. Pendapat ketiga menurut

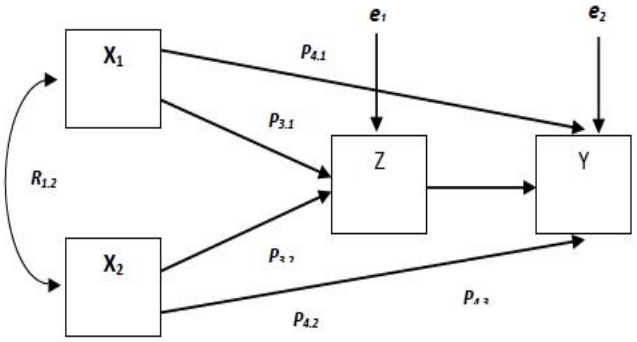
(Webley, 1997 dalam Sarwono (2007:1)), analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikansi (*significance*) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel.

Menurut Sarwono (2007:2), di bawah ini merupakan prinsip-prinsip dasar yang sebaiknya dipenuhi dalam analisis jalur, diantaranya :

1. Adanya linieritas (*linierity*). Hubungan antar variabel bersifat linier.
2. Adanya adivitas (*addivity*). Tidak ada efek-fek interaksi.
3. Data berskala interval. Semua variabel yang diobservasi mempunyai data berskala interval (*scaled value*). Jika data belum dalam bentuk skala interval, sebaiknya data diubah dengan menggunakan Metode Suksesive Interval (MSI) terlebih dahulu.
4. Semua variabel residual (yang tidak diukur) tidak berkorelasi dengan salah satu variabel dalam model.
5. Istilah gangguan (*disturbance terms*) atau variabel residual tidak boleh berkorelasi dengan semua variabel *endogenous* dalam model. Jika dilanggar maka akan berakibat hasil regresi menjadi tidak tepat untuk mengestimasikan parameter-parameter jalur.
6. Sebaiknya hanya terdapat multikoloniearitas yang rendah. Maksud multikoloniearires adalah dua atau lebih variabel bebas (penyebab) mempunyai hubungan yang sangat tinggi. jika terhadi hubungan yang tinggi maka akan mendapatkan standar *error* yang besar dari koefisien beta (b) yang digunakan untuk menghilangkan varian biasa dalam melakukan analisis korelasi secara parsial.

7. Adanya rekursivitas. Semua anak panah mempunyai satu arah, tidak boleh terjadi pemutaran kembali (*looping*).
8. Spesifikasi model sangat diperlukan untuk menginterpretasi koefisien-koefisien jalur. Kesalahan spesifikasi terjadi ketika variabel penyebab yang signifikan dikeluarkan dari model. Semua koefisien jalur akan merefleksikan kovarian bersama dengan semua variabel yang tidak diukur dan tidak akan dapat diinterpretasi secara tepat dalam kaitannya dengan akibat langsung dan tidak langsung.
9. Terdapat masukan korelasi yang sesuai. Artinya, apabila menggunakan matriks korelasi sebagai masukan, nama korelasi Pearson digunakan untuk dua variabel berskala interval; korelasi *polychoric* untuk dua variabel berskala ordinal; *tetrachoric* untuk dua variabel dikotomi (berskala nominal); *polyserial* untuk satu variabel interval dan lainnya ordinal; dan biserial untuk satu variabel berskala interval dan lainnya nominal.
10. Terdapat ukuran sampel yang memadai. Untuk memperoleh hasil yang maksimal, sebaiknya digunakan sampel di atas 100.

Skema diagram jalur:



Persamaan Struktural :

1. $Z = P_{3.1}X_1 + P_{3.2}X_2 + \varepsilon_1$
2. $Y = P_{4.1}X_1 + P_{4.2}X_2 + \varepsilon_2$

Gambar 3.1 Analisis Jalur
Sumber : Ghozali (2005)

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan hasil penelitian mengenai "Analisis Pengaruh *Work Family Conflict*, Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pada Bank Syariah di Yogyakarta". Dalam penelitian ini pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada responden penelitian yaitu pegawai tetap di Bank Syariah se-Yogyakarta. Kuesioner disebarkan kepada 138 karyawan pegawai Bank Syariah di Yogyakarta yang terdiri dari 6 Bank Syariah diantaranya Bank Syari'ah Bukopin, Muamalat, Bank Syari'ah Mandiri, BTN Syari'ah, BPRS Madina dan BPRS BDW. Pada kenyataannya kuesioner yang dibagikan tidak kembali seluruhnya, sehingga yang dapat diolah berjumlah 130 kuesioner dengan *response rate 94,2%*.

Tabel 4.1
Jumlah Kuesioner Penelitian

No.	Keterangan	Jumlah	Prosentase
1.	Jumlah kuesioner yang disebar	138	100
2.	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	8	5,8
3.	Jumlah kuesioner yang kembali	130	94,2

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2017 (Lampiran 1, hal 207-215)

Rincian peroelahan jawaban responden di dalam penelitian ini dapat dilihat pada lampiran rekapitulasi data. Setelah data terkumpul, kemudian dilakukan langkah pengodean (*coding*), ditabulasikan (*tabulating*), dan dilanjutkan dengan mengolah dan menganalisis data. Pembahasan analisis hasil penelitian ini dimulai dari analisis deskriptif responden, analisis deskripsi variabel penelitian, kemudian dilanjutkan dengan analisis kuantitatif yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis dengan uji F dan uji t.

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

4.1.1 Hasil Uji Validitas Instrumen

Tabel 4.2 Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel

No.	Variabel	Jumlah
1.	*Work Family Conflict* (X_1)	12
2.	Religiusitas (X_2)	32
3.	Kepuasan Kerja (Z)	36
4.	Komitmen Organisai (Y_1)	15
5.	Kinerja Karyawan (Y_2)	18
Total Pertanyaan		113

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2017 (Lampiran 1, hal 282-291)

Uji validitas dalam penelitian ini dihitung berdasarkan item atau variabel dari *work family conflict*, religiusitas, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Data yang diambil dari 130 responden selanjutnya diolah menggunakan *IBM SPSS Statistics 23*. Perhitungan validitas instrumen didasarkan pada perbandingan antara r-hitung dan r-tabel dimana r-tabel = 0,171 (df = N-2, 130-2 = 128 pada α = 0,05). Apabila r-hitung lebih besar dari r-tabel (rhitung > rtabel) maka item pernyataan dianggap valid begitu juga sebaliknya.

Berikut ini hasil pengujian validitas instrumen penelitian:

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Item-item Variabel *Work Family Conflict* (X_1)

Item	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Ket
X1.1	Kepentingan keluarga menyita waktu kerja	0,359	0,171	Valid
X1.2	Kepentingan kerja mengganggu waktu untuk kepentingan keluarga	0,594	0,171	Valid
X1.3	Waktu libur sering untuk menyelesaikan tugas kantor	0,566	0,171	Valid
X1.4	Tidak ada waktu untuk keluarga	0,562	0,171	Valid
X1.5	Masalah keluarga mempengaruhi turunnya produktivitas kerja	0,684	0,171	Valid
X1.6	Masalah keluarga mempengaruhi waktu untuk kerja	0,658	0,171	Valid
X1.7	Tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga	0,811	0,171	Valid

Lanjutan Tabel 4.3

X1.8	Masalah kerja mengurangi ketenangan hati saat bersama keluarga	0,786	0,171	Valid
X1.9	Tuntutan kerja mempengaruhi kerenggangan hubungan dengan keluarga	0,690	0,171	Valid
X1.10	Kondisi keluarga yang baik mempengaruhi semangat kerja	0,511	0,171	Valid
X1.11	Pekerjaan dalam keluarga mempengaruhi ketepatan waktu hadir di kantor	0,699	0,171	Valid
X1.12	Merasa lelah setelah pulang bekerja	0,716	0,171	Valid

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2017 (Lampiran 4, hal 320-344)

Dari data diatas terdapat item pernyatan variabel independen yaitu w*ork family conflict*. Item pernyatan *work family conflict* terdiri dari X1.1 sampai X1.12. Secara keseluruhan item pernyataan dalam *work family conflict* adalah valid. Sedangkan uji validitas untuk variabel religiusitas dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Religiusitas (X_2)

Item	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Ket
X2.1	Keyakinan kepada Allah SWT	0,522	0,171	Valid
X2.2	Keyakinan kepada Malaikat-malaikat Allah SWT	0,529	0,171	Valid
X2.3	Keyakinan kepada Kitab-kitab Allah SWT	0,521	0,171	Valid
X2.4	Keyakinan kepada Rosul-rosul Allah SWT	0,545	0,171	Valid
X2.5	Keyakinan kepada hari kiamat	0,545	0,171	Valid
X2.6	Keyakinan kepada Qadla dan Qadarnya Allah SWT	0,522	0,171	Valid
X2.7	Ketertiban mengerjakan shalat lima waktu	0,661	0,171	Valid
X2.8	Kesediaan bershodaqoh di lingkungan masyarakat	0,703	0,171	Valid
X2.9	Kekhusyukan berdoa setiap berkegiatan	0,779	0,171	Valid
X2.10	Kesungguhan puasa sunnah (senin-kamis/yaumul bidh)	0,434	0,171	Valid
X2.11	Kedisiplinan mengerjakan ibadah sholat dhuha	0,509	0,171	Valid
X2.12	Kedisiplinan mengikuti kajian keagamaan yang diadakan oleh perusahaan	0,568	0,171	Valid
X2.13	Kedermawanan kepada rekan kerja yang membutuhkan	0,649	0,171	Valid
X2.14	Jumlah pertolongan kepada rekan kerja yang sedang dalam kondisi kesulitan	0,608	0,171	Valid
X2.15	Kedekatan dengan rekan kerja untuk mempererat silaturahmi	0,662	0,171	Valid
X2.16	Ketegasan untuk menegakkan kebenaran	0,735	0,171	Valid

Lanjutan Tabel 4.4

X2.17	Kekhusyukan berdoa untuk perusahaan semakin baik	0,733	0,171	Valid
X2.18	Kejujuran di setiap aktivitas	0,717	0,171	Valid
X2.19	Ketertiban menjaga kebersihan lingkungan	0,690	0,171	Valid
X2.20	Kedekatan dengan Allah SWT	0,606	0,171	Valid
X2.21	Ketentraman hati karena mendengarkan ayat Al-Qur'an	0,652	0,171	Valid
X2.22	Keyakinan doa yang dipanjatkan terkabul	0,604	0,171	Valid
X2.23	Sikap tawakkal (pasrah diri secara positif) kepada Allah	0,671	0,171	Valid
X2.24	Kekhusyukan melaksanakan sholat	0,754	0,171	Valid
X2.25	Ketidaknyamanan melakukan hal buruk	0,618	0,171	Valid
X2.26	Keyakinan akan dimudahkan oleh Allah SWT dalam menjalankan tugas kerja	0,624	0,171	Valid
X2.27	Pemahaman tentang ajaran yang harus diimani (rukun iman dan rukun islam)	0,612	0,171	Valid
X2.28	Pengetahuan tentang hukum-hukum dalam Islam	0,716	0,171	Valid
X2.29	Pengetahuan tata cara *thaharah* (bersuci) dalam Islam	0,729	0,171	Valid
X2.30	Pemahaman bahwa bekerja yang baik untuk mencari nafkah bernilai ibadah	0,745	0,171	Valid
X2.31	Pemahaman akan kandungan ayat-ayat Al-Qur'an tentang mencari nafkah yang halal	0,774	0,171	Valid
X2.32	Pemahaman akan kisah Rasulullah SAW saat berdakwah pada zamannya	0,666	0,171	Valid

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2017 (Lampiran 4, hal 320-344)

Dari data diatas terdapat item pernyatan variabel independen yaitu religiusitas. Item pernyataan budaya organisasi terdiri dari X2.1 sampai X2.32. Secara keseluruhan item pernyataan dalam religiusitas adalah valid. Sedangkan uji validitas untuk variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Item	Pernyataan	**r-hitung**	**r-tabel**	**Ket**
Z.1	Perusahaan memiliki sistem promosi atau jenjang karir yang jelas	0,737	0,171	Valid
Z.2	Perusahaan memberikan peluang promosi yang adil	0,757	0,171	Valid
Z.3	Perusahaan memberikan peluang promosi sesuai kompetensi yang dimiliki karyawan	0,740	0,171	Valid

Lanjutan Tabel 4.5

Z.4	Perusahaan memberikan peluang promosi berdasarkan kinerja	0,721	0,171	Valid
Z.5	Pimpinan memberi masukan terkait tugas yang dilakukan karyawan	0,732	0,171	Valid
Z.6	Pimpinan memberi motivasi kerja pada karyawan	0,746	0,171	Valid
Z.7	Pimpinan memberikan bantuan terkait tugas yang dirasa sulit oleh karyawan	0,731	0,171	Valid
Z.8	Nyaman dengan adanya pengawasan oleh pimpinan terhadap kinerja karyawan	0,741	0,171	Valid
Z.9	Rekan kerja memberi dukungan untuk menyelesaikan pekerjaan	0,739	0,171	Valid
Z.10	Rekan kerja memberikan motivasi kerja	0,770	0,171	Valid
Z.11	Rekan kerja memberikan bantuan terkait tugas yang dirasa sulit oleh rekan kerja lainnya	0,769	0,171	Valid
Z.12	Nyaman bersama rekan kerja dilingkungan kerja	0,744	0,171	Valid
Z.13	Pekerjaan yang mudah untuk diselesaikan	0,563	0,171	Valid
Z.14	Ada kesempatan berkreasi dalam menyelesaikan pekerjaan	0,700	0,171	Valid
Z.15	Ada kebebasan dalam mengerjakan pekerjaan	0,588	0,171	Valid
Z.16	Ada keterlibatan karyawan merancang tugas	0,691	0,171	Valid
Z.17	Suasana kerja mendorong semangat kerja	0,642	0,171	Valid
Z.18	Prosedur kerja mempermudah dalam penyelesaian pekerjaan	0,601	0,171	Valid
Z.19	Kebijakan perusahaan mempermudah keleluasaan bekerja	0,629	0,171	Valid
Z.20	Ada kenyamanan dalam melakukan pekerjaan	0,772	0,171	Valid
Z.21	Komunikasi terbangun dengan baik di perusahaan	0,763	0,171	Valid
Z.22	Ada rapat rutin untuk memperjelas pekerjaan	0,642	0,171	Valid
Z.23	Perusahaan memberitahu apa yang sedang terjadi dengan kondisi perusahaan terkini	0,733	0,171	Valid
Z.24	Penugasan kerja kepada karyawan sepenuhnya dijelaskan	0,748	0,171	Valid
Z.25	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	0,733	0,171	Valid
Z.26	Gaji yang diberikan cukup memadai dengan kondisi perekonomian	0,739	0,171	Valid

Lanjutan Tabel 4.5

Z.27	Gaji yang diberikan cukup memenuhi kebutuhan hidup	0,721	0,171	Valid
Z.28	Gaji diberikan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati	0,757	0,171	Valid
Z.29	Tunjangan khusus yang diberikan sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku	0,714	0,171	Valid
Z.30	Ada tunjangan khusus yang tidak diberikan oleh perusahaan lain	0,484	0,171	Valid
Z.31	Pemberian tunjangan khusus menciptakan rasa percaya diri untuk bermasyarakat	0,659	0,171	Valid
Z.32	Pemberian tunjangan khusus membuat saya lebih setia kepada perusahaan	0,639	0,171	Valid
Z.33	Ada penghargaan pada karyawan atas pekerjaan mereka yang memiliki disiplin kehadiran tinggi	0,714	0,171	Valid
Z.34	Ada penghargaan pada karyawan atas pekerjaan mereka yang mentaati prosedur kerja	0,775	0,171	Valid
Z.35	Ada penghargaan pada karyawan atas pekerjaan mereka yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,751	0,171	Valid
Z.36	Ada penghargaan pada karyawan atas pekerjaan mereka yang memiliki pengetahuan yang luas	0,751	0,171	Valid

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2017 (Lampiran 4, hal 320-344)

Dari data diatas terdapat item pernyataan variabel intervening yaitu kepuasan kerja. Pernyataan kepuasan kerja pada item Z.1 sampai Z.36. Semua pernyataan pada item kepuasan kerja adalah valid. Sedangkan uji validitas untuk variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Komitmen Organisasi (Y_1)

Item	Pernyataan	**r-hitung**	**r-tabel**	**Ket**
Y1.1	Perusahaan ini memiliki arti yang besar bagi kehidupan pribadi saya	0,762	0,171	Valid
Y1.2	Bahagia dapat menghabiskan karir di dalam perusahaan ini	0,876	0,171	Valid
Y1.3	Ada kebanggaan bekerja di perusahaan ini	0,789	0,171	Valid
Y1.4	Ada kebanggaan menjadi bagian dari keluarga perusahaan ini	0,783	0,171	Valid

Lanjutan Tabel 4.6

Y1.5	Masalah yang ada dalam perusahaan juga menjadi masalah pribadi	0,743	0,171	Valid
Y1.6	Ada motivasi untuk memperoleh kompensasi perusahaan	0,773	0,171	Valid
Y1.7	Tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan pribadi	0,846	0,171	Valid
Y1.8	Berat hati meninggalkan perusahaan ini	0,807	0,171	Valid
Y1.9	Khawatir dengan apa yang mungkin terjadi jika berhenti bekerja di perusahaan ini	0,756	0,171	Valid
Y1.10	Beberapa hal dalam kehidupan akan terganggu jika memutuskan meninggalkan perusahaan ini	0,727	0,171	Valid
Y1.11	Yang lebih baik saat ini adalah tetap bekerja di satu perusahaan	0,769	0,171	Valid
Y1.12	Salah satu alasan untuk melanjutkan bekerja pada perusahaan ini adalah percaya bahwa kesetiaan itu penting	0,803	0,171	Valid
Y1.13	Merasa yakin dengan pekerjaan ini akan memberikan masa depan yang lebih bak	0,813	0,171	Valid
Y1.14	Berpindah dari perusahaan satu ke perusahaan lain terlihat tidak etis	0,548	0,171	Valid
Y1.15	Menjadi karyawan yang tetap setia pada suatu perusahaan merupakan tindakan yang bijaksana	0,629	0,171	Valid

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2017 (Lampiran 4, hal 320-344)

Dari data diatas terdapat item pernyataan variabel dependen yaitu komitmen organisasi. Pernyataan komitmen organisasi pada item Y1.1 sampai Y1.15. Semua pernyataan pada item komitmen organisasi adalah valid. Sedangkan uji validitas untuk variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Kinerja Karyawan (Y_2)

Item	Pernyataan	**r-hitung**	**r-tabel**	**Keterangan**
Y2.1	Kemampuan bekerja sesuai standar	0,586	0,171	Valid
Y2.2	Kemampuan bekerja sesuai target	0,721	0,171	Valid
Y2.3	Ketelitian dalam bekerja	0,783	0,171	Valid
Y2.4	Kemampuan bekerja memenuhi target	0,704	0,171	Valid
Y2.5	Kemampuan bekerja sesuai harapan perusahaan	0,815	0,171	Valid

Lanjutan Tabel 4.6

Y2.6	Ketaatan bekerja sesuai prosedur	0,850	0,171	Valid
Y2.7	Kemampuan menyelesaian pekerjaan tepat waktu	0,799	0,171	Valid
Y2.8	Kemampuan menggunakan waktu istirahat saya tepat	0,795	0,171	Valid
Y2.9	Kemampuan mengambil keputusan yang bijak	0,831	0,171	Valid
Y2.10	Kemampuan meminimalisir kesalahan saat bekerja	0,784	0,171	Valid
Y2.11	Kemampuan menghemat pengeluaran perusahaan	0,792	0,171	Valid
Y2.12	Kemampuan memelihara sarana prasarana perusahaan	0,765	0,171	Valid
Y2.13	Kemampuan membangun suasana harmonis antar rekan kerja	0,670	0,171	Valid
Y2.14	Kemampuan menghargai hasil kerja sesama rekan kerja	0,670	0,171	Valid
Y2.15	Kemampuan menjalin kerjasama antar rekan kerja	0,649	0,171	Valid
Y2.16	Kemampuan bekerja mandiri tanpa pengawasan	0,606	0,171	Valid
Y2.17	Kemampuan bertanggungjawab dalam bekerja	0,725	0,171	Valid
Y2.18	Kemampuan bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditaati	0,662	0,171	Valid

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2017 (Lampiran 4, hal 320-344)

Dari data diatas terdapat item pernyataan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Pernyataan kinerja karyawan pada item Y.1 sampai Y.18. Semua pernyataan pada item kinerja karyawan adalah valid.

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas instrumen dari variabel *work family conflict*, religiusitas, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Sig.	Keterangan
Work family conflict	0,867	> 0,6	Reliabel
Religiusitas	0,949	> 0,6	Reliabel
Kepuasan kerja	0,970	> 0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,949	> 0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,955	> 0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2017 (Lampiran 5, hal 345)

Dari data diatas diketahui bahwa semua variabel dinyatakan reliabel. Hal tersebut terbukti dengan nilai *cronbach's alpha* > tingkat signifikansi (0,6).

4.2 Analisis Deskriptif Responden Penelitian

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja

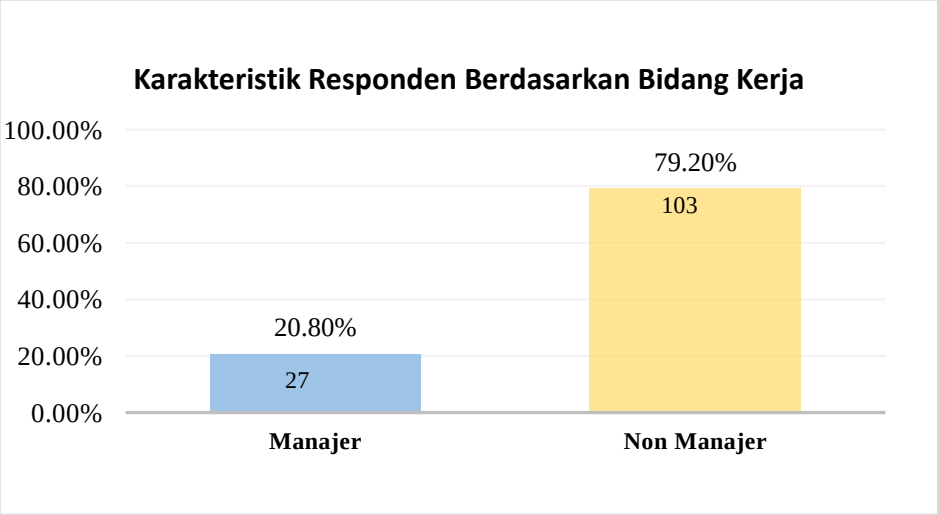
Pada Bank Syari'ah di Yogyakarta terdapat responden yang dikelompokkan berdasarkan bidang kerjanya. Hasil pengelompokan yang diperoleh dari kuesioner yang telah dibagikan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja

No	Bidang Kerja	Frekuensi	Persentase
1	Manajer	27	20,8
2	Non Manajer	103	79,2
	Jumlah	130	100

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 2, hal 277-280)

Kategori responden berdasarkan bidang kerja terdiri dari 2 kategori yang tersaji pada Gambar 4.1 berikut ini:



Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja
Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 2, hal 277-280)

Dari Tabel 4.8 dan Gambar 4.1 diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar jumlah pegawai yang mendominasi adalah non manajerial, dimana terdapat 103 orang pegawai (20,8 persen) responden manajerial dan orang pegawai (79,2 persen) adalah non manajerial.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

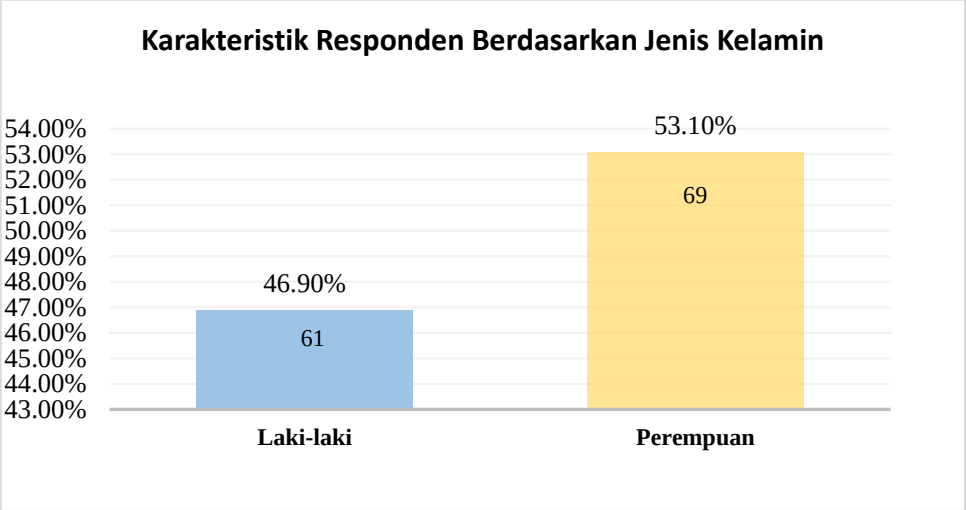
Pada Bank Syari'ah di Yogyakarta terdapat responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelaminnya. Hasil pengelompokan yang diperoleh dari kuesioner yang telah dibagikan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	61	46,9
2	Perempuan	69	53,1
	Jumlah	130	100

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 2, hal 277-280)

Kategori responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 2 kategori yang tersaji pada Gambar 4.2 berikut ini:



Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 2, hal 277-280)

Dari Tabel 4.9 dan Gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar jumlah pegawai yang mendominasi adalah perempuan, di mana terdapat 69 orang pegawai (53,1 persen) responden perempuan dan 61 orang pegawai (46,9 persen) adalah laki-laki.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

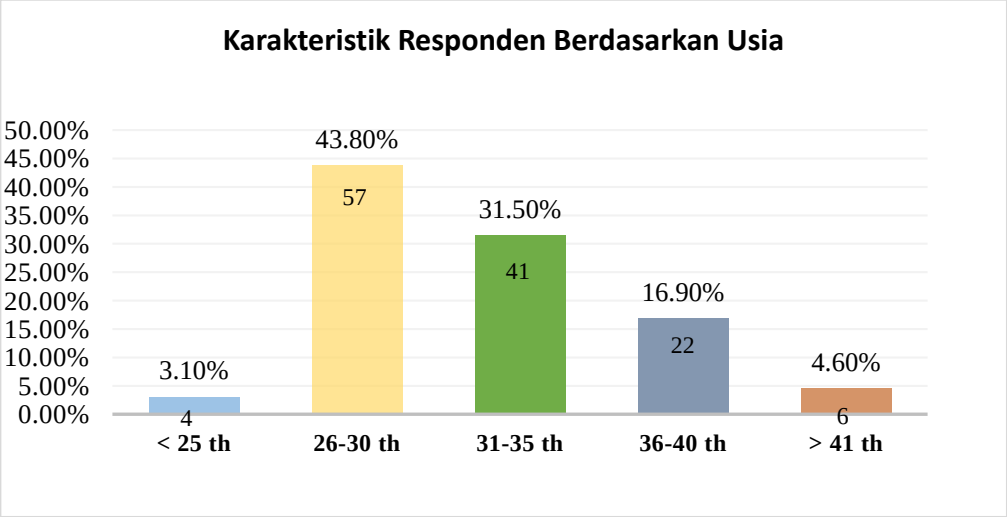
Kategori responden berdasarkan usia terdiri dari 5 kategori yang tersaji pada Tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	Kurang dari 25 tahun	4	3,1
2	26-30 tahun	57	43,8
3	31-35 tahun	41	31,5
4	36-40 tahun	22	16,9
5	Lebih dari 41 tahun	6	4,6
Jumlah		130	100

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 2, hal 277-280)

Kategori responden berdasarkan usia terdiri dari 5 kategori yang tersaji pada Gambar 4.3 berikut ini:



Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 2, hal 277-280)

Berdasarkan Tabel 4.10 dan Gambar 4.3 diatas diketahui bahwa dari 130 responden penelitian ini yang berumur kurang dari 25 tahun berjumlah 4 orang atau 3,1 persen, yang berumur 26-30 tahun berjumlah 57 orang atau 43,8 persen, yang berumur 31-35 tahun berjumlah 22 orang atau 16,9 persen, dan yang berumur lebih dari 41 tahun berjumlah 6 orang atau 4,6 persen. Hal ini dapat menunjukkan bahwa usia responden penelitian di dominasi oleh responden yang berusia 26-30.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

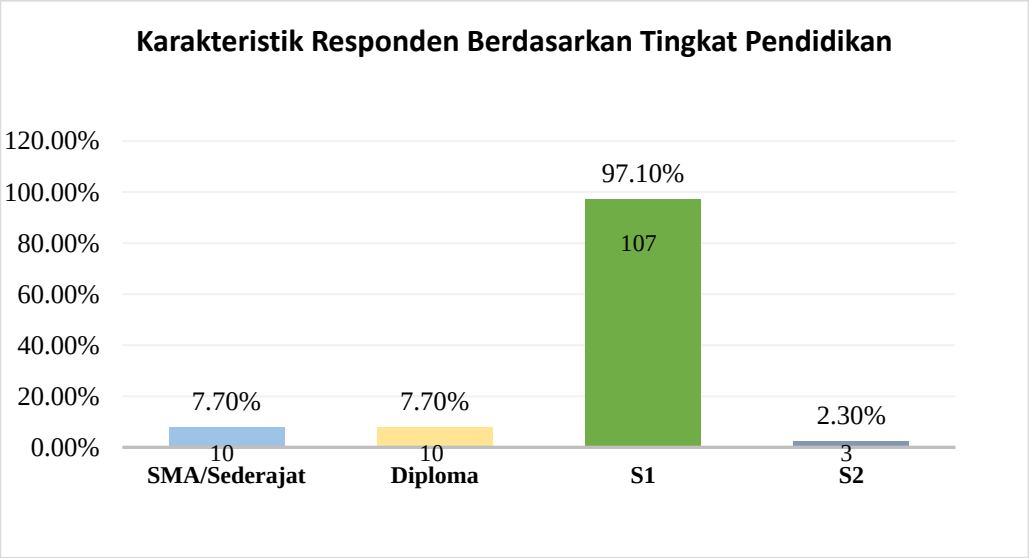
Kategori responden berdasarkan tingkat pendidikan terdiri dari 4 (empat) kelompok, yakni SMA/Sederajat, Diploma, S1, dan S2. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 130 responden, diperoleh data yang disajikan dalam Tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/Sederajat	10	7,7
2	Diploma	10	7,7
3	S1	107	97,1
4	S2	3	2,3
	Jumlah	130	100

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 2, hal 277-280)

Kategori responden berdasarkan tingkat pendidikan terdiri dari 4 kategori yang tersaji pada Gambar 4.4 berikut ini:



Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 2, hal 277-280)

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas diketahui bahwa dari 130 responden penelitian ini yang memiliki tingkat pendidikan SMA/Sederajat berjumlah 10 orang atau 7,7 persen, yang memiliki tingkat pendidikan Diploma berjumlah 10 orang atau 7,7 persen, yang memiliki tingkat pendidikan S1 berjumlah 107 orang atau 97,1 persen, dan yang memiliki tingkat pendidikan S2 berjumlah 3orang atau 2,3. Hal ini dapat menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden penelitian di dominasi oleh responden yang memiliki tingkat pendidikan sarjana (S1).

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

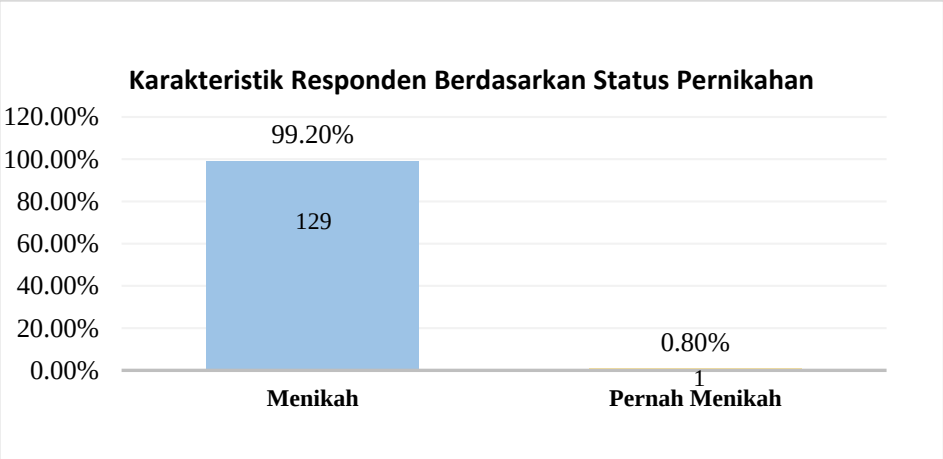
Kategori responden berdasarkan status pernikahan terdiri dari 3 (tiga) kelompok, yakni Belum Menikah, Menikah dan Pernah Menikah (janda/duda). Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 130 responden, diperoleh data yang disajikan dalam Tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	Frekuensi	Persentase
1	Belum Menikah	0	0
2	Menikah	129	99,2
3	Pernah Menikah (Janda/Duda)	1	0,8
	Jumlah	130	100

Sumber : Data primer diolah, 2017 (Lampiran 2, hal 277-280)

Kategori responden berdasarkan status pernikahan terdiri dari 3 kategori yang tersaji pada Gambar 4.5 berikut ini:



Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan
Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 2, hal 277-280)

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas diketahui bahwa dari 130 responden penelitian ini yang memiliki status pernikahan Menikah berjumlah 129 orang atau 99,2 persen, yang memiliki status pernikahan Pernah Menikah berjumlah 1 orang atau 0,8 persen. Hal ini dapat menunjukkan bahwa status pernikahan

responden penelitian di dominasi oleh responden yang memiliki status pernikahan Menikah.

6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak

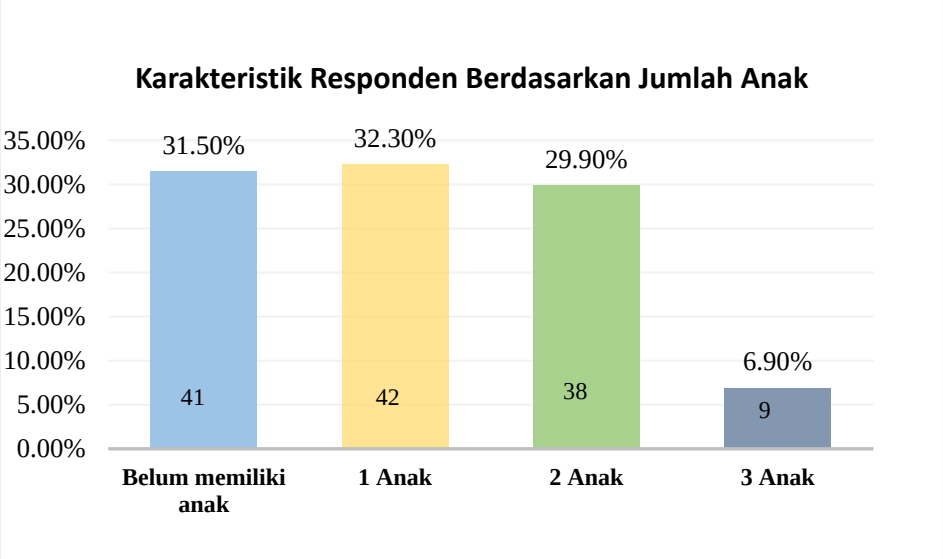
Kategori responden berdasarkan jumlah anak terdiri dari 6 (enak) kelompok, yakni Belum Memiliki Anak, 1 Anak, 2 Anak, 3 Anak, 4 Anak dan lebih dari 4 Anak. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 130 responden, diperoleh data yang disajikan dalam Tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak

No	Jumlah Anak	Frekuensi	Persentase
1	Belum Memiliki Anak	41	31,5
2	1 Anak	42	32,3
3	2 Anak	38	29,9
4	3 Anak	9	6,9
	Jumlah	130	100

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 2, hal 277-280)

Kategori responden berdasarkan tingkat pendidikan terdiri dari 6 kategori yang tersaji pada Gambar 4.6 berikut ini:



Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 2, hal 277-280)

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas diketahui bahwa dari 130 responden penelitian ini yang memiliki jumlah anak Belum Memiliki Anak berjumlah 41 orang (31,5 persen), yang memiliki 1 Anak berjumlah 42 orang atau 32,3 persen, yang memiliki 2 Anak berjumlah 38 orang (29,9 persen), yang memiliki 3 Anak berjumlah 9 orang (6,9 persen). Hal ini dapat menunjukkan bahwa status pernikahan responden penelitian di dominasi oleh responden yang memiliki jumlah anak yaitu 1 Anak.

7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

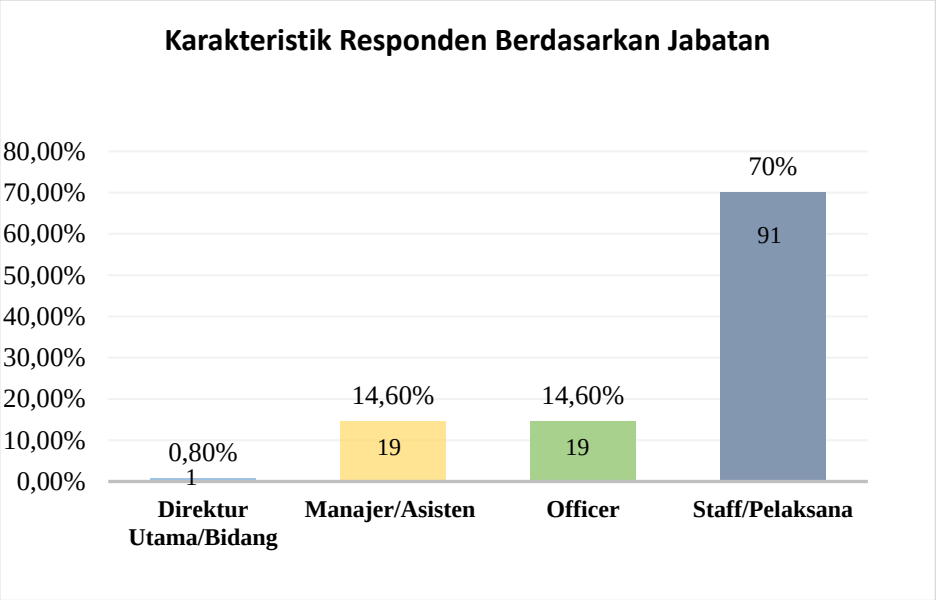
Kategori responden berdasarkan jabatan terdiri dari 4 (empat) kategori yang tersaji pada Tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 4.14 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Frekuensi	Persentase
1	Direktur Utama/Direktur Bidang	1	0,8
2	Manajer/Asisten Manajer	19	14,6
3	*Officer*	19	14,6
4	Staff/Pelaksana	91	70
	Jumlah	130	100

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 2, hal 277-280)

Kategori responden berdasarkan jabatan terdiri dari 4 kategori yang tersaji pada Gambar 4.7 berikut ini:



Gambar 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan
Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 2, hal 277-280)

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas diketahui bahwa dari 130 responden penelitian ini yang memiliki jabatan Direktur Utama/Direktur Bidang berjumlah 1 orang (0,8 persen), jabatan Manajer/Asisten Manajer berjumlah 19 orang (14,6 persen), jabatan *officer* berjumlah 19 orang (14,6 persen), dan jabatan Staff/Pelaksana berjumlah 91 orang (70 persen). Jabatan responden penelitian di dominasi responden yang memiliki jabatan Staff/Pelaksana.

8. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

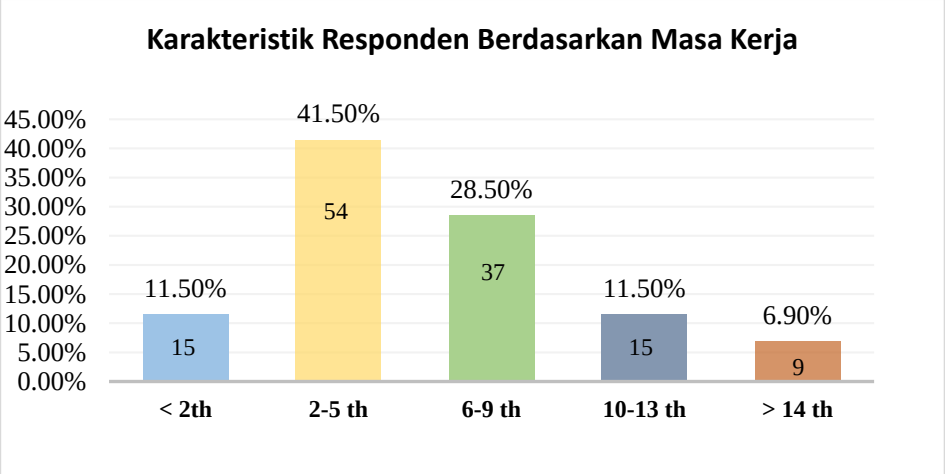
Kategori responden berdasarkan masa kerja terdiri dari 4 kategori yang tersaji pada Tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 4.15 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	Kurang dari 2 tahun	15	11,5
2	2 tahun -5 tahun	54	41,5
3	6 tahun - 9 tahun	37	28,5
4	10 tahun – 13 tahun	15	11,5
5	Lebih dari 14 tahun	9	6,9
Jumlah		130	100

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 2, hal 277-280)

Kategori responden berdasarkan masa kerja terdiri dari 4 kategori yang tersaji pada Gambar 4.8 berikut ini:



Gambar 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja
Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 9, hal 188)

Berdasarkan Tabel 4.15 dan Gambar 4.8 diatas diketahui bahwa dari 130 responden penelitian ini yang memiliki masa kerja kurang dari 2 tahun berjumlah 15 orang atau 11,50 persen, masa kerja 2-5 tahun berjumlah 54 orang atau 41,50 persen, masa kerja 6-9 tahun berjumlah 15 orang atau 28,50 persen, masa kerja lebih dari 10-13 tahun berjumlah 15 orang atau 11,50 persen, dan masa kerja >14 tahun berjumlah 9 orang atau 6,90 persen. Masa kerja responden penelitian di dominasi oleh responden yang memiliki masa kerja 2-5 tahun.

9. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan

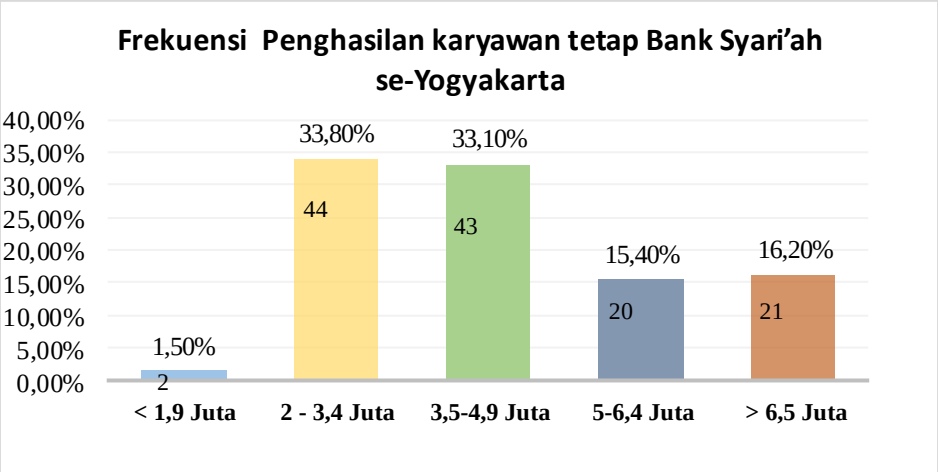
Karakteristik responden berdasarkan penghasilannya disajikan menjadi 5 (lima) kategori yang diperoleh dari 130 responden, diperoleh data yang disajikan dalam Tabel 4.16 dibawah ini :

Tabel 4.16 Kelompok Karyawan Tetap Menurut Penghasilan Per Bulan

No	Penghasilan Per Bulan	Frekuensi	Persentase
1	Kurang dari Rp 1.900.000	2	1,5
2	Rp 2.000.000 - Rp. 3.400.000	44	33,8
3	Rp 3.500.000 - Rp.4.900.000	43	33,1
4	Rp 5.000.000 - Rp.6.400.000	20	15,4
5	Lebih dari Rp 6.500.000	21	16,2
Jumlah		130	100

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 2, hal 277-280)

Kategori responden menurut Penghasilan per bulan dari lima kategori yang tersaji pada Gambar 4.9 berikut ini :



Gambar 4.9 Frekuensi Penghasilan Karyawan Tetap Bank Syari'ah
Sumber : Data primer diolah, Tahun 2017 (Lampiran 2, hal 277-280)

Dari Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa dari 130 responden penelitian yang memiliki penghasilan Kurang dari Rp 1.900.000 berjumlah 2 orang atau 1,5 persen, yang memiliki penghasilan Rp 2.000.000- Rp 3.400.000 berjumlah 44 orang atau 33,8 persen, dan yang memiliki penghasilan Rp 3.500.000-Rp 4.900.000 berjumlah 43 orang atau 33,1 persen, yang memiliki penghasilan Rp 5.000.000-Rp 6.400.000 berjumlah 20 orang atau 15,4 persen, dan yang memiliki penghasilan lebih dari Rp 6.500.000 berjumlah 21 orang atau 16,2 persen. Hal ini dapat menunjukkan bahwa

sebagian besar responden penelitian responden penelitian karyawan tetap Bank Syari'ah se-Yogyakarta memiliki Penghasilan per bulan Rp 2.000.000-Rp 3.400.000.

10. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Bank

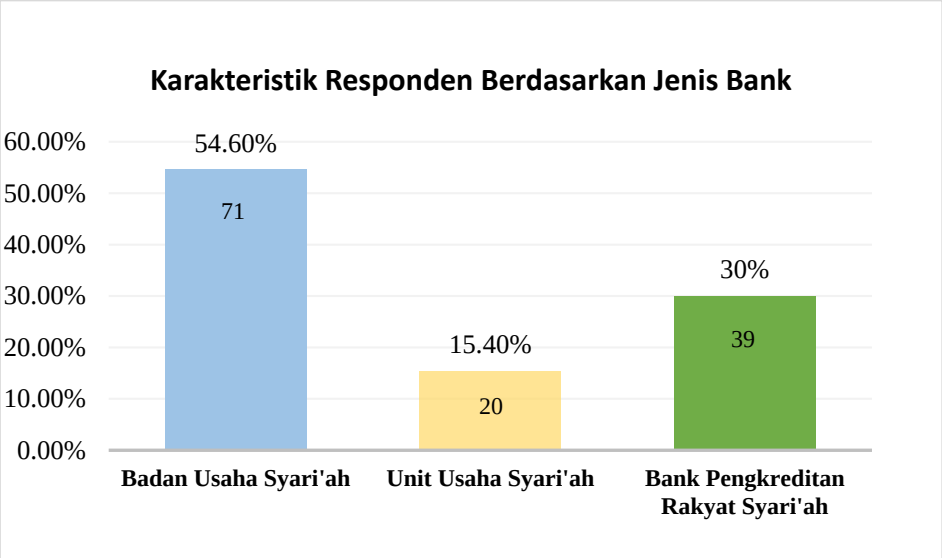
Karakteristik responden berdasarkan Jenis Bank menjadi 3 (tiga) kategori yang diperoleh dari 130 responden, diperoleh data yang disajikan dalam Tabel 4.17 dibawah ini :

Tabel 4.17 Karakteristik Responden Menurut Jenis Bank

No	Jenis Bank	Frekuensi	Persentase
1	Badan Usaha Syari'ah	71	54,6
2	Unit Usaha Syari'ah	20	15,4
3	Bank Pengkreditan Rakyat Syari'ah	39	30
	Jumlah	130	100

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 2, hal 277-280)

Kategori responden menurut Jenis Bank dari tiga kategori yang tersaji pada Gambar 4.10 berikut ini :



Gambar 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Bank
Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 2, hal 277-280)

Berdasarkan Tabel 4.17 diatas diketahui bahwa dari 130 responden penelitian ini yang berasal dari Jenis Bank BUS (Badan Usaha Syari'ah) berjumlah 71 orang atau 54,6 persen, yang berasal dari Jenis Bank UUS (Unit Usaha Syari'ah) berjumlah 20 orang atau 15,4 persen, yang berasal dari Jenis Bank BPRS (Bank Pengkreditan Rakyat Syari'ah) berjumlah 39 orang atau 30 persen. Hal ini dapat menunjukkan bahwa responden penelitian di dominasi oleh responden yang berasal jenis bank yaitu BUS (Badan Usaha Syari'ah).

Untuk mempermudah dalam pemahaman survei mengenai karakteristik responden, maka berikut ini ditampilkan tabel ringkasan karakteristik responden yang paling dominan daari masing-masing karakteristik.

Tabel 4.18 Rekapitulasi Data Demografi yang Paling Dominan

No	Karakteristik	Karakteristik yang Paling Dominan	Frekuensi	Persentase
1	Bidang Kerja	Non Manajerial	103	79,2
2	Jenis Kelamin	Perempuan	69	53,1
3	Usia	26-30 tahun	57	43,8
4	Pendidikan Terakhir	S1	107	97,1
5	Status pernikahan	Menikah	129	99.2
6	Jumlah anak	1 Anak	42	32,2
7	Jabatan	Staff/Pelaksana	91	70
8	Masa Kerja	2-5 tahun	54	41,5
9	Penghasilan per bulan	2 juta – 3,4 juta	44	33,8
10	Jenis Bank	Badan Usaha Syari'ah	71	54,6

Sumber : Data primer diolah, 2017 (Lampiran 2, hal 277-280)

Dari Tabel 4.18 di atas dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak menempati bidang kerja non manajerial sebanyak 103 orang (79,2 persen), berjenis kelamin didominasi perempuan sebanyak 69 orang (53,1 persen), dengan usia yang dominan 26-30 tahun sebanyak 57 orang (43,8 persen), pendidikan terakhir didominasi S1 sebanyak 107 orang (97,1 persen),

status pernikahan mayoritas adalah menikah sebanyak 129 orang (99,2 persen), masa kerja yang dominan adalah 2-5 tahun yakni sebanyak 54 orang (41,5 persen), Penghasilan per bulan didominasi 2-3,4 juta sebanyak 44 orang (33,8) dan tingkat pendidikan yang paling dominan adalah SMA/Sederajat sebanyak 48 orang (48,98 persen).

4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui skor jawaban masing-masing pertanyaan untuk setiap variabel yang diteliti. Untuk mendeskripsikan jawaban variabel dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel. Nilai rata-rata yang diperoleh nantinya dapat digunakan untuk melihat persepsi responden mengenai unsur-unsur variabel penelitian yaitu *work family conflict* dan religiusitas dalam mempengaruhi kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Dengan berpedoman pada nilai minimum dan nilai maksimum maka dapat ditentukan interval penilaian sebagai berikut:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

Interval $= \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0{,}8$

Skor item pernyataan diketahui melalui analisis indeks yang menggunakan nilai interval sebagai berikut:

Tabel 4.19 Bobot Penilaian

No.	Keterangan	Bobot Skor
1.	Sangat Rendah	1,00 – 1,80
2.	Rendah	1,81 – 2,61
3.	Sedang	2,62 – 3,42
4.	Tinggi	3,43 – 4,23
5.	Sangat Tinggi	4,24 – 5,00

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 3, hal 295-319)

1. Hasil Analisis Variabel Independen

Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X_1) dan stres kerja (X_2), berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada masing-masing variabel independen.

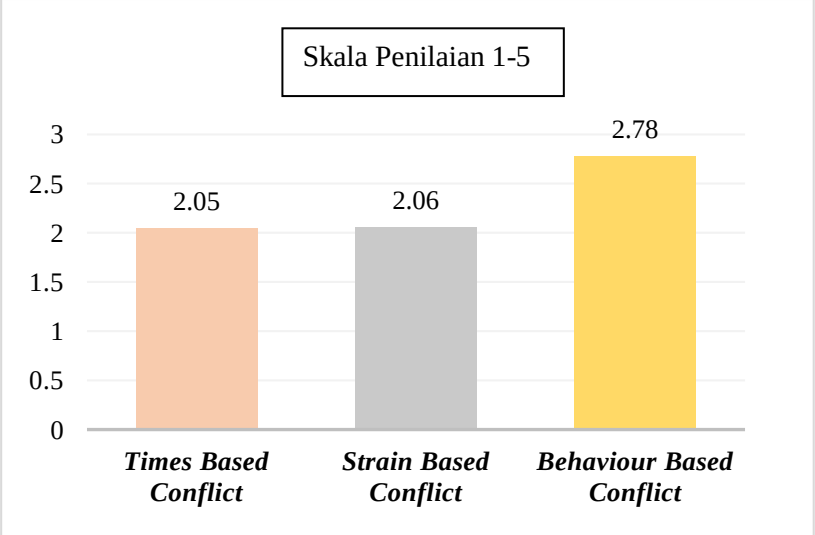
a. *Work Family Conflict* (X_1)

Tabel 4.20 Hasil Analisis Variabel *Work Family Conflict* (X_1)

No	Pernyataan	Frekuensi					Mean	Kategori
Time-Based Conflict		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**		
1	Kepentingan keluarga menyita waktu kerja	41	56	28	5	0	1,98	Rendah
2	Kepentingan kerja mengganggu waktu untuk kepentingan keluarga	23	44	47	14	2	2,45	Rendah
3	Waktu libur sering untuk menyelesaikan tugas kantor	32	67	25	6	0	2,04	Rendah
4	Tidak ada waktu untuk keluarga	65	38	25	2	0	1,72	Sangat Rendah
	Total	**161**	**205**	**125**	**27**	**2**	**2,05**	**Rendah**
Strain-Based Conflict								
5	Masalah keluarga mempengaruhi turunnya produktivitas kerja	45	50	30	4	1	1,97	Rendah
6	Masalah keluarga mempengaruhi waktu untuk kerja	49	56	21	3	1	1,85	Rendah
7	Tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga	37	46	31	14	2	2,22	Rendah
8	Masalah kerja mengurangi ketenangan hati saat bersama keluarga	37	46	35	10	2	2,18	Rendah
	Total	**168**	**198**	**117**	**31**	**6**	**2,06**	**Rendah**
Behavior-Based Conflict								
9	Tuntutan kerja mempengaruhi kerenggangan hubungan dengan keluarga	70	39	20	1	0	1,63	Sangat Rendah
10	Kondisi keluarga yang baik mempengaruhi semangat kerja	8	12	7	53	50	3,96	Tinggi
11	Pekerjaan dalam keluarga mempengaruhi ketepatan waktu hadir di kantor	34	30	34	24	8	2,55	Rendah
12	Merasa lelah setelah pulang bekerja	10	32	47	33	8	2,98	Sedang
	Total	**122**	**113**	**108**	**111**	**66**	**2,78**	**Rendah**
Total		**451**	**516**	**350**	**169**	**74**	**2,29**	**Rendah**

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 3, hal 295-319)

Tabel 4.20 diatas dapat dijelaskan dengan diagram grafik seperti yang tersaji dalam Gambar 4.11 sebagai berikut :



Gambar 4.11 Rekapitulasi Deskriptif Indikator *Work Family Conflict*
Sumber : Data primer diolah, Tahun 2017 (Lampiran 3, hal 295-319)

Tabel 4.20 dan gambar 4.11 menunjukkan bahwa dari 130 responden mayoritas memberikan nilai "rendah" pada item *work family conflict* (X1). Penilaian tertinggi pada item "*Behaviour Based Conflict*". Penilaian terendah pada item "*Time Based Conflict*".

Berikut ini merupakan rekapitulasi persepsi responden:

Tabel 4.21
Rekapitulasi Deskriptif Indikator *Work Family Conflict* (X1)

No.	Indikator	Mean	Keterangan
1.	*Time-based conflict*	2,05	Rendah
2.	*Strain-based conflict*	2,06	Rendah
3.	*Behavior-based conflict*	2,78	Rendah
	Work Family Conflict	**2,29**	**Rendah**

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2017 (Lampiran 3, hal 295-319)

Berdasarkan 4.21, persepsi responden mengenai variabel *work family conflict* dapat dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata persepsi responden mengenai variabel *work family conflict* sebesar 2,29. Maka persepsi pegawai mengenai *work family conflict* dapat dikategorikan rendah, dengan nilai untuk

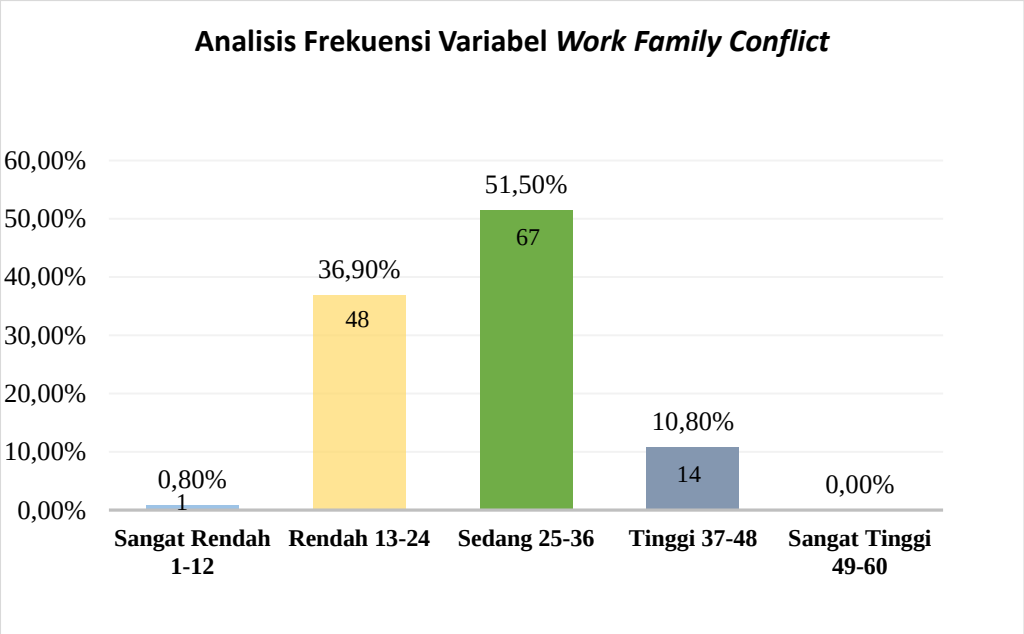
Behaviour-based conflict dan *Strain-based conflict* yang lebih tinggi dibandingkan dengan *Time-based conflict*. Dari pengukuran indikator diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai Bank Syari'ah di Yogyakarta memiliki *work family conflict* yang rendah.

Berikut ini adalah tabel frekuensi jawaban variabel *work family conflict* (X1) :

Tabel 4.22
Hasil Analisis Frekuensi Variabel *Work Family Conflict* (X1)

Skala	Range	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1.	1-12	Sangat Rendah	1	0,8
2.	13-24	Rendah	48	36,9
3.	25-36	Sedang	67	51,5
4.	37-48	Tinggi	14	10,8
5.	49-60	Sangat Tinggi	0	0
Work Family Conflict			**130**	**100**

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 3, hal 295-319)



Gambar 4.12 Analisis Frekuensi Variabel *Work Family Conflict*
Sumber : Data primer diolah, Tahun 2017 (Lampiran 3, hal 295-319)

Berdasarkan Tabel 4.22 dan gambar 4.12 maka dapat diketahui bahwa frekuensi *work family conflict* yang paling dominan adalah kategori "sedang", yaitu sebanyak 67 orang. Sedangkan karyawan yang memiliki frekuensi *work family conflict* kategori "tinggi" adalah 14 orang. Selain itu, karyawan yang memiliki frekuensi *work family*

conflict kategori "rendah" adalah 48 orang, dan kategori "sangat rendah" hanya 1 orang. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 130 karyawan merasakan bahwa kondisi *work family conflict* sedang.

b. Religiusitas (X_2)

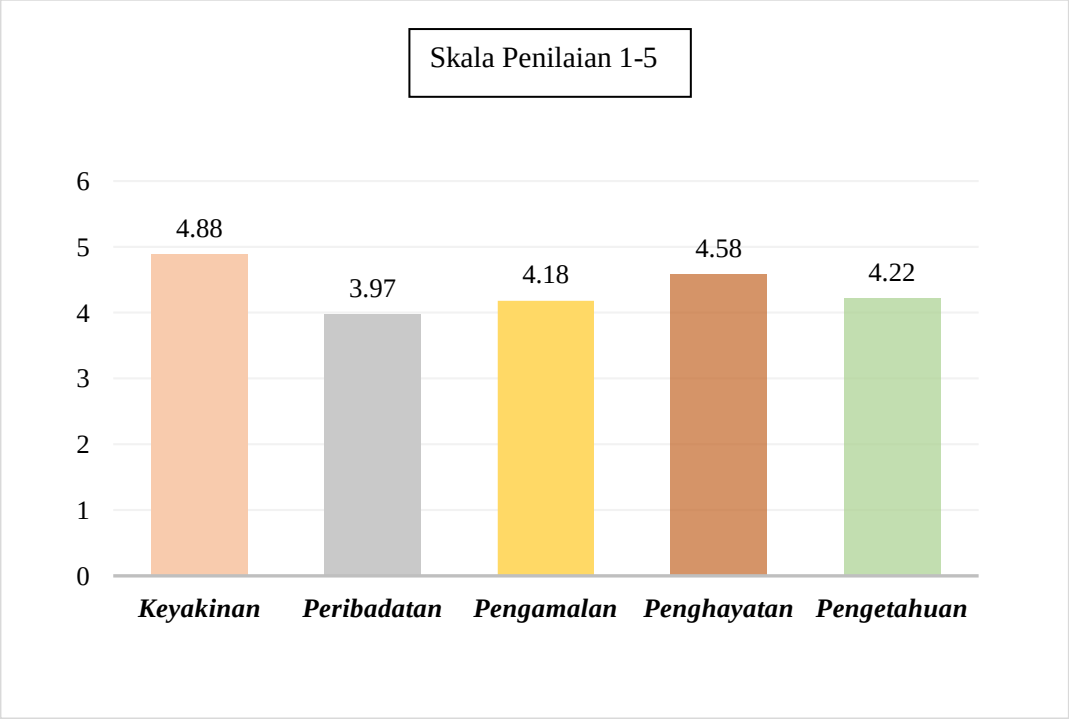
Tabel 4.23 Hasil Analisis Variabel Religiusitas (X_2)

No	Pernyataan						Mean	Kategori
Keyakinan (*ideological dimension*)		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**		
1	Keyakinan kepada Allah SWT	0	0	1	13	116	4,88	Sangat Tinggi
2	Keyakinan kepada Malaikat-malaikat Allah SWT	0	0	1	15	114	4,87	Sangat Tinggi
3	Keyakinan kepada Kitab-kitab Allah SWT	0	0	1	14	115	4,88	Sangat Tinggi
4	Keyakinan kepada Rosul-rosul Allah SWT	0	0	1	12	117	4,89	Sangat Tinggi
5	Keyakinan kepada hari kiamat	0	0	1	12	117	4,89	Sangat Tinggi
6	Keyakinan kepada Qadla dan Qadarnya Allah SWT	0	0	1	13	116	4,88	Sangat Tinggi
	Mean	**0**	**0**	**6**	**79**	**695**	**4,88**	**Sangat Tinggi**
Peribadatan (*ritualistic dimension*)								
7	Ketertiban mengerjakan shalat lima waktu	0	0	28	59	43	4,41	Sangat Tinggi
8	Kesediaan bershodaqoh di lingkungan masyarakat	0	0	28	59	43	4,12	Tinggi
9	Kekhusyukan berdoa setiap berkegiatan	0	0	22	66	42	4,15	Tinggi
10	Kesungguhan puasa sunnah (senin-kamis/yaumul bidh)	1	18	56	33	22	3,44	Tinggi
11	Kedisiplinan mengerjakan ibadah sholat dhuha	1	8	50	42	29	3,69	Tinggi
12	Kedisiplinan mengikuti kajian keagamaan yang diadakan oleh perusahaan	0	2	34	56	38	4,00	Tinggi
	Mean	**2**	**28**	**218**	**315**	**217**	**3,97**	**Tinggi**
Pengamalan (*consequential dimension*)								
13	Kedermawanan kepada rekan kerja yang membutuhkan	0	0	39	60	31	3,94	Tinggi
14	Jumlah pertolongan kepada rekan kerja yang sedang dalam kondisi kesulitan	0	0	30	69	31	4,01	Tinggi
15	Kedekatan dengan rekan kerja untuk mempererat silaturahmi	0	0	18	69	43	4,19	Tinggi
16	Ketegasan untuk menegakkan kebenaran	0	0	15	68	47	4,25	Sangat Tinggi
17	Kekhusyukan berdoa untuk perusahaan semakin baik	0	1	23	58	48	4,18	Tinggi
18	Kejujuran di setiap aktivitas	0	0	8	61	61	4,41	Sangat Tinggi

19	Ketertiban menjaga kebersihan lingkungan	0	0	9	70	51	4,32	Sangat Tinggi
	Mean	**0**	**1**	**142**	**455**	**312**	**4,18**	**Tinggi**
Penghayatan/ Pengalaman (*experiencial dimension*)								
20	Kedekatan dengan Allah SWT	0	1	5	50	74	4,52	Sangat Tinggi
21	Ketentraman hati karena mendengarkan ayat Al-Qur'an	0	0	5	47	78	4,56	Sangat Tinggi
22	Keyakinan doa yang dipanjatkan terkabul	0	0	2	40	88	4,66	Sangat Tinggi
23	Sikap tawakkal (pasrah diri secara positif) kepada Allah	0	0	5	36	89	4,65	Sangat Tinggi
24	Kekhusyukan melaksanakan sholat	0	0	15	48	67	4,40	Sangat Tinggi
25	Ketidaknyamanan melakukan hal buruk	0	0	8	39	83	4,58	Sangat Tinggi
26	Keyakinan akan dimudahkan oleh Allah SWT dalam menjalankan tugas kerja	0	0	3	37	90	4,67	Sangat Tinggi
	Mean	**0**	**1**	**43**	**297**	**569**	**4,58**	**Sangat Tinggi**
Pengetahuan								
27	Pemahaman tentang ajaran yang harus diimani (rukun iman dan rukun islam)	0	0	11	49	70	4,45	Sangat Tinggi
28	Pengetahuan tentang hukum-hukum dalam Islam	0	1	30	63	36	4,03	Tinggi
29	Pengetahuan tata cara *thaharah* (bersuci) dalam Islam	0	0	21	70	39	4,14	Tinggi
30	Pemahaman bahwa bekerja yang baik untuk mencari nafkah bernilai ibadah	0	0	12	56	62	4,38	Sangat Tinggi
31	Pemahaman akan kandungan ayat-ayat Al-Qur'an tentang mencari nafkah yang halal	0	0	23	54	53	4,23	Tinggi
32	Pemahaman akan kisah Rasulullah SAW saat berdakwah pada zamannya	0	0	32	59	39	4,05	Tinggi
	Mean	**0**	**1**	**129**	**351**	**299**	**4,22**	**Tinggi**
Total		**2**	**31**	**538**	**1497**	**2092**	**4,37**	**Sangat Tinggi**

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 3, hal 295-319)

Tabel 4.23 diatas dapat dijelaskan dengan diagram grafik seperti yang tersaji dalam Gambar 4.13 sebagai berikut :



Gambar 4.13 Rekapitulasi Deskriptif Indikator Religiusitas
Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 3, hal 295-319)

Tabel 4.23 dan gambar 4.13 menunjukkan bahwa dari 130 responden mayoritas memberikan nilai "sangat tinggi" pada item religiusitas (X2). Penilaian tertinggi pada item "Keyakinan".Penilaian terendah pada item "Peribadatan".

Berikut ini merupakan rekapitulasi persepsi responden:

Tabel 4.24
Rekapitulasi Deskriptif Indikator *Religiusitas* (X2)

No.	Indikator	Mean	Keterangan
1.	Keyakinan	4,88	Sangat Tinggi
2.	Peribadatan	3,97	Tinggi
3.	Pengamalan	4,18	Tinggi
4.	Penghayatan/Pengalaman	4,58	Sangat Tinggi
5.	Pengetahuan	4,22	Tinggi
Religiusitas		**4,37**	**Sangat Tinggi**

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 3, hal 295-319)

Berdasarkan 4.24, persepsi responden mengenai variabel religiusitas dapat dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata persepsi responden mengenai variabel religiusitas sebesar 4,37. Maka persepsi pegawai mengenai religiusitas dapat dikategorikan sangat

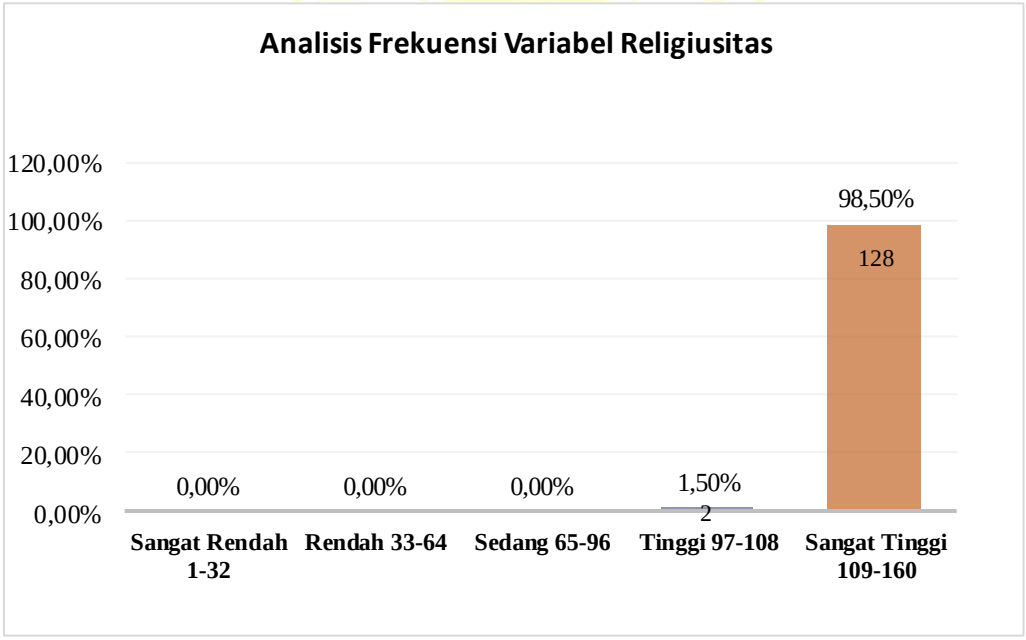
tinggi, dengan nilai untuk Keyakinan, Pengamalan, Penghayatan, dan Pengetahuan yang lebih tinggi dibandingkan dengan Peribadatan. Dari pengukuran indikator diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai Bank Syari'ah di Yogyakarta memiliki religiusitas yang sangat tinggi.

Berikut ini adalah tabel frekuensi jawaban variabel Religiusitas (X2) :

Tabel 4.25
Hasil Analisis Frekuensi Variabel Religiusitas (X2)

Skala	Range	Ketegori	Frekuensi	Prosentase
1.	1-32	Sangat Rendah	0	0
2.	33-64	Rendah	0	0
3.	65-96	Sedang	0	0
4.	97-108	Tinggi	2	1,5
5.	109-160	Sangat Tinggi	128	98,5
Religiusitas			**130**	**100**

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 3, hal 295-319)



Gambar 4.14 Analisis Frekuensi Variabel Religiusitas
Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 3, hal 295-319)

Berdasarkan Tabel 4.25 dan gambar 4.14 maka dapat diketahui bahwa frekuensi religiusitas yang paling dominan adalah kategori "sangat tinggi", yaitu sebanyak 128 orang. Sedangkan karyawan yang memiliki frekuensi religiusitas kategori "tinggi"

adalah 2 orang. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 130 karyawan mamiliki kondisi religiusitas sangat tinggi.

2. Hasil Analisis Variabel Intervening

Variabel *intervening* (Z) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Z), berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada variabel *intervening*.

Tabel 4.26 Hasil Analisis Variabel Kepuasan Kerja (Z)

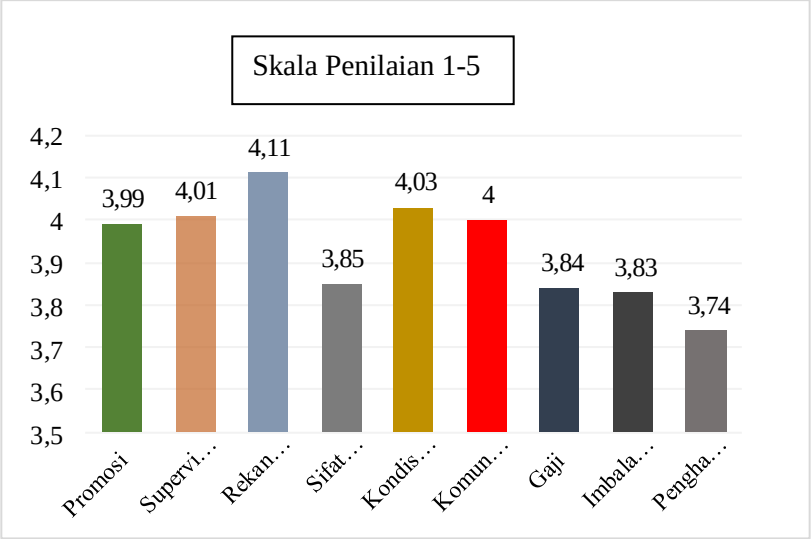
No	Pernyataan	Kategori					Mean	Kategori
Promosi		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**		
1	Perusahaan memiliki sistem promosi atau jenjang karir yang jelas	1	3	23	68	35	4,02	Tinggi
2	Perusahaan memberikan peluang promosi yang adil	1	3	27	72	27	3,93	Tinggi
3	Perusahaan memberikan peluang promosi sesuai kompetensi yang dimiliki karyawan	1	3	22	71	33	4,02	Tinggi
4	Perusahaan memberikan peluang promosi berdasarkan kinerja	1	6	22	67	34	3,98	Tinggi
	Mean	**4**	**15**	**94**	**278**	**1**	**3,99**	**Tinggi**
Supervisi/Pengawasan								
5	Pimpinan memberi masukan terkait tugas yang dilakukan karyawan	1	3	15	80	31	4,05	Tinggi
6	Pimpinan memberi motivasi kerja pada karyawan	1	2	16	80	31	4,06	Tinggi
7	Pimpinan memberikan bantuan terkait tugas yang dirasa sulit oleh karyawan	1	2	19	86	22	3,97	Tinggi
8	Nyaman dengan adanya pengawasan oleh pimpinan terhadap kinerja karyawan	1	0	26	78	25	3,97	Tinggi
	Mean	**4**	**7**	**76**	**324**	**109**	**4,01**	**Tinggi**
Rekan Kerja								
9	Rekan kerja memberi dukungan untuk menyelesaikan pekerjaan	0	1	11	88	30	4,13	Tinggi
10	Rekan kerja memberikan motivasi kerja	0	1	16	79	34	4,12	Tinggi
11	Rekan kerja memberikan bantuan terkait tugas yang dirasa sulit oleh rekan kerja lainnya	0	1	16	84	29	4,08	Tinggi
12	Nyaman bersama rekan kerja dilingkungan kerja	0	1	16	79	34	4,12	Tinggi
	Mean	**0**	**4**	**59**	**330**	**127**	**4,11**	**Tinggi**
Sifat pekerjaan								
13	Pekerjaan yang mudah untuk diselesaikan	0	2	36	71	21	3,85	Tinggi
14	Ada kesempatan berkreasi dalam menyelesaikan pekerjaan	1	3	25	81	20	3,89	Tinggi
15	Ada kebebasan dalam mengerjakan pekerjaan	0	5	35	73	17	3,78	Tinggi

16	Ada keterlibatan karyawan merancang tugas	0	1	34	76	19	3,87	Tinggi
	Mean	**1**	**11**	**130**	**301**	**77**	**3,85**	**Tinggi**
Kondisi operasional								
17	Suasana kerja mendorong semangat kerja	0	0	14	72	44	4,23	Tinggi
18	Prosedur kerja mempermudah dalam penyelesaian pekerjaan	0	1	19	90	20	3,99	Tinggi
19	Kebijakan perusahaan mempermudah keleluasaan bekerja	0	0	23	85	22	3,92	Tinggi
20	Ada kenyamanan dalam melakukan pekerjaan	0	0	23	85	22	3,99	Tinggi
	Mean	**0**	**1**	**79**	**332**	**108**	**4,03**	**Tinggi**
Komunikasi								
21	Komunikasi terbangun dengan baik di perusahaan	0	0	24	83	23	3,99	Tinggi
22	Ada rapat rutin untuk memperjelas pekerjaan	0	2	23	78	27	4,00	Tinggi
23	Perusahaan memberitahu apa yang sedang terjadi dengan kondisi perusahaan terkini	0	0	22	84	24	4,02	Tinggi
24	Penugasan kerja kepada karyawan sepenuhnya dijelaskan	0	0	27	79	24	3,98	Tinggi
	Mean	**0**	**2**	**96**	**324**	**98**	**4,00**	**Tinggi**
Gaji								
25	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	2	4	33	76	15	3,84	Tinggi
26	Gaji yang diberikan cukup memadai dengan kondisi perekonomian	2	4	33	76	15	3,75	Tinggi
27	Gaji yang diberikan cukup memenuhi kebutuhan hidup	2	5	30	72	21	3,81	Tinggi
28	Gaji diberikan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati	1	1	24	78	26	3,98	Tinggi
	Mean	**7**	**14**	**120**	**302**	**77**	**3,84**	**Tinggi**
Imbalan Kontingensi								
29	Tunjangan khusus yang diberikan sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku	0	1	31	70	28	3,96	Tinggi
30	Ada tunjangan khusus yang tidak diberikan oleh perusahaan lain	6	8	46	49	21	3,55	Tinggi
31	Pemberian tunjangan khusus menciptakan rasa percaya diri untuk bermasyarakat	6	8	46	49	21	3,85	Tinggi
32	Pemberian tunjangan khusus membuat saya lebih setia kepada perusahaan	0	3	30	69	28	3,94	Tinggi
	Mean	**12**	**20**	**153**	**237**	**98**	**3,83**	**Tinggi**
Penghargaan								
33	Ada penghargaan pada karyawan atas pekerjaan mereka yang memiliki disiplin kehadiran tinggi	2	4	39	60	25	3,78	Tinggi
34	Ada penghargaan pada karyawan atas pekerjaan mereka yang mentaati prosedur kerja	1	3	37	68	21	3,81	Tinggi
35	Ada penghargaan pada karyawan atas	2	4	42	63	19	3,72	Tinggi

	pekerjaan mereka yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu							
36	Ada penghargaan pada karyawan atas pekerjaan mereka yang memiliki pengetahuan yang luas	2	5	43	64	16	3,67	Tinggi
	Mean	**7**	**16**	**161**	**255**	**81**	**3,74**	**Tinggi**
Total		**35**	**90**	**968**	**2683**	**904**	**3,93**	**Tinggi**

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 3, hal 295-319)

Tabel 4.26 diatas dapat dijelaskan dengan diagram grafik seperti yang tersaji dalam Gambar 4.13 sebagai berikut :



Gambar 4.15 Rekapitulasi Deskriptif Indikator Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 3, hal 295-319)

Tabel 4.26 dan gambar 4.15 menunjukkan bahwa dari 130 responden mayoritas memberikan nilai "tinggi" pada item Kepuasan kerja (Z). Penilaian tertinggi pada item "Rekan kerja". Penilaian terendah pada item "Penghargaan". Berikut ini merupakan rekapitulasi persepsi responden:

Tabel 4.27

Rekapitulasi Deskriptif Indikator Kepuasan Kerja (X2)

No.	Indikator	Mean	Keteranga
1.	Promosi	3,99	Tinggi
2.	Supervisi/Pengawasan	4,01	Tinggi
3.	Rekan kerja	4,11	Tinggi
4.	Sifat pekerjaan	3,85	Tinggi

5.	Kondisi operasional	4,03	Sedang
6.	Komunikasi	4,00	Tinggi
7.	Gaji	3,84	Tinggi
8.	Imbalan Kontigensi	3,83	Tinggi
9.	Penghargaan	3,74	Tinggi
Kepuasan Kerja		**3,93**	**Tinggi**

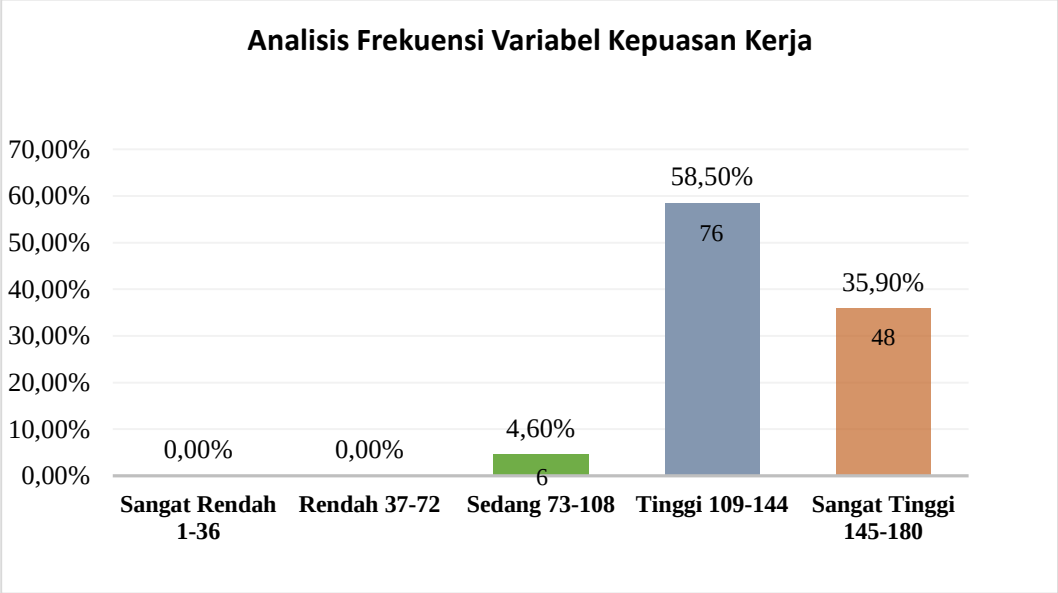
Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 3, hal 295-319)

Berdasarkan Tabel 4.27 dan Gambar 4.15, persepsi responden mengenai variabel kepuasan kerja dapat dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata persepsi responden mengenai variabel kepuasan kerja sebesar 3,93. Maka persepsi pegawai mengenai kepuasan kerja dapat dikategorikan tinggi dengan skor terendah pada indikator penghargaan. Dari pengukuran indikator diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai Bank Syari'ah di Yogyakarta memiliki kepuasan kerja tinggi.

Tabel 4.28
Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Skala	Range	Ketegori	Frekuensi	Prosentase
1.	1-36	Sangat Rendah	0	0
2.	37-72	Rendah	0	0
3.	73-108	Sedang	6	4,6
4.	109-144	Tinggi	76	58,5
5.	145-180	Sangat Tinggi	48	36,9
Kepuasan Kerja			**130**	**100**

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 3, hal 295-319)



Gambar 4.16 Analisis Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja
Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 3, hal 295-319)

Berdasarkan Tabel 4.28 dan Gambar 4.15 maka dapat diketahui bahwa frekuensi Kepuasan kerja yang paling dominan adalah kategori "tinggi", yaitu sebanyak 76 orang. Selain itu, karyawan yang memiliki fekuensi kepuasan kerja dengan kategori "sangat tinggi" adalah 48 orang, sedangkan untuk kategori "sedang" adalah 6 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebanyak 130 karyawan merasakan bahwa kondisi kepuasan kerja tinggi.

3. Hasil Analisis Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (Y1) dan Kinerja Karyawan (Y2), berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada variabel dependen.

a. Komitmen Organisasi (Y_1)

Berikut penjelasan variabel komitmen organisasi :

Tabel 4.29 Hasil Analisis Variabel Komitmen Organisasi (Y1)

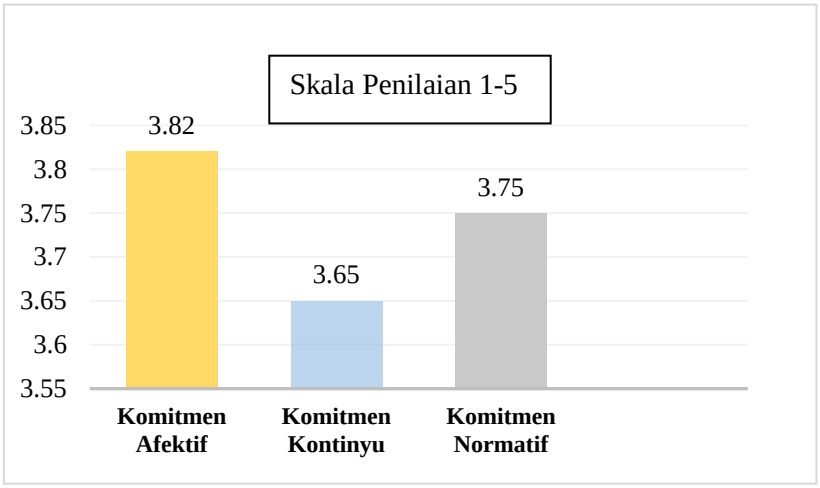
No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Mean	Kategori
Komitmen Afektif								

1	Perusahaan ini memiliki arti yang besar bagi kehidupan pribadi saya	1	1	22	75	31	4,03	Tinggi
2	Bahagia dapat menghabiskan karir di dalam perusahaan ini	2	5	42	59	22	3,72	Tinggi
3	Ada kebanggaan bekerja di perusahaan ini	1	0	27	76	26	3,97	Tinggi
4	Ada kebanggaan menjadi bagian dari keluarga perusahaan ini	1	0	24	78	27	4,00	Tinggi
5	Masalah yang ada dalam perusahaan juga menjadi masalah pribadi	8	16	43	47	16	3,36	Tinggi
	Mean	**13**	**22**	**158**	**335**	**122**	**3,82**	**Tinggi**
Komitmen Berkelanjutan								
6	Ada motivasi untuk memperoleh kompensasi perusahaan	1	0	31	79	19	3,88	Tinggi
7	Tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan pribadi	2	2	29	81	16	3,82	Tinggi
8	Berat hati meninggalkan perusahaan ini	3	5	47	61	14	3,60	Tinggi
9	Khawatir dengan apa yang mungkin terjadi jika berhenti bekerja di perusahaan ini	4	9	50	54	13	3,48	Tinggi
10	Beberapa hal dalam kehidupan akan terganggu jika memutuskan meninggalkan perusahaan ini	5	10	49	51	15	3,47	Tinggi
	Mean	**15**	**26**	**206**	**326**	**77**	**3,65**	**Tinggi**
Komitmen Normatif								
11	Yang lebih baik saat ini adalah tetap bekerja di satu perusahaan	1	3	20	79	27	3,98	Tinggi
12	Salah satu alasan untuk melanjutkan bekerja pada perusahaan ini adalah percaya bahwa kesetiaan itu penting	2	3	29	76	20	3,84	Tinggi
13	Merasa yakin dengan pekerjaan ini akan memberikan masa depan yang lebih bak	2	0	35	74	19	3,83	Tinggi
14	Berpindah dari perusahaan satu ke perusahaan lain terlihat tidak etis	3	7	45	64	11	3,56	Tinggi
15	Menjadi karyawan yang tetap setia pada suatu perusahaan merupakan tindakan yang bijaksana	2	3	34	77	14	3,75	Tinggi
	Mean	**10**	**16**	**163**	**370**	**91**	**3,78**	**Tinggi**
	Total	**38**	**64**	**527**	**1031**	**290**	**3,75**	**Tinggi**

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 3, hal 295-319)

Tabel 4.27 diatas dapat dijelaskan dengan diagram grafik seperti yang tersaji dalam

Gambar 4.17 sebagai berikut :



Gambar 4.17 Rekapitulasi Deskriptif Indikator Komitmen Organisasi

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 3, hal 295-319)

Tabel 4.29 dan Gambar 4.18 menunjukkan bahwa dari 130 responden mayoritas memberikan nilai "tinggi" pada item komitmen organisasi (Y1). Penilaian tertinggi pada item komitmen afektif. Penilaian terendah pada item komitmen kontinyu.

Berikut ini merupakan rekapitulasi persepsi responden:

Tabel 4.30
Rekapitulasi Deskriptif Indikator Komitmen organisasi (Y_1)

No.	Indikator	Mean	Keterangan
1.	Komitmen Afektif	3,82	Tinggi
2.	Komitmen Kontinyu	3,65	Tinggi
3.	Komitmen Normatif	3,78	Tinggi
Komitmen Organisasi		**3,75**	**Tinggi**

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 3, hal 295-319)

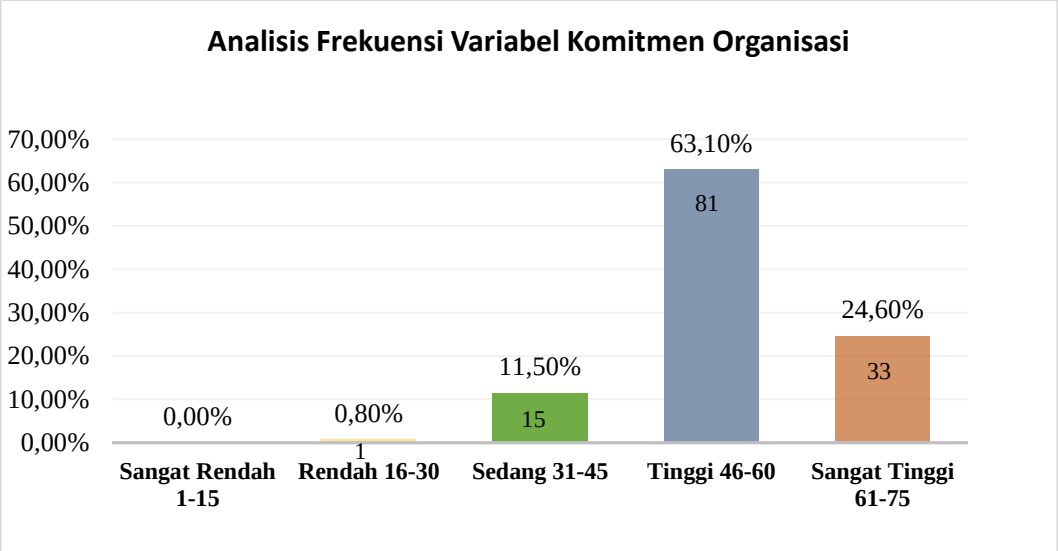
Berdasarkan Tabel 4.31 dan Gambar 4.14, persepsi responden mengenai variabel komitmen organisasi dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata persepsi responden mengenai variabel kinerja karyawan sebesar 3,75. Maka persepsi karyawan mengenai komitmen organisasi dapat dikategorikan tinggi dengan nilai terendah pada Komitmen Kontinyu. Dari pengukuran indikator diatas

dapat disimpulkan bahwa pegawai Bank Syari'ah di Yogyakarta memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Tabel 4.31
Hasil Analisis Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (Y1)

Skala	Range	Ketegori	Frekuensi	Prosentase
1.	1-15	Sangat Rendah	0	0
2.	16-30	Rendah	1	0,8
3.	31-45	Sedang	15	11,5
4.	46-60	Tinggi	81	63,1
5.	61-75	Sangat Tinggi	33	24,6
Komitmen Organisasi			**130**	**100**

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 3, hal 295-319)



Gambar 4.18 Analisis Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi
Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 3, hal 295-319)

Berdasarkan Tabel 4.26 dan Gambar 4.14 maka dapat diketahui bahwa frekuensi Kinerja karyawan yang paling dominan adalah kategori "Tinggi", yaitu sebanyak 81 orang. Selain itu, karyawan yang memiliki fekuensi kepuasan kerja dengan kategori "Sangat tinggi" adalah 33 orang, sedangkan untuk kategori "sedang" adalah 15 orang dan kategori "rendah" adalah 1 orang.

b. Kinerja Karyawan (Y_2)

Berikut penjelasan variabel kinerja karyawan :

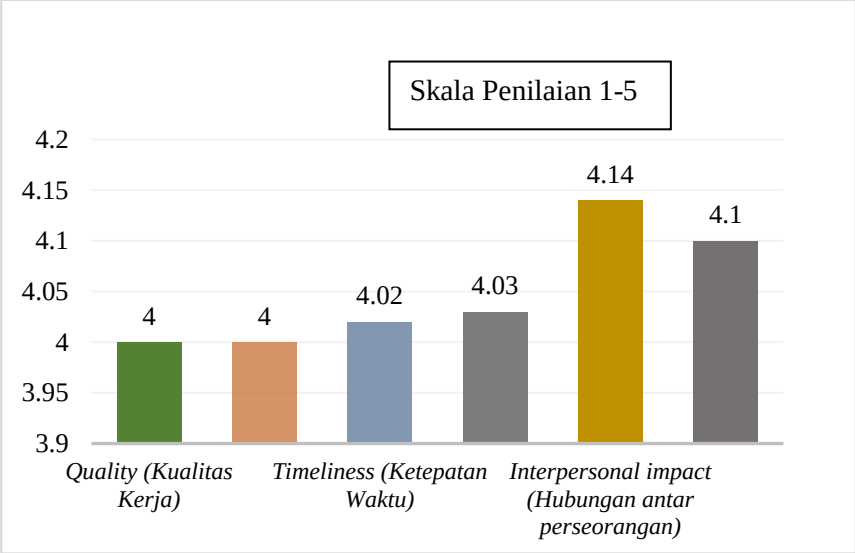
Tabel 4.32 Hasil Analisis Variabel Kinerja Pegawai (Y2)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Mean	Kategori
***Quality* (Kualitas Kerja)**								
1	Kemampuan bekerja sesuai standar	0	2	19	90	19	3,97	Tinggi
2	Kemampuan bekerja sesuai target	0	1	23	89	17	3,94	Tinggi
3	Ketelitian dalam bekerja	0	0	16	87	27	4,08	Tinggi
	Mean	**0**	**3**	**58**	**266**	**63**	**4,00**	**Tinggi**
***Quantity* (Kuantitas Kerja)**								
4	Kemampuan bekerja memenuhi target	0	1	28	83	18	3,91	Tinggi
5	Kemampuan bekerja sesuai harapan perusahaan	0	0	20	91	19	3,99	Tinggi
6	Ketaatan bekerja sesuai prosedur	0	0	13	91	26	4,10	Tinggi
	Mean	**0**	**1**	**61**	**265**	**63**	**4,00**	**Tinggi**
***Timeliness* (Ketepatan Waktu)**								
7	Kemampuan menyelesaian pekerjaan tepat waktu	0	0	13	96	21	4,06	Tinggi
8	Kemampuan menggunakan waktu istirahat saya tepat	0	0	23	87	20	3,98	Tinggi
9	Kemampuan mengambil keputusan yang bijak	0	0	14	98	18	4,03	Tinggi
	Mean	**0**	**0**	**50**	**281**	**59**	**4,02**	**Tinggi**
***Cost effectiveness* (Efektivitas Biaya)**								
10	Kemampuan meminimalisir kesalahan saat bekerja	0	0	12	98	20	4,06	Tinggi
11	Kemampuan menghemat pengeluaran perusahaan	0	0	19	93	18	3,99	Tinggi
12	Kemampuan memelihara sarana prasarana perusahaan	0	0	19	88	23	4,03	Tinggi
	Mean	**0**	**0**	**50**	**279**	**61**	**4,03**	**Tinggi**
***Interpersonal impact* (Hubungan antar perseorangan)**								
13	Kemampuan membangun suasana harmonis antar rekan kerja	0	0	9	91	30	4,16	Tinggi
14	Kemampuan menghargai hasil kerja sesama rekan kerja	0	0	10	93	27	4,13	Tinggi
15	Kemampuan menjalin kerjasama antar rekan kerja	0	0	13	89	28	4,12	Tinggi
	Mean	**0**	**0**	**32**	**273**	**85**	**4,14**	**Tinggi**
***Need for supervision* (Kebutuhan akan pengawasan)**								
16	Kemampuan bekerja mandiri tanpa pengawasan	0	2	14	93	21	4,02	Tinggi
17	Kemampuan bertanggungjawab dalam bekerja	0	0	9	93	28	4,15	Tinggi

18	Kemampuan bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditaati	0	0	16	82	32	4,12	Tinggi
	Mean	**0**	**2**	**39**	**268**	**81**	**4,10**	**Tinggi**
Total		**0**	**6**	**290**	**1632**	**412**	**4,05**	**Tinggi**

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 3, hal 295-319)

Tabel 4.32 diatas dapat dijelaskan dengan diagram grafik seperti yang tersaji dalam Gambar 4.18 sebagai berikut:



Gambar 4.19 Rekapitulasi Deskriptif Indikator Kinerja karyawan

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2017 (Lampiran 2, hal 216-240)

Tabel 4.32 dan Gambar 4.18 menunjukkan bahwa dari 130 responden mayoritas memberikan nilai "tinggi" pada variabel kinerja karyawan (Y2). Penilaian tertinggi pada item *interpersonal impact*. Penilaian terendah pada item kualitas dan kuantitas kerja.

Berikut ini merupakan rekapitulasi yang menunjukkan persepsi responden mengenai variabel kinerja karyawan berdasarkan indikator yang digunakan:

Tabel 4.33
Rekapitulasi Deskriptif Indikator Kinerja karyawan (Y)

No.	Indikator	Mean	Keterangan
1.	*Quality* (Kualitas Kerja)	4,00	Tinggi
2.	*Quantity* (Kuantitas Kerja)	4,00	Tinggi
3.	*Timeliness* (Ketepatan Waktu)	4,02	Tinggi
4.	*Cost effectiveness* (Efektifitas Biaya)	4,03	Tinggi
5.	*Interpersonal impact* (Hubungan antar perseorangan)	4,14	Tinggi
6.	*Need for supervision* (Kebutuhan akan pengawasan)	4,10	Tinggi
Kinerja Karyawan		**4,05**	**Tinggi**

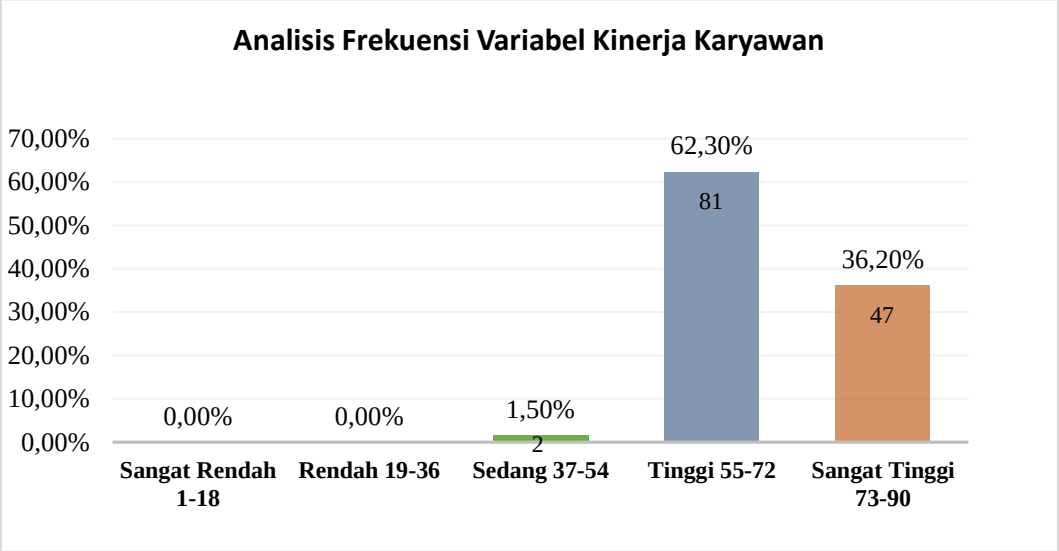
Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 3, hal 295-319)

Berdasarkan Tabel 4.32 dan Gambar 4.18, persepsi responden mengenai variabel kinerja karyawan dapat dilihat dari rata-rata skor responden mengenai variabel kinerja karyawan sebesar 3,05 yang dapat dikategorikan tinggi. Dari pengukuran indikator diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai Bank Syari'ah di Yogyakarta memiliki kinerja tinggi.

Tabel 4.34
Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y2)

Skala	Range	Ketegori	Frekuensi	Prosentase
1.	1-18	Sangat Rendah	0	0
2.	19-36	Rendah	0	0
3.	37-54	Sedang	2	1,5
4.	55-72	Tinggi	81	62,3
5.	73-90	Sangat Tinggi	47	36,2
Kinerja Karyawan			**130**	**100**

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 3, hal 295-319)



Gambar 4.20 Analisis Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan
Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 3, hal 295-319)

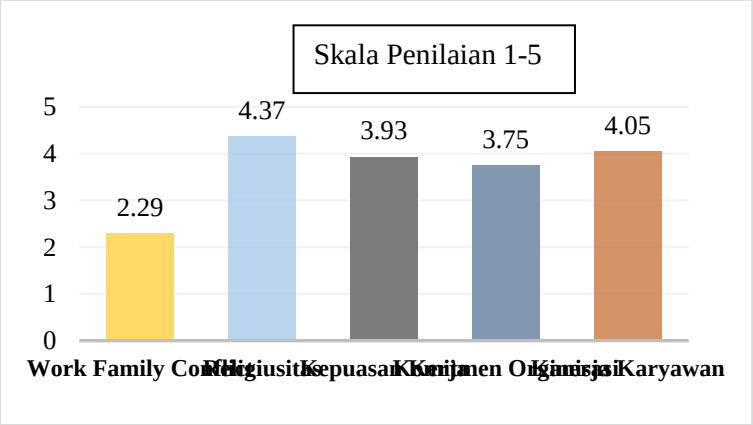
Berdasarkan Tabel 4.34 dan Gambar 4.19 maka dapat diketahui bahwa frekuensi kinerja karyawan kategori yang paling dominan adalah kategori "tinggi", yaitu sebanyak 81 orang. Karyawan yang memiliki frekuensi "sangat tinggi" sebanyak 47 orang, dan kategori "rendah" sebanyak 2 orang. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 130 karyawan merasakan bahwa kinerja karyawan tinggi.

Untuk mempermudah dalam pemahaman survey mengenai pengukuran indikator variabel dan analisa frekuensi variabel dapat disimpulkan bahwa pegawai Bank Syari'ah di Yogyakarta memiliki kodisi berdasarkan variabel yang diteliti berikut ini :

Tabel 4.36
Rekapitulasi Deskriptif Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Mean	Keterangan
1.	*Work Family conflict* (X_1)	2,29	Rendah
2.	Religiusitas (X_2)	4,37	Sangat Tinggi
3.	Kepuasan Kerja (Z)	3,93	Tinggi
4.	Komitmen Organisasi (Y_1)	3,75	Tinggi
5.	Kinerja Karyawan (Y_2)	4,05	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 3, hal 295-319)



Gambar 4.21 Rekapitulasi Deskriptif Variabel Penelitian
Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 3, hal 295-319)

Tabel 4.35 dan Gambar 4.20 menunjukkan rekapitulasi penilaian karyawan Bank Syari'ah di Yogyakarta terhadap masing-masing variabel penelitian. Berdasarkan tabel rekapitulasi di atas maka variabel *work family conflict* dapat dikategirkan rendah, religiusitas dapat dikategorikan sangat tinggi, sedangkan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan dapat dikategorikan tinggi.

Tabel 4.37 Rekapitulasi Frekuensi Penilaian Variabel Penelitian

Kategori	*Work Family Conflict*		Religiusitas		Kepuasan Kerja		Komitmen Organisasi		Kinerja Karyawan	
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%
Sangat Rendah	1	0,8	0	0	0	0	0	0	0	0
Rendah	48	36,9	0	0	0	0	1	0,8	0	0
Sedang	67	51,5	0	0	6	4,6	15	11,5	2	1,5
Tinggi	14	10,8	2	1,5	76	58,5	81	63,1	81	62,3
Sangat Tinggi	0	0	128	98,5	48	36,9	33	24,6	47	36,2

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2017 (Lampiran 3, hal 295-319)

Tabel 4.36 menunjukkan bahwa pada variabel *work family conflict* frekuensi yang paling dominan adalah kategori sedang yaitu 67 orang. Frekuensi dominan pada variabel religiusitas adalah kategori sangat tinggi sebanyak 128 orang. Pada variabel Kepuasan kerja frekuensi yang paling dominan adalah kategori tinggi yaitu sebanyak 76 orang. Sedangkan pada variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan frekuensi yang paling dominan adalah kategori tinggi sebanyak 81 orang.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2009:147) uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini dengan menggunakan uji *Kolmoogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas jika nilai sig. (signifikan) > 0,05 data berdistribusi normal, jika nilai sig. (signifikan <0,05 data berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.38 Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogroov-Smirnov* (X1, X2, Z, Y1)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters[a,,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.39230226
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.066
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.819
Asymp. Sig. (2-tailed)		.513

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2017 (Lampiran 6, hal 346-350)

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *Kologroov Smirnov* diatas, tabel diatas menunjukkan bahwa nilai sig. (signifikan) > 0,05, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.39 Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogroov-Smirnov* (X1, X2, Z, Y2)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters[a,,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.13237502
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		1.413
Asymp. Sig. (2-tailed)		.037

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2017 (Lampiran 6, hal 346-350)

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *Kologroov Smirnov* diatas, tabel diatas menunjukkan bahwa nilai sig. (signifikan) < 0,05, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali Ghozali (2011:105) uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal**.** Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai VIF > 10 maka terdapat gejala multikolinieritas yang tinggi**.**

Tabel 4.40 Hasil Uji Multikolinieritas *Work Family Conflict* dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.709	.514		5.271	.000		
	R.X1	-.200	.089	-.193	-2.256	.026	.994	1.006
	R.X2	.245	.121	.173	2.020	.045	.994	1.006

a. Dependent Variable: R.Y1

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2017 (Lampiran 6, hal 346-350)

Dari hasil *output* data didapatkan bahwa semua nilai VIF < 10, hal ini berarti tidak terjadi multikolinearitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji multikolinieritas terpenuhi.

Tabel 4.41 Hasil Uji Multikolinieritas Work Family Conflict dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.727	.391		6.980	.000		
	R.X1	-.232	.067	-.276	-3.438	.001	.994	1.006
	R.X2	.356	.092	.311	3.867	.000	.994	1.006

a. Dependent Variable: R.Y2

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2017 (Lampiran 6, hal 346-350)

Dari hasil *output* data didapatkan bahwa semua nilai VIF < 10, hal ini berarti tidak terjadi multikolinearitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji multikolinieritas terpenuhi.

Tabel 4.42 Hasil Uji Multikolinieritas *Work Family Conflict* dan Religiusitas, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.964	.475		2.031	.044		
	R.X1	-.043	.075	-.042	-.577	.565	.926	1.080
	R.X2	.002	.104	.001	.020	.984	.908	1.101
	R.Z	.695	.087	.606	7.960	.000	.846	1.181

a. Dependent Variable: R.Y1

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2017 (Lampiran 6, hal 346-350)

Dari hasil output data didapatkan bahwa semua nilai VIF < 10, hal ini berarti tidak terjadi multikolinearitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji multikolinieritas terpenuhi.

Tabel 4.43 Hasil Uji Multikolinieritas *Work Family Conflict* dan Religiusitas, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.256	.433		5.212	.000		
	R.X1	-.189	.069	-.226	-2.761	.007	.926	1.080
	R.X2	.290	.095	.253	3.070	.003	.908	1.101
	R.Z	.188	.080	.202	2.357	.020	.846	1.181

a. Dependent Variable: R.Y2

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2017 (Lampiran 6, hal 346-350)

Dari hasil output data didapatkan bahwa semua nilai VIF < 10, hal ini berarti tidak terjadi multikolinearitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji multikolinieritas terpenuhi.

Tabel 4.44 Hasil Uji Multikolinieritas *Work Family Conflict* dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.511	.509		4.929	.000		
	R.X1	-.150	.067	-.185	-2.229	.028	.952	1.051
	R.X2	.405	.103	.325	3.918	.000	.952	1.051

a. Dependent Variable: R.Z

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2017 (Lampiran 6, hal 346-350)

Dari hasil output data didapatkan bahwa semua nilai VIF < 10, hal ini berarti tidak terjadi multikolinearitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji multikolinieritas terpenuhi.

Tabel 4.45 Hasil Uji Multikolinieritas Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.594	.324		1.835	.069		
	R.Z	.803	.082	.656	9.845	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: R.Y1

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2017 (Lampiran 6, hal 346-350)

Dari hasil output data didapatkan bahwa semua nilai VIF < 10, hal ini berarti tidak terjadi multikolinearitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji multikolinieritas terpenuhi.

Tabel 4.46 Hasil Uji Multikolinieritas Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.762	.273		10.122	.000		
	R.Z	.327	.069	.387	4.744	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: R.Y2

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2017 (Lampiran 6, hal 346-350)

Dari hasil output data didapatkan bahwa semua nilai VIF < 10, hal ini berarti tidak terjadi multikolinearitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji multikolinieritas terpenuhi.

4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homokedasitas dan jika berbeda disebut Heteroskedasitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedasitas atau tidak terjadi Heterokedasitas (Ghozali,

2011:139). Uji heteroskedastisitas di dalam penelitian ini menggunakan Gleijser. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai signifikansi. Apabila nilai sig. >0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 4.47 Hasil Uji Heteroskedastisitas *Work Family Conflict* dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.234	3.805		-.062	.951
	R.X1	-.088	.503	-.016	-.175	.861
	R.X2	.717	.772	.084	.929	.355

a. Dependent Variable: RES9

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2017 (Lampiran 6, hal 346-350)

Dari hasil output data didapatkan bahwa semua nilai Sig. >0,05 hal ini berarti bahwa tidak terjadi heteroskedasitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Tabel 4.48 Hasil Uji Heteroskedastisitas *Work Family Conflict* dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.453	1.926		1.793	.075
	R.X1	-.314	.255	-.112	-1.234	.219
	R.X2	-.095	.391	-.022	-.242	.809

a. Dependent Variable: RES10

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2017 (Lampiran 6, hal 346-350)

Dari hasil output data didapatkan bahwa semua nilai Sig. >0,05 hal ini berarti bahwa tidak terjadi heteroskedasitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Tabel 4.49 Hasil Uji Heteroskedastisitas *Work Family Conflict* dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	2.739	2.785		.984	.327
	R.X1	-.060	.368	-.015	-.163	.871
	R.X2	-.035	.565	-.006	-.061	.951

a. Dependent Variable: RES6

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2017 (Lampiran 6, hal 346-350)

Dari hasil output data didapatkan bahwa semua nilai Sig. >0,05 hal ini berarti bahwa tidak terjadi heteroskedasitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Tabel 4.50 Hasil Uji Heteroskedastisitas *Work Family Conflict*, Religiusitas, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.080	.359		.222	.825
	R.X1	-.049	.044	-.101	-1.104	.272
	R.X2	.103	.071	.139	1.460	.147
	R.Z	-.018	.057	-.030	-.316	.753

a. Dependent Variable: RES7

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2017 (Lampiran 6, hal 346-350)

Dari hasil output data didapatkan bahwa semua nilai Sig. >0,05 hal ini berarti bahwa tidak terjadi heteroskedasitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Tabel 4.51 Hasil Uji Heteroskedastisitas *Work Family Conflict*, Religiusitas, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.925	3.938		1.505	.135
	Lanjutan Tabel 4.49					
	R.X1	-.456	.486	-.082	-.939	.350
	R.X2	1.710	.775	.201	2.207	.029
	R.Z	-2.453	.628	-.358	-3.903	.000

a. Dependent Variable: RES8

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2017 (Lampiran 6, hal 346-350)

Dari hasil output data didapatkan bahwa hanya X1 nilai Sig. >0,05 hal ini berarti bahwa tidak terjadi heteroskedasitas, sehingga uji heteroskedastisitas terpenuhi. Sedangkan X2 dan Z nilai sig <0,05 hal ini berarti bahwa terjadi heteroskidastisitas, sehingga uji hetroskedastisitas tidak terpenuhi

Tabel 4.52 Hasil Uji Heteroskedastisitas Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.649	1.433		1.151	.252
	R.Z	-.062	.361	-.015	-.171	.864

a. Dependent Variable: RES12

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2017 (Lampiran 6, hal 346-350)

Dari hasil output data didapatkan bahwa semua nilai Sig. >0,05 hal ini berarti bahwa tidak terjadi heteroskedasitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Tabel 4.53 Hasil Uji Heteroskedastisitas Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.359	.207		1.736	.085
	R.Z	-.004	.052	-.007	-.074	.941

a. Dependent Variable: RES13

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2017 (Lampiran 6, hal 346-350)

Dari hasil output data didapatkan bahwa semua nilai Sig. >0,05 hal ini berarti bahwa tidak terjadi heteroskedasitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji heteroskedastisitas terpenuhi.

4.5 Analisis Regresi Berganda

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* dan religiusitas terhadap

komitmen organisasi dan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Bank Syari'ah Yogyakarta.

4.5.1 Analisis *Work Family Conflict* dan Religiusitas terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji regresi linier berganda *Work Family Conflict* dan Religiusitas terhadap Kepuasan Kerja dapat ditunjukkan pada Tabel 4.30 berikut ini :

Tabel 4.54 Hasil Regresi Linier Berganda *Work Family Conflict* dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.511	.509		4.929	.000
	R.X1	-.150	.067	-.185	-2.229	.028
	R.X2	.405	.103	.325	3.918	.000

a. Dependent Variable: R.Z

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2017 (Lampiran 6, hal 346-350)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *IBM SPSS Statistics 23* diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + bnXn$

$Z = 2{,}511 + (-0{,}150)\ X_1 + 0{,}405\ X_2$

Dimana:

Z = Kepuasan Kerja

X_1 = *Work Family Conflict*

X_2 = Religiusitas

Xn = Variabel bebas ke.. n

a dan b_1 serta b_2 = Konstanta

Interpretasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstan (a)

Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel intervening (kepuasan kerja) sebesar 2,511.

2. *Work family conflict* (X_1) pada Kepuasan Kerja (Z)

   Nilai koefisien budaya organisasi untuk varibel X_1 sebesar -0,150. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan *Work family conflict* maka akan menurunkan variabel Kepuasan kerja (Z) dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

3. Religiusitas (X_2) pada Kepuasan Kerja (Z)

   Nilai koefisien keterlibatan kerja untuk variabel X_2 sebesar 0,405. Artinya, bahwa setiap kenaikan keterlibatan kerja maka akan menaikkan variabel Kepuasan Kerja (Z) dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

4.5.2 Analisis *Work Family Conflict* dan Religiusitas terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji regresi linier berganda *Work Family Conflict* dan Religiusitas terhadap Komitmen Organisasi dapat ditunjukkan pada Tabel 4.28 berikut ini :

Tabel 4.55 Hasil Regresi Linier Berganda *Work Family Conflict* dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.200	.655		4.889	.000
	R.X1	-.207	.087	-.208	-2.391	.018
	R.X2	.236	.133	.155	1.775	.078

a. Dependent Variable: R.Y1

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2017 (Lampiran 6, hal 346-350)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *IBM SPSS Statistics 23* diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + €$

$Y_1 = 3{,}200 + (-0{,}207)X_1 + 0{,}236\ X_{2\,+}$ €

Keterangan: Y_1 = Komitmen Organisasi

X_1 = *Work Family Conflict*

X_2 = Religiusitas

a dan b_1 serta b_2= Konstanta

€ = *error*

Interprestasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstan (a): Nilai konstanta sebesar 3,200 menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan pada variabel *Work family conflict* dan Religiusitas maka Komitmen Organisasi adalah sebesar 3,200.
2. *Work family conflict* (X_1) pada Komitmen Organisasi (Y_1)

   Nilai koefisien *Work family conflict* untuk variabel X_1 sebesar (-0,207). Artinya, bahwa setiap kenaikan *work family conflict* sebanyak satu satuan maka akan menurunkan variabel komitmen organisasi (Y_1) dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
3. Religiusitas (X_2) pada Komitmen Organisasi (Y_1)

   Nilai koefisien kepuasan kerja untuk variabel X_2 sebesar 0,236. Artinya, bahwa setiap kenaikan satu satuan kepuasan kerja maka akan menaikkan variabel Komitmen Organisasi (Y_1) dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

4.5.3 Analisis *Work Family Conflict* dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi linier berganda *Work Family Conflict* dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan dapat ditunjukkan pada Tabel 4.29 berikut ini :

Tabel 4.56 Hasil Regresi Linier Berganda *Work Family Conflict* dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.264	.413		5.485	.000
	R.X1	-.092	.055	-.135	-1.693	.093
	R.X2	.457	.084	.435	5.460	.000

a. Dependent Variable: R.Y2

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2017 (Lampiran 6, hal 346-350)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *IBM SPSS Statistics 23* diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$Y_2 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + €$

$Y_2 = 2{,}264 + (-0{,}092)X_1 + 0{,}457\ X_2 + €$

Keterangan: Y_2 = Kinerja Karyawan

X_1 = *Work Family Conflict*

X_2 = Religiusitas

a dan b_1 serta b_2= Konstanta

€ = *error*

Interprestasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstan (a): Nilai konstanta sebesar 2,264 menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan pada variabel *Work family conflict* dan Religiusitas maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 2,264.
2. *Work family conflict* (X_1) pada Kinerja Karyawan (Y_2)

Nilai koefisien *Work family conflict* untuk variabel X_1 sebesar (-0,092). Artinya, bahwa setiap kenaikan *Work family conflict* sebanyak satu satuan maka akan menurunkan variabel Kinerja Karyawan (Y_2) dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

3. Religiusitas (X_2) pada Kinerja Karyawan (Y_2)

   Nilai koefisien kepuasan kerja untuk variabel X_2 sebesar 0,457. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan kepuasan kerja maka akan menaikkan variabel Kinerja Karyawan (Y_2) dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

4.4.4 Analisis Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji regresi linier berganda Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dapat ditunjukkan pada Tabel 4.31 berikut ini :

Tabel 4.57 Hasil Regresi Linier Berganda Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.594	.324		1.835	.069
	R.Z	.803	.082	.656	9.845	.000

a. Dependent Variable: R.Y1

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2017 (Lampiran 6, hal 346-350)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *IBM SPSS Statistics 23* diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$Y_1 = a + b_1 Z + e$

$Y_1 = 0{,}594 + 0{,}803\ Z$

Dimana:

Y_1 = Kinerja Karyawan

b_1Z = Kepuasan Kerja

e = Error

Interpretasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstan (a)

Ini berarti jika variabel intervening (Kepuasan Kerja) memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (Komitmen Organisasi) sebesar 0,594

2. Kepuasan Kerja (Z) pada Komitmen Organisasi (Y_1)

Nilai koefisien komitmen organisasi untuk varibel Z sebesar 0,803. Artinya, berarti bahwa setiap kenaikan Komitmen organisasional maka akan menaik kan variabel Komitmen organisasi (Y_1) dengan asumsi bahwa variable intervening yang lain dari model regresi adalah tetap.

4.4.5 Analisis Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi linier berganda Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dapat ditunjukkan pada table 4.32 berikut ini :

Tabel 4.58 Hasil Regresi Linier Berganda Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.762	.273		10.122	.000
	R.Z	.327	.069	.387	4.744	.000

a. Dependent Variable: R.Y2

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2017 (Lampiran 6, hal 346-350)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *IBM SPSS Statistics 23* diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$Y_2 = a + b_1Z + e$

$Y_2 = 2{,}762 + 0{,}327\ Z$

Dimana:

Y_2 = Kinerja Karyawan

b_1Z = Kepuasan Kerja

e = Error

Interpretasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstan (a)

Ini berarti jika variabel intervening (Kepuasan Kerja) memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 2,762

2. Kepuasan Kerja (Z) pada Kinerja Karyawan (Y_2)

Nilai koefisien komitmen organisasi untuk varibel Z sebesar 0,327. Artinya, bahwa setiap kenaikan kepuasan kerja maka akan menaik kan variabel kinerja karyawan (Y_2) dengan asumsi bahwa variabel intervening yang lain dari model regresi adalah tetap.

4.6 Uji Hipotesis

Setelah diketahui model regresi maka selanjutnya perlu dilakukan pengambilan keputusan terhadap benar tidaknya hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah uji t dan uji F.

4.6.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel-variabel terikat. Menurut Nugroho (2005:54) menyatakan bahwa uji t juga digunakan untuk membuktikan hipotesis.

1) Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

a. Hipotesis:

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* terhadap kepuasan kerja.

Ha: Terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* terhadap kepuasan kerja.

b. Berdasarkan Tabel 4.54 nilai Sig. pada *work family conflict* (X1) sebesar 0,028.

c. Kriteria uji hipotesis:

Jika tingkat sig. penelitian < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika tingkat sig. penelitian > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak

d. Kesimpulan:

Dari besarnya angka signifikansi sebesar 0,028 < 0,050. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima Artinya **hipotesis pertama** "Terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* terhadap kepuasan kerja" secara negatif signifikan **terbukti.**

2) Pengaruh Religiusitas terhadap Kepuasan Kerja

a. Hipotesis:

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan religiusitas terhadap kepuasan kerja.

Ha: Terdapat pengaruh signifikan religiusitas terhadap kepuasan kerja.

b. Berdasarkan Tabel 4.54 nilai Sig. pada Religiusitas (X2) sebesar 0,000

c. Kriteria uji hipotesis:

Jika tingkat sig. penelitian < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika tingkat sig. penelitian > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak

d. Kesimpulan:

Dari besarnya angka signifikansi sebesar 0,000 < 0,050. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, Artinya **hipotesis kedua** "Terdapat pengaruh signifikan religiusitas terhadap kepuasan kerja" **terbukti.**

3) Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi

a. Hipotesis:

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* terhadap komitmen organisasi.

Ha: Terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* terhadap komitmen organisasi.

b. Berdasarkan Tabel 4.52 nilai Sig. pada *work family conflict* (X1) sebesar 0,018.

c. Kriteria uji hipotesis:

Jika tingkat sig. penelitian < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika tingkat sig. penelitian > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak

d. Kesimpulan:

Dari besarnya angka signifikansi sebesar 0,018 < 0,050. Artinya **hipotesis keempat** "Terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* terhadap komitmen organisasi" secara negative signifikan **terbukti.**

4) Pengaruh Religiusitas terhadap Komitmen Organisasi

a. Hipotesis:

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan religiusitas terhadap komitmen organisasi.

Ha: Terdapat pengaruh signifikan religiusitas terhadap komitmen organisasi.

b. Berdasarkan Tabel 4.52 nilai Sig. pada Religiusitas (X2) sebesar 0,078.

c. Kriteria uji hipotesis:

Jika tingkat sig. penelitian < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika tingkat sig. penelitian > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak

d. Kesimpulan:

Dari besarnya angka signifikansi sebesar 0,078 > 0,050. Sehingga Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya **hipotesis kelima** "Tidak Terdapat pengaruh signifikan religiusitas terhadap komitmen organisasi" **tidak terbukti.**

5) Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan

a. Hipotesis:

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan.

Ha: Terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan.

b. Berdasarkan Tabel 4.53 nilai Sig. pada *work family conflict* (X1) sebesar 0,093.

c. Kriteria uji hipotesis:

Jika tingkat sig. penelitian < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika tingkat sig. penelitian > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak

d. Kesimpulan:

Dari besarnya angka signifikansi sebesar 0,093 > 0,050. Sehingga Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya **hipotesis ketujuh** "Tidak terdapat

pengaruh signifikan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan" secara negative signifikan **tidak terbukti.**

6) Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan

a. Hipotesis:

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan religiusitas terhadap kinerja karyawan.

Ha: Terdapat pengaruh signifikan religiusitas terhadap kinerja karyawan.

b. Berdasarkan Tabel 4.53 nilai Sig. pada Religiusitas (X2) sebesar 0,000.

c. Kriteria uji hipotesis:

Jika tingkat sig. penelitian < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika tingkat sig. penelitian > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak

d. Kesimpulan:

Dari besarnya angka signifikansi sebesar 0,000 < 0,050. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya **hipotesis kedelapan** "Terdapat pengaruh signifikan religiusitas terhadap kinerja karyawan" **terbukti.**

7) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

a. Hipotesis:

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Ha: Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

b. Berdasarkan Tabel 4.55 nilai Sig. pada Kepuasan kerja (Z) sebesar 0,000.

c. Kriteria uji hipotesis:

Jika tingkat sig. penelitian < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika tingkat sig. penelitian > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak

d. Kesimpulan:

Dari besarnya angka signifikansi sebesar 0,000 < 0,050. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya **hipotesis kesepuluh** "Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi" **terbukti.**

8) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

a. Hipotesis:

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha: Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Berdasarkan Tabel 4.55 nilai Sig. pada Kepuasan kerja (Z) sebesar 0,000.

c. Kriteria uji hipotesis:

Jika tingkat sig. penelitian < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika tingkat sig. penelitian > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak

d. Kesimpulan:

Dari besarnya angka signifikansi sebesar 0,000 < 0,050. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya **hipotesis kesebelas** "Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan" **terbukti.**

4.6.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji hipotesis (*F*-test) bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen (Nugroho, 2005:53) Uji *F* juga digunakan untuk membuktikan hipotesis.

Tabel 4.59
Hasil Uji F *Wok Family Conflict* dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.834	2	1.917	5.635	.005[b]
	Residual	43.206	127	.340		
	Total	47.040	129			

a. Dependent Variable: R.Y1
b. Predictors: (Constant), R.X2, R.X1

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2017 (Lampiran 6, hal 346-350)

1. **Pengaruh *Work Family Conflict* dan Religiusitas terhadap Komitmen Organisasi**

   a. Hipotesis:

      Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* dan religiusitas terhadap komitmen karyawan.

      Ha: Terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* dan religiusitas terhadap komitmen organisasi.

   b. Kriteria uji hipotesis:

      Jika nilai signifikansi < 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak.

      Jika nilai signifikansi > 0,05, maka Ha ditolak dan Ho diterima.

   c. Kesimpulan:

      Berdasarkan Tabel 4.59 diketahui nilai signifikansi sebesar 0,005 < 0,050 sehingga Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya **hipotesis keenam** "Terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* dan religiusitas terhadap komitmen organisasi" **terbukti.**

Tabel 4.60
Hasil Uji F *Wok Family Conflict* dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.221	2	2.610	19.300	.000[b]
	Residual	17.177	127	.135		
	Total	22.398	129			

a. Dependent Variable: R.Y2
b. Predictors: (Constant), R.X2, R.X1

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2017 (Lampiran 6, hal 346-350)

2. Pengaruh *Work Family Conflict* dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan

a. Hipotesis:

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* dan religiusitas terhadap kinerja karyawan.

Ha: Terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* dan religiusitas terhadap kinerja karyawan.

b. Kriteria uji hipotesis:

Jika nilai signifikansi < 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak.

Jika nilai signifikansi > 0,05, maka Ha ditolak dan Ho diterima.

c. Kesimpulan:

Berdasarkan Tabel 4.60 diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya **hipotesis kesembilan** "Terdapat pengaruh *work family conflict* dan religiusitas terhadap kinerja karyawan" **terbukti.**

Tabel 4.61
Hasil Uji F *Wok Family Conflict* dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.230	2	2.615	12.689	.000[b]
	Residual	26.174	127	.206		
	Total	31.405	129			

a. Dependent Variable: R.Z
b. Predictors: (Constant), R.X2, R.X1
Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2017 (Lampiran 6, hal 346-350)

3. Pengaruh *Work Family Conflict* dan Religiusitas terhadap Kepuasan Kerja

a. Hipotesis:

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* dan religiusitas terhadap kepuasan kerja.

Ha: Terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* dan religiusitas terhadap kepuasan kerja.

b. Kriteria uji hipotesis:

Jika nilai signifikansi < 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak.

Jika nilai signifikansi > 0,05, maka Ha ditolak dan Ho diterima.

c. Kesimpulan:

Berdasarkan Tabel 4.61 diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,050 sehingga Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya **hipotesis ketiga** "Terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* dan religiusitas terhadap kepuasan kerja" **terbukti.**

4.6.3 R^2(Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2009, 87).

Tabel 4.62
Hasil Uji F *Work Family Conflict* dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.286[a]	.082	.067	.583270112106860

a. Predictors: (Constant), R.X2, R.X1

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2017 (Lampiran 6, hal 346-350)

Berdasarkan Tabel 4.62 di atas, R^2 = 0,067 atau 6,7 persen. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel *Work Family Conflict* (X_1) dan Religiusitas (X_2) memiliki pengaruh konstribusi sebesar 6,7 persen terhadap Komitmen Organisasi (Y_1) dan 93,3 persen lainnya dipengaruhi oleh faktor - faktor lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.63
Hasil Uji F *Work Family Conflict* dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.483[a]	.233	.221	.367767813233120

a. Predictors: (Constant), R.X2, R.X1

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2017 (Lampiran 6, hal 346-350)

Berdasarkan Tabel 4.63 di atas, R^2 = 0,221 atau 22,1 persen. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel *Work Family Conflict* (X_1) dan Religiusitas (X_2) memiliki pengaruh konstribusi sebesar 22,1 persen terhadap Kinerja Karyawan (Y_2) dan 77,9 persen lainnya dipengaruhi oleh faktor - faktor lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.64
Hasil Uji F *Work Family Conflict* dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.408[a]	.167	.153	.45398050

a. Predictors: (Constant), R.X2, R.X1

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2017 (Lampiran 6, hal 346-350)

Berdasarkan Tabel 4.64 di atas, R^2 = 0,153 atau 15,3 persen. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel *Work Family Conflict* (X_1) dan Religiusitas (X_2) memiliki pengaruh konstribusi sebesar 15,3 persen terhadap Kepuasan Kerja (Z) dan 84,7 persen lainnya dipengaruhi oleh faktor - faktor lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.65
Hasil Uji F Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656[a]	.431	.426	.45732083814194 5

a. Predictors: (Constant), R.Z

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2017 (Lampiran 6, hal 346-350)

Berdasarkan Tabel 4.65 di atas, R^2 = 0,426 atau 42,6 persen. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki pengaruh konstribusi sebesar 42,6 persen terhadap Komitmen Organisasi (Y_1) dan 57,4 persen lainnya dipengaruhi oleh faktor - faktor lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.66
Hasil Uji F Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.387[a]	.150	.143	.38577223006847 9

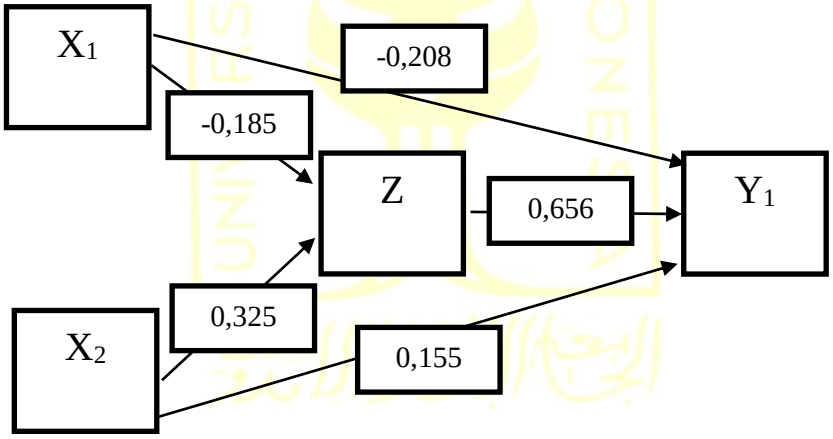
a. Predictors: (Constant), R.Z

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2017 (Lampiran 6, hal 346-350)

Berdasarkan Tabel 4.66 di atas, R^2 = 0,143 atau 14,3 persen. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki pengaruh konstribusi sebesar persen terhadap Kinerja Karyawan (Y_2) dan 85,7 persen lainnya dipengaruhi oleh faktor - faktor lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

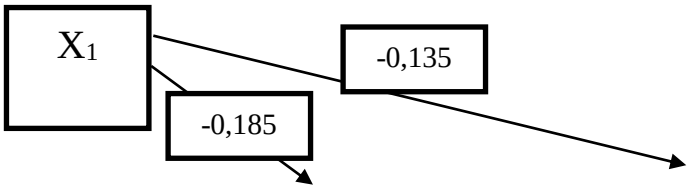
4.6.4 Analisis Jalur

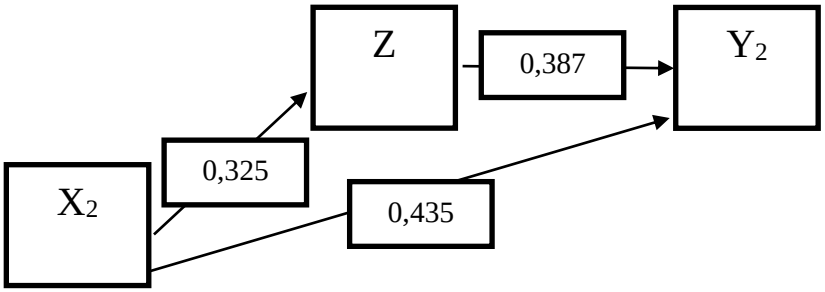
Menurut Ghozali (2013), untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur *(Path Analysis).* Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel *(model casual)* yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.



Gambar 4.22 Analisis Jalur Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung
Sumber : Data primer diolah, 2017(Lampiran 3, hal 295-319)

Pada Gambar 4.17 didapatkan bahwa pengaruh X_1 terhadap Z sebesar -0,185; pengaruh X_2 terhadap Z sebesar 0,325; X_1 terhadap Y_1 sebesar -0,208; X_2 terhadap Y_1 sebesar 0,155; dan Z terhadap Y_1 sebesar 0,656. Hal ini dapat disimpulkan bahwa X_1 dan X_2 mampu mempengaruhi Z, dan Z dapat mempengaruhi Y_1.





Gambar 4.23 Analisis Jalur Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung
Sumber : Data primer diolah, 2017(Lampiran 3, hal 295-319)

Pada Gambar 4.22 dan Gambar 4.23 didapatkan bahwa pengaruh X_1 terhadap Z sebesar -0,185; pengaruh X_2 terhadap Z sebesar 0,325; X_1 terhadap Y_2 sebesar -0,135; X_2 terhadap Y_2 sebesar 0,435; dan Z terhadap Y_2 sebesar 0,387. Hal ini dapat disimpulkan bahwa X_1 dan X_2 mampu mempengaruhi Z, dan Z dapat mempengaruhi Y_2.

1. Pengaruh Langsung
   a. Pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja

      $X_1 \rightarrow Z = -0,185$

   b. Pengaruh religiusitas terhadap kepuasan kerja

      $X_2 \rightarrow Z = 0,325$

   c. Pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi

      $X_1 \rightarrow Y_1 = -0,208$

   d. Pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan

      $X_1 \rightarrow Y_2 = -0,135$

   e. Pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi

      $X_2 \rightarrow Y_1 = 0,155$

   f. Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan

      $X_2 \rightarrow Y_2 = 0,435$

g. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

   $Z \rightarrow Y_1 = 0{,}656$

h. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

   $Z \rightarrow Y_2 = 0{,}387$

2. Pengaruh Tidak Langsung

a. Pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

   $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y_1 = (-0{,}185 \times 0{,}656) = -0{,}121$

b. Pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

   $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y_1 = (0{,}325 \times 0{,}656) = 0{,}213$

c. Pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

   $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y_2 = (-0{,}185 \times 0{,}387) = -0{,}071$

d. Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

   $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y_2 = (0{,}325 \times 0{,}387) = 0{,}125$

Rangkuman dari koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan total dari pengaruh budaya organisasi (X_1) dan keterlibatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui komitmen organisasional (Z).

Tabel 4.72 Rangkuman Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh	**Efek Langsung**	**Efek Tidak Langsung**	**Efek Total**

$X_1 \rightarrow Z$	-0,185	0	-0,185
$X_2 \rightarrow Z$	0,325	0	0,325
$X_1 \rightarrow Y_1$	-0,208	0	-0,208
$X_1 \rightarrow Y_2$	-0,135	0	-0,135
$X_2 \rightarrow Y_1$	0,155	0	0,155
$X_2 \rightarrow Y_2$	0,435	0	0,435
$Z \rightarrow Y_1$	0,656	0	0,656
$Z \rightarrow Y_2$	0,387	0	0,387
$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y_1$	0	-0,121	-0,121
$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y_2$	0	0,213	0,213
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y_1$	0	-0,071	-0,071
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y_2$	0	0,125	0,125

Sumber : Data primer diolah, 2017(Lampiran 4,hal 215-218)

1) Pengujian Pengaruh Tidak Langsung *Work Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien *work family conflict* langsung terhadap komitmen organisasi sebesar -0,208, koefisien regresi *work family conflict* tidak langsung terhadap komitmen organisasi sebesar (-0,185) x 0,656 = -0,121. Koefisien regresi tidak langsung lebih besar dari koefisien langsung. Artinya dapat disimpulkan bahwa pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi berpengaruh secara tidak langsung. **Hipotesis keduabelas** "Terdapat pengaruh secara tidak langsung *work family conflict* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh langsung *work family conflict* terhadap komitmen organisasi" **terbukti**.

2) Pengujian Pengaruh Tidak Langsung *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien *work family conflict* langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,221, koefisien regresi *work*

family conflict tidak langsung terhadap kinerja karyawan sebesar (-0,185) x 0,387 = -0,071 Koefisien regresi tidak langsung lebih besar dari koefisien langsung. Artinya dapat disimpulkan bahwa pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara langsung. **Hipotesis ketigabelas** "Terdapat pengaruh secara langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh langsung *work family conflict* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja" **tidak terbukti**.

3) **Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Religiusitas terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja.**

Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi religiusitas langsung terhadap komitmen organisasi sebesar 0,155, koefisien regresi religiusitas tidak langsung terhadap komitmen organisasi sebesar 0,325 x 0,656 = 0,213. Koefisien regresi tidak langsung lebih besar dari koefisien langsung. Artinya dapat disimpulkan bahwa pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi berpengaruh secara tidak langsung. **Hipotesis keempatbelas** "Terdapat pengaruh secara tidak langsung religiusitas terhadap komitmen organisasi melalui komitmen organisasi lebih besar daripada pengaruh tangsung religiusitas terhadap komitmen organisasi melalui komitmen organisasi" **terbukti.**

4) **Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.**

Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi religiusitas langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,435, koefisien regresi religiusitas

tidak langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,325 x 0,387 = 0,125. Koefisien regresi tidak langsung lebih kecil dari koefisien langsung. Artinya dapat disimpulkan bahwa pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara langsung. **Hipotesis kelimabelas** "Terdapat pengaruh secara langsung religiusitas terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja" **terbukti.**

Tabel 4.68. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

H1	Terdapat pengaruh signifikan *work family coflict* terhadap kepuasan kerja.	**Terbukti**
H2	Terdapat pengaruh signifikan religiusitas terhadap kepuasan kerja	**Terbukti**
H3	Terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* dan religiusitas terhadap kepuasan kerja.	**Terbukti**
H4	Terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* terhadap komitmen organisasi.	**Terbukti**
H5	Terdapat pengaruh signifikan religiusitas terhadap komitmen organisasi.	**Tidak Terbukti**
H6	Terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* dan religiusitas terhadap komitmen organisasi	**Terbukti**
H7	Terdapat pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan	**Tidak Terbukti**
H8	Terdapat pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan	**Terbukti**
H9	Terdapat pengaruh *work family conflict* dan religiusitas terhadap kinerja karyawan	**Terbukti**
H10	Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi	**Terbukti**
H11	Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	**Terbukti**
H12	Terdapat pengaruh secara langsung *work family conflict* terhadap komitmen organisasi lebih besar daripada pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja	**Terbukti**

H13	Terdapat pengaruh secara langsung religiusitas terhadap komitmen organisasi lebih besar daripada pengaruh tidak langsung religiusitas terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja	**Terbukti**
H14	Terdapat pengaruh secara langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	**Tidak Terbukti**
H15	Terdapat pengaruh secara langsung religiusitas terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	**Terbukti**

Sumber : Data primer diolah, 2017(Lampiran 4,hal 215-218)

4.7 Pembahasan

4.7.1 Data Deskriptif

Penelitian yang dilakuan pada Bank Syariah se-Yogyakarta ini melibatkan 130 responden yang berasal dari Bank Mualalat, Bank Syariah Mandiri, Bank Syrai'ah Bukopin BTN Syari'ah, BPRS Madina, dan BPRS Bangun Drajat Warga. Demografi responden yang mendominasi penelitian ini adalah menduduki bidang kerja non manajerial sebanyak 103 orang, berjenis kelamin perempuan sebanyak 69 orang, 26-30 tahun tahun sebanyak 57 orang, dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 107 orang. Keseluruhan responden berstatus menikah 129 orang, mayoritas responden sebanyak 42 orang memiliki jumlah anak sebanyak 1 Anak. Jabatan mayoritas responden adalah staff/pelaksana sebanyak 91 Anak, dengan masa kerja 2-5 tahun sebanyak 54 orang. Penghasilan per bulan yang didapatkan sebesar Rp 2.000.000-Rp 3.400.000 sebanyak 44 orang dan 71 orang responden berasal dari Jenis Bank Badan Usaha Syari'ah.

Masing-masing responden penelitian memiliki persepsi atau gambaran yang berbeda mengenai variabel penelitian baik *work family conflict*, religiusitas, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari persepsi pegawai terhadap masing-masing variabel. Persepsi responden terhadap variabel *work family conflict* (X_1) dengan nilai rata-rata 2,29 (Tabel 4.35) memperlihatkan hasil yang rendah. Persepsi responden terhadap variabel religiusitas (X_2) dengan nilai rata-rata 4,37 (Tabel 4.35) memperlihatkan hasil yang sangat tinggi. Persepsi responden terhadap variabel kepuasan kerja (Z) dengan nilai rata-rata 3,93 (Tabel 4.35) memperlihatkan hasil yang tinggi. Persepsi responden terhadap variabel komitmen organisasi (Y1) dengan nilai rata-rata 3,75 (Tabel 4.35) memperlihatkan hasil yang tinggi. Serta persepsi responden terhadap variabel kinerja pegawai (Y1) dengan nilai rata-rata 4,05 (Tabel 4.35) memperlihatkan hasil yang tinggi.

4.7.2 Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data, variabel *work family conflict* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Pada pengujian data, diperoleh hasil angka t hitung dan t tabel penelitian sebesar -2,229 < 1,656 dan nilai signifikansinya 0,028 < 0,050 maka hasil hipotesis H_O ditolak dan H_a diterima. Artinya *Work family conflict* berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis 1 “Diduga terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* terhadap kepuasan kerja” **terbukti**.

Dari hasil analisis hipotesis yang telah dilakukan, didukung oleh hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rathi dan Barath (2013). Hasil penelitian menjukkan bahwa konflik pekerjaan ke keluarga dan konflik keluarga ke

pekerjaan dengan kepuasan kerja berhubungan negatif signifikan. Selain itu, adanya dukungan sosial dari rekan kerja berpengaruh secara moderat dan signifikan. Dari hal tersebut didapatkan bahwa konflik keluarga ke pekerjaan dapat diminimalisir dengan adanya pengaruh rekan kerja dilingkungan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan Qu dan Zhao (2012) menunjukkan bahwa hubungan antara hubungan antara *work family conflict* dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan bahkan juga mempengaruhi kepuasan hidup.

Ada beberapa penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini diantaranya penelitian yang telah dilakukan Afzal dan Farooqi (2014) mendapatkan adanya hubungan negatif antara *work family conflict* dengan kepuasan kerja, dan *family work conflict* juga mempengaruhi secara negatif terhadap kepuasan kerja. Özbag dan Ceyhun (2014) memperkuat hasil penelitian yang lain bahwa konflik keluarga ke pekerjaan dapat berpengaruh positif terhadap *turnover intentions* sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap *turnover intentions*.

Dari hasil analisis jalur yang dilakukan menunjukkan adanya hubungan negatif yang berinilai -0,185 hal tersebut berarti hubungan antara *work family conflict* berbanding terbalik dengan kepuasan kerja, apabila *work family conflict* meningkat maka kepuasan kerja menurun. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Gözükara dan Çolakoğlu (2016), Ahmed, *et al* (2012), Bruck, *et al* (2002) bahwa terdapat hubungan antara *work family conflict* dan kepuasan kerja adalah negatif.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, *work family conflict* pada karyawan Bank Syari'ah berada dalam kategori rendah baik dari *work family conflict* indikator *time based conflict, strain based conflict,* dan *behavior based conflict*. *Work family*

conflict yang rendah dapat mempengaruhi kepuasan kerja meningkat, sehingga Bank Syariah di Yogyakarta harus mengoptimalkan faktor-faktor yang berkaitan dengan pengelolaan *work family conflict* secara optimal, guna mengontrol kepuasan kerja dengan baik. Jadi, sebaiknya perusahaan memberikan *feedback* yang sesuai yang diharapkan oleh karyawan serta memberikan dukungan dalam hal menyeimbangkan dua peran yang berbeda antara pekerjaan dan keluarga agar tercipta suasana kepuasan dalam diri karyawan secara maksimal.

4.7.3 Pengaruh Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data, variabel religiusitas memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Pada pengujian data, diperoleh hasil angka t hitung dan t tabel penelitian sebesar 0,3918 < 1,657 dan nilai signifikansinya 0,000 < 0,050 maka hasil hipotesis Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya religiusitas berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis 2 "Diduga terdapat pengaruh signifikan religiusitas terhadap kepuasan kerja" **terbukti**.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang telah dilakukan Ghozali (2002) religiusitas dalam kepercayaan memiliki pengaruh positif signifikan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja dan produktivitas. Dalam analisis penelitian tersebut terdapat pengaruh langsung dari religiusitas dimensi behavior, religiusitas dimensi komitmen dan religiusitas dimensi belief terhadap komitmen organisasi masing-masing sebesar 0,156, 0,442, dan 0,222.

Dari hasil analisis jalur yang dilakukan menunjukkan adanya hubungan positif signifikan yang berinilai 0,325 hal tersebut berarti hubungan antara religiusitas berbanding lurus dengan kepuasan kerja, apabila religiusitas meningkat maka

kepuasan kerja meningkat. Hasil penelitian ini sama seperti hasil penelitian yang dilakukan Mubasher, *et al* (2015) dan Amaliah, *et al* (2015) menemukan bahwa religiusitas karyawan memiliki pengaruh positif signifikan dengan kepuasan kerja, dan kepuasan kerja meningkat ketika tingkat religiusitas karyawan meningkat. Didukung penelitian Pourkani, *et al* (2014) bahwa terdapat pengaruh positif antara religiusitas dengan kepuasan kerja, terdapat pula pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, religiusitas yang sudah tertanam pada diri karyawan perlu mendapatkan binaan dari perusahaan agar tercipta keharmonisan religiusitas. Dalam indikator religiusitas di penelitian ini diantaranya keyakinan, peribadatan, pengamalan, penghayatan/pengalaman, dan pengetahuan. Masing-masing indikator masuk dalam kategori tinggi sampai sangat tinggi namun dari kelima indikator tersebut yang paling rendah nilai rata-ratanya terletak pada peribadatan. Sehingga adanya waktu bersama dengan perusahaan lebih mayoritas dapat dimaksimalkan dengan membina ibadah karyawan, yang nantinya dapat ada imbas karyawan merasa puas dalam bekerja.

4.7.4 Pengaruh *Work Family Conflict* dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data, variabel *work family conflict* dan religiusitas memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Pada pengujian data, diperoleh nilai signifikansinya 0,000 < 0,05 maka hasil hipotesis H_o ditolak dan H_a diterima. Artinya *work family conflict* dan religiusitas berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis 3 “Diduga terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* dan religiusitas terhadap

kepuasan kerja" **terbukti**.

Adapun penelitian yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian yang telah dilakukan Gözükara dan Çolakoğlu (2016), Ahmed, *et al* (2012), Bruck, *et al* (2002) bahwa terdapat hubungan antara *work family conflict* dan kepuasan kerja adalah negatif. Terdapat hubungan berbanding terbalik antara *work family conflict* dan kepuasan kerja. Sehingga ketika *work family conflict* meingkat maka kepuasan kerja menurun, hal itu terjadi sebaliknya apabila *work family conflict* menurun maka kepuasan kerja meningkat.

Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini, pada penelitian Ghozali (2002) menemukan bahwa religiusitas dalam kepercayaan, komitmen dan kebiasaan memiliki pengaruh positif signifikan dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja. Sama halnya hasil penelitian dari Pourkani, *et al* (2014), Mubasher, *et al* (2015) dan Amaliah, *et al* (2015) bahwa terdapat pengaruh positif antara religiusitas dengan kepuasan kerja. Sehingga ketika religiusitas karyawan meningkat maka kepuasan karyawan juga meningkat, karena kedua variabel ini bernbanding lurus.

Hal ini dapat diberi kesimpulan bahwa *work family conflict* dan religiusitas memiliki hubungan secara bersamaan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,153 atau 15,3 persen. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* dan religiusitas mampu membuat karyawan puas terhadap pekerjaannya dengan senantiasa menyeimbangkan *work family conflict* dan religiusitas yang karyawan rasakan. Disamping itu, organisasi perlu melakukan penanganan *work family conflict* semaksimal mungkin dan pembinaan religiusitas secara berimbang dengan meningkatkan di setiap kegiatan organisasi guna

meminimalisir *work family conflict* dan meningkatkan religiusitas agar karyawan merasa puas akan pekerjaannya.

4.7.5 Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis data, variabel *work family conflict* tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Pada pengujian data, diperoleh hasil angka t hitung dan t tabel penelitian sebesar (-2,391) < 1,657 dan nilai signifikansinya 0,018 < 0,05 maka hasil hipotesis H_O ditolak dan H_a diterima. Artinya *work family conflict* berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi. Sehingga hipotesis 4 "Diduga terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* terhadap komitmen organisasi" **terbukti**.

Dari hasil analisis jalur yang dilakukan menunjukkan adanya hubungan negatif yang berinilai -0,208 hal tersebut berarti hubungan antara *work family conflict* berbanding terbalik dengan komitmen organisasi, apabila *work family conflict* meningkat maka komitmen organisasi menurun. Didukung dengan hasil hipotesis yang telah dilakukan, bahwa *work family conflict* diprediksi memiliki pengaruh pada komitmen organisasi benar adanya namun negative signifikan. Sejalan dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya, yaitu penelitian Faradinna dan Halim (2015) menemukan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara *work family conflict* dan komitmen lanjutan.

Dijelaskan lebih rinci penerlitian dari Li, *et al* (2013) bahwa *family work conflict* berhubungan negatif dengan komitmen afektif, *work family conflict* berhubungan positif dan tidak signifikan dengan komitmen afektif, dan *family work conflict* berhubungan negatif dengan komitmen normatif. Hubungan tersebut didukung oleh penelitian. Vijaya dan Hemalini (2013) juga menemukan

bahwa *work family conflict* berhubungan negatif signifikan dengan komitmen organisasi yang ditandai dengan adanya *work family conflict* dan *family work conflict* akan menurunkan komitmen, namun sebaliknya bahwa pengayaan serta kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* memiliki hubungan terbalik dengan komitmen organisasi, ketika *work family conflict* meningkat maka komitmen organisasi saat itu menurun. Sehingga perusahaan perlu memperhatikan pentingnya tingkat konflik yang dihadapi oleh masing-masing karyawan supaya tidak menjadi salah satu faktor pemicu hilangnya komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan dapat meminimalisir hal tersebut dengan memperhatikan dan memelihara kondisi indikator komitmen organisasi diantaranya komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif.

4.7.6 Pengaruh Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis data, variabel religiusitas tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Pada pengujian data, diperoleh hasil angka t hitung dan t tabel penelitian sebesar 1,775 < 1,657 dan nilai signifikansinya 0,078 < 0,05 maka hasil hipotesis H_o diterima dan H_a ditolak. Artinya religiusitas tidak berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi. Sehingga hipotesis 5 “Diduga terdapat pengaruh signifikan religiusitas terhadap komitmen organisasi” **tidak terbukti**.

Dari hasil analisis hipotesis yang dilakukan terdapat penelitian yang mendukung hasil penelitian ini, penelitian Wening dan Choerudin A (2015) bahwa religiusitas (dimensi kepercayaan) tidak berpengaruh terhadap komitmen

organisasi. Bagaimanapun komitmen organisasi tidak ada dipengaruhi religiusitas karena komitmen organisasi terbentuk karena faktor lain. Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan bahwa faktanya komitmen karyawan Bank Syariah di Yogyakarta memang sudah terbangun dan terpisah dengan religiusitas itu sendiri. Berikut intisari wawancara dengan Pak Deddy, Manajer Bank Muamalat Indonesia di Yogyakarta yang menyatakan bahwa

> "Jadi antara religius dan lembaga bisnis disitu terpisah. Dalam artian orang yang religiusitasnya tinggi itu mungkin dalam berbisnis kurang, Karena dalam berbisnis dalam mencapai target dan lain-lain. Masing-masing individu karyawan berbeda-beda dari cara kerja dan kemampuannya" (Pak Deddy, 06/11/2017, 12.38 WIB)

Sama dengan temuan wawancara dengan Kepala bidang HRD Bank Syariah Bukopin dimana religiusitas ini sejatinya dari pribadi masing-masing, berbeda dengan urusan kerja karena keinginan akan pemenuhan hajat hidup. Berikut hasil intisari wawancara dengan Pak Ovi, Kepala bidang HRD Bank Syari'ah Bukopin yang menyatakan bahwa

> "religiusitas tergantung pribadi masing-masing mungkin disini ada beberapa tidak semuanya menyangkutkan pekerjaan dengan religius." (Pak Ovi, 05/11/2017, 12.33 WIB)

Temuan yang sama juga didapatkan di wawancara bersama Kepala bidang HRD BPRS BDW bahwa religiusitas bersumber pada keyakinan diri masing-masing individu. Komitmen organisasi yang ada di dalam diri karyawan muncul karena adanya rasa dihargai dari perusahaan melalui beberapa fasilitas disitu aka nada keterikatan. Berikut hasil intisari wawancara dengan Bu Ida, Kepala bidang HRD BPRS BDW yang menyatakan bahwa

> "religiusitas memang kurang berpengaruh, religiusitas bersumber pada keyakinan diri masing-masing individu. Pekerja pasti akan memiliki pertimbangan untuk lebih loyal/komit terhadap perusahaan karena mereka sudah

merasa dihargai melalui beberapa fasilitas yang layak, guna menunjang keberlangsungan bekerja seperti pemberian training, adanya kompensasi, insentif dan tunjangan yang diberikan perusahaan untuk karyawan sesuai." (Bu Ida, 12/11/2017, 12.42 WIB)

Meskipun tidak terbukti adanya hubungan pengaruh antara variabel religiusitas dengan komitmen organisasi. Beberapa indikator komitmen yang dapat diperhatikan perusahaan antara lain komitmen afektif, kontinyu dan normatif. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi sehingga komitmen karyawan terjaga dan tidak sampai hilang karena beberapa hal yang sifatnya nanti justu merugikan perusahaan.

4.7.7 Pengaruh *Work Family Conflict* dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis data, variabel *work family conflict* dan religiusitas memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Pada pengujian data, diperoleh nilai signifikansinya 0,005 < 0,050 maka hasil hipotesis H_O diterima dan H_a ditolak. Artinya *Work family conflict* dan religiusitas berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi. Sehingga hipotesis 6 "Diduga terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* dan religiusitas terhadap komitmen organisasi" **terbukti**.

Ada kesamaan hasil penelitian yang dilakukan Farradinna dan Halim (2016) bahwa karyawan perempuan yang bekerja di sektor perbankan mempengaruhi komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif secara negatif signifikan, sedangkan komitmen afektif dipengaruhi oleh komitmen berkelanjutan. Kemudian hasil temuan penelitian Vijaya dan Hemamalini (2012) menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif signifikan antara *work family conflict*

dan komitmen organisasi, hal ini menunjukkan adanya *work family conflict* menurunkan adanya komitmen organisasi dalam diri karyawan.

Penelitian yang dilakukan Mehdad dan Iranpour (2014) didapatkan ada hubungan positif signifikan antara religiusitas dengan komitmen organisasi. Secara kompleks dibahas bahwa religiusitas dimensi orientasi mempengaruhi komitmen afektif, religiusitas dimensi kepercayaan mempengaruhi komitmen berkelanjutan. Dan religiusitas dimensi emosional berhubungan negatif signifikan terhadap komitmen normatif. Selian itu penelitian Porkani, *et al* (2014) mengenai religiuitas ini hubungan positif signifikan dengan komitmen organisasi.

Hal ini dapat diberi kesimpulan bahwa *work family conflict* dan religiusitas memiliki hubungan secara bersamaan mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 0,067 atau 6,7 persen. Hal tersebut mampu membuat karyawan untuk lebih komitmen dengan organisasi sesuai dengan keseimbangan *work family conflict* dan religiusitas yang karyawan rasakan. Disamping itu, organisasi perlu melakukan penanganan *work family conflict* dan religiusitas secara berimbang dan ditingkatkan setiap kegiatan organisasi guna meminimalisir *work family conflict* dan meningkatkan religiusitas.

4.7.8 Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial menyatakan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Bank Syari'ah di Yogyakarta. Variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai t hitung dan t tabel sebesar (-1,693) > (-1,657) dan nilai signifikansinya adalah 0,093 > 0,05, maka dapat disimpulkan H_o diterima dan H_a ditolak. Artinya *work family*

conflict tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 7 "Diduga terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan" **tidak terbukti**.

Hal ini dapat dilihat bahwa tidak ada pengaruh, jika ada pengaruh sifatnya negatif signifikan karena *work family conflict* bersifat menurunkan kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Suryani, *et al* (2014) bahwa *work family conflict* tidak memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian Zahra dan Waheed (2014) juga didapatkan bahwa variabel bahwa konflik keluarga-pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Namun, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komitmen organisasi terhadap prestasi kerja tanpa efek moderasi *work family conflict*. Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan bahwa faktanya *work family conflict* Bank Syariah di Yogyakarta sudah dikelola oleh masing-masing karyawan dengan professional sehingga tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil wawancara oleh Pak Dedi selaku manajer Bank Muamalat Indonesia di Yogyakarta didapatkan bahwa seorang karyawan tidak bisa mencampuradukkan urusan pekerjaan dengan urusan keluarga karena jika terjadi akibatnya akan tidak baik. Berikut intisari wawancara dengan Pak Deddy, Manajer Bank Muamalat Indonesia di Yogyakarta yang menyatakan bahwa

"Kondisi keluarga mempengaruhi kinerja di kantor, namun urusan keluarga dan urusan kantor ada kamarnya masing-masing ada sekatnya tersendiri. Harus dilaksanakan secara terpisah tidak bisa di campuradukkan antara satu dengan yang lain walaupun memang satu dengan yang lainnya mempengaruhi. Disini peran kita yang pertama, bersosialisasi dengan lingkungan sekitar. yang kedua mencari nafkah untuk istri dan anak-anak jadi kedua hal tersebut harus seimbang. Kalau sudah sampai rumah, melepaskan urusan kantor ya di rumah waktunya bermain dengan anak dan istri bukan lagi untuk memikirkan urusan kantor. Ada yang berprinsip bahwa urusan kantor tidak usah dibawa pulang begitu pula

urusan keluarga tidak perlu dibawa di kantor. Pinter-pinter menempatkan diri di tempat manapun. Tidak perlu menceritakan permaalahan keluarga ke orang lain walaupun teman terdekat di kantor baik se-divisi maupun lainnya. Karena masing-masing ada posnya."(Pak Deddy, 06/11/2017, 12.38 WIB)

Dipertegas dari hasil wawancara dengan Bank kepala HRD Bank Syariah Bukopin bahwa kinerja karyawan ada sejak pertamakali akan bekerja di perusahaan karena sudah memiliki motivasi tertentu serta didukung dari factor lain seperti pemberian fasilitas tertentu oleh perusahaan. Berikut hasil intisari wawancara dengan Pak Ovy, Kepala bidang HRD Bank Syariah Bukopin yang menyatakan bahwa

"Barangkali saya mewakili beberapa karyawan memiliki anggapan bahwa bekerja di bank syari'ah lebih baik daripada bank konvensional, namun ada yang tidak memiliki anggapan tersebut. Memang beda-beda sih mbak."

"yang pertama memberikna fasiltas, kedua memberikan tunjangan maupun bonus , ketiga memberikan libur panjang untuk karyawan" (Pak Ovi, 05/11/2017, 12.33 WIB)

Temuan yang sama juga didapatkan di wawancara bersama Kepala bidang HRD BPRS BDW, Bu Ida bahwa *work family conflict* masing-masing individu diselesaikan secara professional, tidak boleh karyawan membawa masalah keluarga saat bekerja.

"Iya mbak memang tidak berpengaruh ke kinerja. Disini juga sudah ditegaskan oleh perusahaan untuk dapat membagi waktu secara professional. Urusan pekerjaan harus terlepas dari urusan keluarga. Tidak boleh ada bawa-bawa masalah keluarga ke kantor karena dapat membahayakan kinerja karyawan. Misal ya mbak, di kantor pekerja harus bertemu dengan nasabah, pembawaan ketika bertemu nasabah pun harus ceria, tidak boleh kok bertemu nasabah malah marah-marah, itu akan merugikan perusahaan." (Bu Ida, 12/11/2017, 12.42 WIB)

Sedikit berbeda dari hasil wawancara dengan bu Sofi selaku kepala HRD BPRS Madina bahwa karyawan secara tidak sadar kinerjanya terpengaruhi oleh *work family conflict* terutama pada aura didalam dirinya, namun disini karyawan secara pribadi memotivasi dirinya harus bekerja secara professional, fokus, dan

tetap harus bekerja. Berikut intisari wawancara dengan Pak Deddy, Manajer Bank Muamalat Indonesia di Yogyakarta yang menyatakan bahwa

> "Disini jelas berpengaruh saya tidak bilang ini tidak berpengaruh ya, karena jelas ini berpengaruh karena apa akan mempengaruhi mood ketika dia bekerja, semangat seseorang ketika bekeja, saat dirumah mereka berangkat pagi dengan meninggalkan kondisi keluarga dengan baik maka mempengaruhi aura positif di kantor yang akan kami terima akan disini dia akan datang dengan senyum, dengan semangat, nah kayak gitu akan mempengaruhi teman-teman yan lain sehingga tercipta suasana kondusif saat bekerja jika kondisi keluarganya baik ya, apabila kondisi keluarga tidak baik maka yang bersangkutan dia datang ke kantor dengan aura negative karena dia dating ke kantor sudah membawa permasalahan sehingga di kantor jarang ada orang yang bisa menetralisir kondisi seperti itu. Misalnya ya aku harus bersikap professional, fokus, tetap harus bekerja saat dikantor saat bekerja yaa mungkin yang bersangkutan menyemangati dirinya untuk seperti itu tetapi di alam bawah sadar dia minimal raut mukanya tidak bagus tidak ceria sehingga mempengaruhi kinerja dia. Jadi kondisi keluarga akan mempengaruhi kinerja dia selama di kantor". (Bu Sofi, 11/11/2017, 08.55 WIB)

Meskipun dari hasil penelitian ini hubungan antara *work family conflict* dan kinerja karyawan tidak terbukti, perusahaan sebagai pihak yang bertanggung jawab terhadap keberlangsungan hidupan karyawan baik dari segi material maupun non material perlu mengetahui gejala dini penurunan kinerja. Penurunan kinerja disini dikarenakan faktor *work family conflict* atau faktor lainnya yang tidak diketahui dari penelitian ini. Guna mengantisipasi penurunan kinerja karena *work family conflict* perusahaan membantu memenuhi kebutuhan karyawan yang di tinjau dari pemenuhan kebutuhan keluarga yang bisa dilakukan dengan pemberian tunjangan, mengadakan acara *family gathering* dan lain sebagainya.

4.7.9 Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, variabel religiusitas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada pengujian data, diperoleh hasil angka t hitung dan t tabel penelitian sebesar 5,460 > 1,657 dan nilai signifikansinya

0,000 < 0,05 maka hasil hipotesis H_o diterima dan H_a ditolak. Artinya religiusitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 8 "Diduga terdapat pengaruh signifikan religiusitas terhadap kinerja karyawan" **terbukti**.

Hasil analisis jalur yang dilakukan menunjukkan adanya hubungan positif signifikan yang berinilai 0,435 hal tersebut berarti hubungan antara religiusitas berbanding lurus dengan kinerja karyawan, apabila religiusitas meningkat maka kinerja karyawan meningkat. Hasil penelitian ini didukung penelitian dari Zahrah, *et al* (2016) yang menjukkan bahwa religiusitas islam dan etika kerja islami berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Pada penelitian lain yang juga dilakukan Zahrah, *et al* (2016) menjukkan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, terdapat hubungan signifikan dengan nilai-t 2,650 antara religiusitas islam dengan kinerja karyawan.

Selain itu terdapat penelitian Ramlee, *et al* (2015) yang menjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif yang kuat dengan variabel sikap kerja yang mengarah pada kinerja karyawan. Pada penelitian Gani, *et al* (2012) juga ditemukan bahwa religiusitas berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan, namun spiritualitas lebih menunjukkan adanya peningkatan ke kinerja karyawan daripada religiusitas itu sendiri.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi dari religiusitas. Dari hasil tersebut perusahaan untuk membina religiusiatas karyawan baik secara individual maupun organisasi. Pembinaan religiusitas lebih pada peribadatan, hal ini sejalan dengan hasil penelitian bahwa religiusitas dimensi peribadatan cenderung paling rendah daripada dimensi lainnya seperti

keyakinan, pengamalan, penghayatan, dan pengetahuan. Selain itu, lebih memahami faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan agar tercipta kinerja yang stabil di dalam diri karyawan. Indikator kinerja karyawan yang dapat diperhatikan antara lian kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas biaya, hubungan antar perseorangan dan kebutuhan akan pengawasan.

4.7.10 Pengaruh *Work Family Conflict* dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, variabel *work family conflict* dan religiusitas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada pengujian data, diperoleh nilai signifikansinya 0,000 < 0,050 maka hasil hipotesis H_o diterima dan H_a ditolak. Artinya *Work family conflict* dan religiusitas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 9 "Diduga terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* dan religiusitas terhadap kinerja karyawan" **terbukti**.

Sesuai dengan penelitian Srivastava dan Srivastava (2012) bahwa work family conflict berpengaruh secara negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Karatepe dan Mahmet (2013) lebih menjelaskan bahwa kelelahan emosi mempengaruhi *work overload, work family conflict* dan *family work conflict.* Pada penelitian Warokka danfebrilia mendapatkan *work family conflict* berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditemukan tidak hanya pada hubungan *work family conflict* kepuasan kerja.

Zahrah, *et al* (2016) menjukkan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, terdapat hubungan signifikan dengan nilai-t 2,650 antara religiusitas islam dengan kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian

Ramlee, *et al* (2015) yang menjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif yang kuat dengan variabel sikap kerja yang mengarah pada kinerja karyawan. Gani, *et al* (2012) juga ditemukan bahwa religiusitas berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan, namun dari hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas lebih menunjukkan adanya peningkatan ke kinerja karyawan daripada religiusitas itu sendiri.

Hal ini dapat diberi kesimpulan bahwa *work family conflict* dan religiusitas memiliki hubungan secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,221 atau 22,1 persen. Kondisi karyawan untuk lebih memiliki kinerja yang tinggi perlu diperhatikan dengan menyesuaikan *work family conflict* dan religiusitas yang karyawan rasakan. Disamping itu, organisasi perlu melakukan penanganan *work family conflict* dan religiusitas secara berimbang serta meningkatkan setiap kegiatan perusahaan yang berguna meminimalisir *work family conflict* dan meningkatkan religiusitas. Meminimalisr *work family conflict* dapat dilakukan dengan memberikan tunjangan untuk keluarga bagi yang sudah berkeluarga serta memberikan kesempatan untuk piknik bersama tidak hanya karyawan saja melainkan juga keluarga karyawan. Peningkatan religiusitas dapat dilakukan dengan membina, yang bisa dilakukan dengan mengadakan pengajian dengan mengundang pemateri yang sesuai dan dapat mengajak keluarga karyawan.

4.7.11 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan perhitungan data penelitian, variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. Pada pengujian data, diperoleh nilai t hitung dan t tabel sebesar 0,658 < 1,657 dan

nilai signifikansinya adalah 0,000 < 0,050 maka dapat disimpulkan H_o diterima dan H_a ditolak. Artinya Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Komitmen organisasi. Sehingga hipotesis 10 "Diduga terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi" **terbukti**.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Srivastava (2013) ditemukan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif signifikan dengan komitmen organisasi serta kepercayaan dan lokus kontrol dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Selain itu juga pada penelitian Suma dan Lesha (2013) ditemukan bahwa kepuasan ini dikarenaken kerja itu sendiri, kualitas supervisi dan kepuasan upah yang mempengaruhi secara positif signifikan untuk komitmen organisasi.

Dari hasil analisis jalur yang dilakukan menunjukkan adanya hubungan positif signifikan yang berinilai 0,656 hal tersebut berarti hubungan antara kepuasan kerja berbanding lurus dengan komitmen organisasi, apabila kepuasan kerja meningkat maka komitmen organisasi meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian Macintosh dan Krush (2014) menjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Selain itu didapatkan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi yang dimoderasi dengan gender, termasuk lebih kuat laki-laki dibandingkan perempuan. Lalu, penelitian Altinoz, *et al* (2012) menjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja persepsi karyawan bertalenta berpengaruh signifikan terutama karyawan yang sudah menikah.

Pada koefisien determinasi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

memiliki R Square sebesar 0,431 atau sebesar 43,1 persen. Hal ini dapat diartikan dan disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki kontribusi pengaruh 43,1 persen terhadap komitmen organisasi, sehingga komitmen organisasi dipengaruhi cukup besar dari kepuasan kerja. Beberapa indikator kepuasan kerja yang dapat diperhatikan diantaranya promosi, prngawasan, rekan kerja, sifat pekerjaan, kondisi operasional, komunikasi, gaji, imalan kontingensi, dan penghargaan

4.7.12 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan data penelitian, variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Pada pengujian data, diperoleh nilai t hitung dan t tabel sebesar 4,744 > 1,657 dan nilai signifikansinya adalah 0,000 < 0,050 maka dapat disimpulkan H_O dierima dan H_a ditolak. Artinya Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 11 "Diduga terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan" **terbukti**.

Hasil analisis jalur pada penelitian ini didapatkan bahwa secara positif berpengaruh 0,387 antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Artinya hubungan kedua variabel tersebut berbanding lurus, dimana ketika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Sejalan dengan penelitian Barakat *et al* (2014) bahwa kepuasan kerja mempengaruhi secara positif dengan kinerja karyawan, kepuasan kerja itu sendiri juga memediasi hubungan *cultural intelligence* dengan kinerja karyawan. Studi penelitian lain yang sama, didapatkan penelitian Springer (2011) mengetahui adanya pengaruh variabel kepuasan terhadap kinerja karyawan secara signifikan pada karyawan bank di United States. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa ada hubungan positif signifikan antara

kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Pada penelitian Fadlallh (2015) juga menemukan ternyata terdapat ubungan positif dan signifikan secara statistic antara faktor-faktor kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Faktor-faktor kepuasan dalam penelitian ini antara lain promosi, prngawasan, rekan kerja, sifat pekerjaan, kondisi operasional, komunikasi, gaji, imalan kontingensi, dan penghargaan. Dan untuk faktor kinerja karyawan diantaranya kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas biaya, hubungan antar perseorangan, dan kebutuhan akan pengawasan.

Pada koefisien determinasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki R Square sebesar 0,150 atau sebesar 15 persen. Hal ini dapat diartikan dan disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki kontribusi pengaruh 15 persen terhadap kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan dipengaruhi kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwasannya perusahaan tetap memperhatikan kepuasan kerja yang menjadi faktor pengaruh kinerja karyawan supaya tetap stabil dan sesuai yang diinginkan.

4.7.13 Pengaruh Tidak Langsung *Work Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan analisis jalur, dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi *work family conflict* terhadap komitmen organisasi secara langsung sebesar (-0,208), sedangkan koefisien regresi *work family conflict* tidak langsung terhadap komitmen organisasi sebesar (-0,121). Koefisien regresi tidak langsung lebih besar dari koefisien langsung. Artinya dapat disimpulkan bahwa pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi berpengaruh secara tidak langsung, (-0,208) < (-0,121). Sehingga hipotesis 12

"Diduga terdapat pengaruh secara langsung *work family conflict* terhadap komitmen organisasi lebih besar daripada pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja" **terbukti**.

Penelitian ini memiliki alur yang sama dengan beberapa penelitian terdahulu. Yang pertama, penelitian yang telah dilakukan Rathi dan Barath (2013). Hasil penelitian menjukkan bahwa konflik pekerjaan ke keluarga dan konflik keluarga ke pekerjaan dengan kepuasan kerja berhubungan negatif signifikan. Kemudian hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Qu dan Zhao (2012) yang menunjukkan bahwa hubungan antara *work family conflict* dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan bahkan juga mempengaruhi kepuasan hidup.

Beberapa penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian yang telah dilakukan Turliuc dan Buliga (2014) dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara *work family conflict* dan kepuasan kerja berkogsi memediasi hubungan antara arah konflik dan kepuasan keluarga tetapi tidak menengahi hubungan antara arah kepuasan konflik dan pekerjaan. Lalu, penelitian yang telah dilakukan Gözükara dan Çolakoğlu (2016) bahwa penelitian ini menunjukkan ada hubungan antara *work family conflict* dan kepuasan kerja adalah negatif.

Work family conflict cenderung mempengaruhi komitmen organisasi secara langsung daripada pengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Komitmen organisasi itu sendiri dapat ditingkatkan dengan beberapa cara diantaranya menjadikan karyawan merasa memiliki organisasi seperti memberikan kesempatan karyawan untuk mengemukakan

pendapat saat pengambilan keputusan, melibatkan dalam menentukan agenda-agenda yang menunjang tujuan organisasi, memberikan informasi terkait perkembangan perusahaan, dsb. Secara tidak langsung komitmen karyawan akan muncul dan terjaga.

4.7.14 Pengaruh Tidak Langsung Religiusitas terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi religiusitas langsung terhadap komitmen organisasi sebesar 0,155, koefisien regresi religiusitas tidak langsung terhadap komitmen organisasi sebesar 0,325 x 0,656 = 0,213. Koefisien regresi tidak langsung lebih besar dari koefisien langsung. Artinya dapat disimpulkan bahwa pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi berpengaruh secara tidak langsung. Artinya dapat disimpulkan bahwa pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi berpengaruh secara tidak langsung, (0,155) < (0,213). Sehingga hipotesis 13 "Diduga terdapat pengaruh secara langsung religiusitas terhadap komitmen organisasi lebih besar daripada pengaruh tidak langsung religiusitas terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja" **terbukti**.

Ada kesamaan hasil penelitian yang dilakukan Farradinna dan Halim (2016) bahwa karyawan perempuan yang bekerja di sektor perbankan mempengaruhi komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif secara negatif signifikan, sedangkan komitmen afektif dipengaruhi oleh komitmen berkelanjutan. Kemudian hasil temuan penelitian Vijaya dan Hemamalini (2012) menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif signifikan antara *work family conflict* dan komitmen organisasi, hal ini menunjukkan adanya *work family conflict*

menurunkan adanya komitmen organisasi dalam diri karyawan.

Penelitian yang dilakukan Mehdad dan Iranpour (2014) didapatkan ada hubungan positif signifikan antara religiusitas dengan komitmen organisasi. Secara kompleks dibahas bahwa religiusitas dimensi orientasi mempengaruhi komitmen afektif, religiusitas dimensi kepercayaan mempengaruhi komitmen berkelanjutan. Dan religiusitas dimensi emosional berhubungan negatif signifikan terhadap komitmen normatif. Selian itu penelitian Porkani, *et al* (2014) mengenai religiuitas ini hubungan positif signifikan dengan komitmen organisasi.

Religiusitas cenderung mempengaruhi komitmen organisasi secara langsung daripada pengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Menciptakan komitmen organisasi pada diri karyawan dapat dilakukan melalui komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normative. Komitmen afektif dapat dilakukan dengan menciptakan arti penting perusahaan untuk karyawan sehingga karyawan merasa bangga bergabung dnegan perusahaan. Komitmen kontiunyu dapat diciptakan dengan membuat karyawan akan merasa kehilangan jika tidak bersanding didalam organisasi serta kehidupannya akan terganggu. Untuk komitmen normatif dapat dilakukan dengan memupuk kesetian melalui melibatkan karyawan dengan berbagai hal yang dirasa mendukung tujuan perusahaan.

4.7.15 Pengaruh Tidak Langsung *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien *work family conflict* langsung terhadap kinerja karyawan sebesar -0,135 sedangkan koefisien regresi

work family conflict tidak langsung terhadap kinerja karyawan sebesar (-0,185) x 0,387 = 0,213. Koefisien regresi tidak langsung *work family conflict* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar dari koefisien langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan. Artinya dapat disimpulkan bahwa pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara tidak langsung, (0,213) > (-0,135). Sehingga hipotesis 14 "Diduga terdapat pengaruh secara langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja" **tidak terbukti**.

Penelitian Meidiantika (2015) mengenai pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Dinas Kehutanan da Perkebunan Kab. Batang, Jawa Tengah ditemukan bahwa pengaruh secara tidak langsung *work family conflict* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja (-0,088) lebih besar daripada pengaruh secara langsung *work family conflict* terhadap kinerja (-0,297). Hal ini dapat dilihat bahwa pengaruh tidak langungsung lebih berpengaruh secara signifikan.

Hal ini sejalan dengan temuan wawancara dengan Pak Deddy, yang dapat disimpulkan bahwa memang pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh langsung antara *work family conflict*dengan kinerja karyawan. Berikut intisari wawancara dengan Pak Deddy

"Sekilas menangkap konflik keluarga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sudah dipisah antara urusan kantor dan urusan keluarga namun karyawan juga manusia, hal tersebut bisa saling terpengaruh. Saya kadang juga merasakan posisi sudah di kantor namun masih kepikiran urusan keluarga. Atau misal ada karyawan yang di kantor dimarahi namun ternyata masih terbawa

sampai rumah, hal tersebut tidak bisa dipungkiri kalau mempengaruhi kondisi. Ada juga yang ijin bekerja karena anak sakit sebagai bentuk kepedulian perusahaan mengizinkan, agar emosional karyawan masih terjaga karena hal tersebut juga termasuk mendesak dan penting. Kepuasan kerja yang mengukur karyawan tapi kan sekarang tergantung tingkat kepuasan kerja masing-masing, imbasnya pada hasil yang telah didapatkan." (Pak Deddy, 06/11/2017, 12:38 WIB)

Sama seperti pernyataan Pak Ovi bahwa kinerja karyawan sudah di motivasi faktor pekerjaan yang diberikan harus selesai. Seperti pada intisari wawancara berikut ini

"Standar pekerjaan harus diselesaikan sampai tuntas. Menurut saya namanya pekerjaan harus dikerjakan dengan baik dan tuntas. Kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan"(Pak Ovi, 05/11/2017, 12:33 WIB)

Tidak jauh dengan pernyataan yang dinayatakn oleh Bu Ida, bahwa kinerja karyawan cenderung akan dipengaruhi oleh lingkungan sekitar. Ketika lingkungan sekitar memberikan kenyamanan kepada karyawan maka karyawan akan puas dan nantinya mempengaruhi kinerja itu sendiri. Berikut intisari wawancara dengan Bu Ida

"Ya memang tidak bisa diabaikan mbak. Ada satu dua orang yang terbawa kondisi *work family conflict* tersebut namun tergantung pribadi masing-masing. Memang variabel satu dengan yang lain mempengaruhi walaupun sedikit pengaruhnya gak bisa sama sekali tidak ada hubungannya. Toh kalau ada masalah di rumah di pagi harinya ketika siang sudah bertemu teman di kantor maka masalah itu dengan sendirinya hilang karena sudah terbawa suasana kantor, tidak bisa terus-menerus fokus pada permasalahan tersebut." (Bu Ida, 12/11/2017, 12:42 WIB)

Meskipun hipotesis pada penelitian ini tidak terbukti, namun perusahaan tetap meminimalisir tingkat *work family conflict* dengan memperhatikan beberapa hal yang nantinya memberikan kepuasan tersendiri kepada karyawan, sehingga karyawan akan berkinerja dengan baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya hubungan antar perseorangan. Ketika hubungan antar perseorangan dirasa nyaman oleh karyawan maka akan

meminimalisir tingkat *work family conflict* yang terjadi. Sehungga karyawan akan larut dalam suasana kerja.

4.7.16 Pengaruh Tidak Langsung Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi religiusitas langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,435, koefisien regresi religiusitas tidak langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,325 x 0,387 = 0,125. Koefisien regresi tidak langsung lebih kecil dari koefisien langsung. Artinya dapat disimpulkan bahwa pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara langsung. Artinya dapat disimpulkan bahwa pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara tidak langsung, (-0,435) < (0,125). Sehingga hipotesis 15 "Diduga terdapat pengaruh secara langsung religiusitas terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja" **terbukti**.

Didukung dari hasil penelitian Kusuma (2016) yang meneliti mengenai pengaruh kepemimpinan kharismatik dan religiusitas terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Pondok Pesantren Pabelan menunjukkan bahwa pengaruh langsung religiusitas terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruh secara tidak langsung religiusitas terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Pada penelitian Zahrah, *et al* (2016) menjukkan bahwa religiusitas islam dan etika kerja islami berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Pengaruh antara religiusitas islam dengan kinerja karyawan pada

penelitian tersebut memiliki *t-value* sebesar 2,650. Penelitian lain yang juga dilakukan Zahrah, *et al* (2016) menjukkan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Selian itu terdapat penelitian Ramlee, *et al* (2015) yang menjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif yang kuat dengan variabel sikap kerja yang mengarah pada kinerja karyawan. Pada penelitian Gani, *et al* (2012) juga ditemukan bahwa religiusitas berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan, namun dari hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas lebih menunjukkan adanya peningkatan ke kinerja karyawan daripada religiusitas itu sendiri.

Religiusitas cenderung mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung daripada pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Untuk menstabilkan kinerja karyawan yang dapat dilakukan organisasi memperhatikan hal-hal berikut ini antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas biaya, hubungan antar perseorangan dan kebutuhan akan pengawasan. Religiusitas karyawan Bank Syariah di Yogyakarta juga dapat diperhatikan karena perusahaan ini termasuk perusahaan jasa yang mengedepankan prinsip syariah, dimana tidak terlepas dari sisi religiusitas individu karyawan.

4.8 Pembahasan Umum

Hasil penelitian ini menunjukkan persepsi individu terkait variabel *work family* conflict, religiusitas, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Data diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner kepada responden di Bank Syariah se-Yogyakarta. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan

menganalisis pengaruh dari *work family conflict* dan religiusitas terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan bank syariah di Yogyakarta. Penelitian ini mengajukan hipotesis berjumlah lima belas untuk dibuktikan dalam penelitian ini.

Dari lima belas hipotesis tersebut yang diajukan. Yang terbukti berdasarkan hasis analisis data primer dan penelitian terdahulu sebanyak dua belas hipotesis dan tiga hipotesis lainnya tidak terbukti dengan beberapa dukungan wawancara serta penelitian terdahulu. Pada penelitian terdahulu, terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan diantaranya adalah kepuasan kerja, stress kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, dan *emotional exhaution*.

Sebagian besar penelitian sebelumnya menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi maupun kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, sumbangan penelitian selanjutnya bahwa peneliti akan memodifikasi alur regresi untuk ketiga variabel tersebut dengan menambahkan variabel *work family conflict* dan religiusitas sebagai variabel independen, meletakkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening, serta komitmen organisasi dan kinerja karyawan sebagai variabel independen.

Penelitian ini juga menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari *work family conflict* dan religiusitas terhadap kepuasan kerja, *work family conflict* dan religiusitas terhadap komitmen organisasi, *work family conflict* dan religiusitas terhadap kinerja karyawan. Perbedaan lainnya terletak pada objek penelitian. Sebagian besar penelitian

terdahulu dilakukan dengan menggunakan gabungan beberapa sampel perusahaan dengan karakteristik yang berbeda (manufaktur, IT, kesehatan, dan bank), sedangkan penelitian kali ini terfokus hanya pada karyawan tetap di beberapa bank syari'ah yang telah menikah. Adapun teori yang digunakan pada penelitian ini diantaranya pada variabel *work family conflict* menggunakan teori Greenhaus *et al*. (2000), kepuasan kerja menggunakan teori Spector (1997), komitmen organisasi menggunakan teori Allen dan Mayer (1990) dan Kinerja menggunakan teori Bernardin dan Russel (1993).

Penelitian ini juga membuktikan terdapat pengaruh secara langsung dan tidak langsung *work family conflict* dan religiusitas terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, serta terdapat pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan namun dengan nilai yang lebih besar pada pengaruh secara langsung.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada Pegawai Tetap Bank Syariah di Yogyakarta, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syari'ah di Yogyakarta (BSY).
2. Terdapat pengaruh signifikan religiusitas terhadap kepuasan kerja karyawan BSY.
3. Terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* dan religiusitas terhadap kepuasan kerja karyawan BSY.
4. Terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* terhadap komitmen organisasi karyawan BSY.
5. Tidak terdapat pengaruh signifikan religiusitas terhadap komitmen organisasi karyawan BSY.
6. Terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* dan religiusitas terhadap komitmen organisasi karyawan bank syari'ah di Yogyakarta secara simultan.
7. Tidak terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan BSY.

8. Terdapat pengaruh signifikan religiusitas terhadap kinerja karyawan bank syari'ah di Yogyakarta BSY.
9. Terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* dan religiusitas terhadap kinerja karyawan BSY.
10. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan BSY.

11. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BSY.
12. Pengaruh secara tidak langsung *work family conflict* terhadap komitmen organisasi lebih besar daripada pengaruh langsung *work family conflict* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan BSY.
13. Pengaruh secara tidak langsung religiusitas terhadap komitmen organisasi lebih kecil daripada pengaruh langsung religiusitas terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan BSY.
14. Pengaruh secara tidak langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan BSY.
15. Pengaruh secara tidak langsung religiusitas terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh langsung religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan BSY.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan di atas, berikut ini merupakan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi karyawan BSY, diantaranya yaitu:

1. Pada *work family conflict*, Perusahaan dapat memberikan perlakuan yang sesuai dan diharapkan oleh karyawan selain itu juga memberikan dukungan terhadap karyawan baik secara personal maupun organisasional apabila mengalami kesulitan dalam pekerjaan terutama dalam hal *behavior based conflict* yang berkaitan dengan besarnya tekanan dan tuntutan peran dari keluarga dan pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan sehari-hari.
2. Dalam hal religiusitas, Organisasi dapat senantiasa memberikan pendampingan rohani baik berkaitan dengan kegiatan keagamaan dalam ibadah bersama maupun pengajian tiap pekan agar senantiasa tercipta kondisi yang kondusif membangun kinerja karyawan lebih baik selain itu juga sebagai penyeimbang antara peran tunutan di keluarga dan kantor.
3. Disarankan bagi pihak bank syari'ah untuk bisa menerapkan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yakni suatu keadaan dimana ada keseimbangan antara dua tuntutan peran dengan tidak mengabaikan beberapa aspek kehidupan termasuk dalam bekerja, keluarga, rohani, spiritual dan kehidupan sosial bermasyarakat.
4. Organisasi perlu untuk meningkat faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi karyawan melalui indikator penghargaan bagi karyawan atas pekerjaan mereka baik berdasarkan kehadiran, ketaatan, ketepatan waktu, dan pengetahuan selain itu juga memertimbangkan atas imbalan kontingensi yang diberikan untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerjanya.
5. Organisasi perlu melakukan penelitian kepuasan kerja secara berkala dengan indikator kepuasan kerja seperti peluang promosi, peran supervisor, rekan kerja, sifat pekerjaan, kondisi operasional pekerjaan, gaji, imbalan kontingensi,

dan penghargaan. Hal tersebut dilakukan guna mengetahui apakah kondisi tersebut sudah sesuai dengan persepsi organisasi dengan kepuasan kerja kepada karyawan itu sendiri ataukah ada yang masih perlu diperbaiki bahkan ditambah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja karyawan tersebut.

6. Organisasi dalam hal komitmen organisasi, lebih memperhatikan komitmen kontinyu agar karyawan berkomitmen secara berkelanjutan. Karyawan juga perlu didampingi organisasi agar merasa diperhatikan dan dihargai.
7. Organisasi dalam hal kinerja karyawan hanya perlu mendampingi hall yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas kerja agar tercipta kinerja yang baik. Kinerja yang baik dapat di ciptakan dari adanya hubungan antar karyawan yang harmonis dan karyawan dengan atasan yang koordinatif.
8. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang memberi kontribusi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan seperti budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

Afzal, S & Farooqi, Y.A. (2014). Impact of *Work family conflict*/ Family Work Conflict on Job Satisfaction and Life Satisfaction : A Case Study of a Public Sector University, Gujranwala Division, Pakistan. *International Journal of Multidisiplinary Sciences and Engineering*, 5(8): 31-36.

Ahmed, M; Muddasar, M; & Perviaz, S. (2012). The Impact of Work-Family Conflict and Pay on Employee Job satisfaction with the Moderating Affect of Perceived Supervisor Support in Pakistan Banking Sector. *Global Journal of Management and Business Research*, 12(6): 37-44.

Alwi, Syafaruddin, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif Edisi 2.* Yogyakarta: BPFE.

Alwi, Said. (2014). *Perkembangan Religiusitas Remaja*. Bantul: Kaukaba Dipantara.

Allen, N.J., and J.P., Meyer (1990), The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18

_____ (1997), *Commitment In The Workplace: Theory, Research, and Applications*, California: Sage Publications.

Allen, N.J., J.P., Meyer., and S. Catherin (1993), Commitmen to Organizational and Occupation: Extentions and Test of Three Component Conceptualization, *Journal of Applied Psycology*, 78(4), 537-551

Altinoz, M. Cakiroglu, D. & Cop, Serdar. (2012). The Effect of Job Satisfaction of the Talented Employees on Organizational Commitment: A Field Research. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58: 322 – 330.

Amaliah, Ima. Aspiranti, Tasya. & Purnamasari, Pupung. The Impact of the Value of Islamic Religiousity to Islamic Jo Satisfaction in Tasikmalaya West Java, Indonesia, Industrial Centre. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211:984-991.

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rieneka Cipta.

Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice 10th Edition*. London: Kogan Page.

Ascarya dan Yumanita, Diana. 2005. Bank Syari'ah: Gambaran Umum. Jakarta: Pusat Pendidikan dan Studi Kebanksentralan Bank Indonesia.

Ancok, D. dan Suroso, F. N. 2011. *Psikologi Islami: Solusi Islam atas Problem problem Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2004). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.

Barakat, L. L., M. P. Lorenz., J. R. Ramsey., & S. L. Cretoiu. (2015) Global Managers An Analysis of the Impact of Cultural Intelligence on Job Satisfaction and Performance. *International Journal of Emerging Market*, 10 (4): 781-800.

Bernadin, J.H and Russell, J.E. (1993). *Human Resource Management: An Approach.* New York: Mc Graw Hill Companies.

Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The Relation between Work–Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60: 336–353

Boles, J. S., M. W. Johnston, & J. F. Hair. 1997. Role Stress, Work-Family Conflict and Emotional Exhaustion: Inter-Relationships and Effects on Some Work-Related Consequences." *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 17 (1): 17-28.

Carlson dan Kacmar. (2000). Work-Family Conflict in the Organization : Do life role Values make a Difference. *Journal of management*. 26 (5): 1031-1054

Casper, W.J.; Harris, C.; Taylor-Bianco, A; & Wayne, J.H. (2011). Work–family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 79: 640-652.

Creswell, J. W. (2010). *Research Design : Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed.* Yogyakarta: Pustaka Pekajar.

Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke Sepuluh*. Jakarta: Indeks.

Direktorat Perbankan Syari'ah Bank Indonesia, (2004) *Laporan Perkembangan Perbankan Syariah Tahun 2004*. Jakarta: Bank Indonesia.

Fadlallh, A. W. (2015). Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Aplication on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul Aziz Al Aflaj. *Internationa Journal of Innovation and research in Educational Sciences, 2*(1), 26-32

Farradinna, S. & Halim, F.W. (2016). The Consequences of work-family conflict, burnout and organizational commitment among women in Indonesia. *Procedia - Social and Behavioral Science*s, 219: 241 – 247.

Flippo, Edwin B. (1987). *Manajemen Personalia Jilid 2*. Alih Bahasa: Moh. Masud. Jakarta: Erlangga.

Fadlallh, Abdul Wahid A. (2015). Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies

University of Salman Bin Aldul-Aziz-Al Aflaj. *International Journal of Innovation and Research in Educational Science*. 1(2):26-32

Fu, Weihui. & Deshpande, Satish P. (2014). The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company. *Journal Business Ethics,* 124: 339–349.

Gani, A.O.; Hashim, J. & Ismail, Y. (2010). Effects of Religiosity, Spirituality, and Personal Values on Employee Performance: A Conceptual Analysis. *Conference or Workshop Item additional information 6160/2787*. Retrieved from http://irep.iium.edu.my/2787/.

_____ (2013). Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance. *Employee Relation*, 36 (4): 360-376.

Ghozali, Imam. (2002). Pengaruh Religiositas Terhadap Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas. *Jurnal Bisnis Strategi*, 9: 1-13.

_____ (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

_____ (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, J.L.; John M. I; James H. D; Jr., & Robert K. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition*. New York: McGraw-Hill.

Gözükara, İ. & Çolakoğlu, N. (2016). The Mediating Effect of *Work family conflict* on The Relationship between Job Autonomy and Job Satizfaction. *Procedia-Social and Behavioral Science*, 229: 253-266.

Greenhaus, J. H. dan N. J. Beutell, (1985), Sources of conflict between work and family roles, *Academy of Management Review*, 10: 76-78.

Greenhaus, J. H., G. A. Callanan, and V. M. Godshalk (2000), *Career Management, Third edition*, United States of America: The Dryden Press.

Handoko, Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2 Cetakan Keduapuluh satu.* BPFE: Yogyakarta.

ISEFID Review, Vol 2 No. 1, 2003: 144-158 *Analisis terhadap Cetak Biru Bank Indonesia untuk Pengembangan Perbankan Syariah di Indonesia; sebagai Rangkaian Pembangunan Ekonomi Indonesia*.

Ivancevich, J. M., R. Konopaske, & M. T. Matteson. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi (terj.)*. Penerbit Erlangga: Jakarta.

Jalaludin. (2012). *Psikologi Agama*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Karatepe, O.M. (2013). The Effects of Work Overload and Work-Family Conflict on Job Embeddedness and Job Performance The Mediation of Emotional

Exhaustion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*,. 25 (4): 614-634

Kerlinger, F.N. 1986. *Foundations of Behavioral Research Third Edition*. New York: CBS College Publishing.

Kusuma, Intan Dewi. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan Karismatik dan Religiusitas terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening". Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Isam Indonesia

Lajim, S.F; Shamsuddin, N.E. & Bohari, M.M. (2015). Impact of Religiosity towards Organizational Commitment: A Case of Banking Institutions in Mukah, Sarawak. Proceedings of 22nd ISERD International Conference, ISBN: 978-93-85832-74-1: 47-50

Li, C.; Lu, J. & Zhang, Y. (2013). Cross-Domain Effects of Work-Family Conflict on Organizational Commitment and Performance. *Social Behavior And Personality*, 41 (10): 1641-1653

Linh, N.T.T; Jin, T.C; Kiong, T.P & Fah, B.C.Y. (2016). Work-Family Conflict And Employee Job Satisfaction: A Comparison Of State-Owned And Foreign-Invested Enterprises In Vietnam. *Journal of Asian Business Strategy*, 6(4), 63-72.

Lis, E.M., dan M.Yunus (2016), Job Satisfaction as an Intervening Variable of Self-Efficacy and Employee Performance, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(7), 285-298

Macintosh, Gerrard & Krush, M. (2014). Examining The Link between Salesperson Networking Behaviors, Job Satisfaction, and Organizational Commitment: Does Gender Matter?. *Journal of Business Research*, 67:. 2628-2635.

Manaf, A.H.A; Osman, A; Abdullah, M.Safizal; & Latif, L.A. (2014). Analysis of Religious Affiliation and Workplace Attitude as Predictors on Employees' Job Commitment: A Perspective from a Public University in Malaysia. *Asian Journal of Business and Management*, 2 (5): 414-421.

Mehdad, A. & Iranpour, Maryam. (2014). Relationship between religious beliefs, workplace happiness and organizational commitment. *International Journal of Scientific Management and Development.* 2 (10): 562-568.

Mubasher, Umm E F., A. M. Baig., & Ansari, Nighat. (2015). Employee Religiosity: Impact on Job Stress and Job Satisfaction. *New Horizons*, 9(2): 1-28.

Nart, S. & Batur, O. (2014). The Relation between Work-Family Conflict, Job Stress, Organizational Commitment and Job Performance: A Study on Turkish Primary Teachers. *European Journal of Research on Education*, 2 (2): 72-81.

Neuman, W.L. (2007). *Basic of Social Research Qualitative and Quantitative Approaches Second Edition*. New York: Pearson Education, Inc.

Nugroho, B.A. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Otoritas Jasa Keuangan. (2016). Statistik Perbankan Syariah 2015. Jakarta: Departemen Perizinan dan Informasi Perbankan, Otoritas Jasa Keuangan, Indonesia.

Otoritas Jasa Keuangan. (2017). Statistik Perbankan Syariah 2016. Jakarta: Departemen Perizinan dan Informasi Perbankan, Otoritas Jasa Keuangan, Indonesia.

Özbağ, G.K & Ceyhun, G.Ç. (2014). Does Job Satisfaction Mediate The Relationship Between Work-Family Conflict And Turnover? A Study of Turkish Marine Pilots. *Procedia-Social and Behavioral Sciences,* 140: 643-649.

Punch, K.F. (2004). *Introduction to Social Research Quantitative and Qualitative Approach*. London: SAGE Publications.

Pourkiani, M.P.; Shafiee, A.P.; M.Javad & Shahsavari, M.J. (2014). The Effect of Religiosity on Organizational Justice. *Advances in Environmental Biology,* 8(21): 858-864.

Qu, H. & Zhao, X.(Roy). (2012). Employees *Work family conflict* Moderating Life and Job Satisfaction. *Journal of Business Research*, 65: 22-28.

Ramlee, N.; Osman, A.; Salahudin, S.N.; Yenga, S.K.; Linga, S.C. & Safizala, M. (2016). The Influence of Religiosity, Stress and Job Attitude towards Organizational Behavior: Evidence from Public Universities in Malaysia. *Procedia Economics and Finance*, 35: 563 – 573.

Rantika, Renny & Sunjoyo. (2010), pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Komitmen Organisasional yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Profesi Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Moewardi Surakarta, Published on proceeding of *Seminar Akbar Forum Manajemen Indonesia*, Management : Future Challange.

Rathi, Neerpal & M, Barath. (2013). *Work family conflict* and Job and Family Satisfaction. *Equality, Diversity and Inclusion : An International Journal*, 32(4): 438-454.

Rivai, V. dan Sagala, Ella Jauvani (2009), *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

_____ (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Rivai, Veithzal. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Robbins, P Stephen. (1996). *Perilaku Organisasi Konsep-Kontroversi-Apliksi Jilid 2*. Jakarta: PT Prenhallindo.

_____ (2001). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Prenhallindo.

_____ (2006). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa : Benyamin Molan.Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit PT. Indeks, Kelompok Gramedia.

Robbins, S. P., T. A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi (terj.) Buku 1 Edisi 12*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Sarwono, Jonathan. (2007). Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Sawitri, D.; Suswanti, E.; & Huda, K. (2016). The Impact of Job Satisfaction, Organization Commitment, Organization Citizenship Behavior (Ocb) On Employees' Performance. *The International Journal of Organizational Innovation*, 9 (2): 24-45.

Schermerhorn, John R. (1996). *Management 5th edition*. USA: John Wiley & Sons.

_____ (1998). *Manajemen Buku 1*. Edisi Bahasa Indonesia; Terjemahan M. Purnama Putranta dan Surya Dharma. Yogyakarta: Penerbit ANDI Yogyakarta.

_____ (2011_. *Management 11th edition*. USA: John Wiley & Sons, Inc.

Schultz, Duane dan Sydney E.Schultz. (1993). *Theories of Personality*. California: Brook/Cole Publishing Company.

Schuler, S. Randall, Susan E. Jackson. (1997). *Manajemen Sumbe Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke-21 Edisi Keenam Jilid 1*. Erlangga: Jakarta.

Sekaran, Uma. (2006). *Research Methods for Business : Metodologi Penelitian untuk Bisnis* Buku 1. Jakarta; Salemba Empat.

Sekaran, Uma. (2006). *Research Methods for Business : Metodologi Penelitian untuk Bisnis* Buku 2. Jakarta; Salemba Empat.

Snell, Scoot & Bohlander, George. (2010). *Principles of Human Resource Management*. South-Western Cengage Learning: United Kingdom.

Snipes, R.L. & Pitts, J. (2012). Religiosity in The Workplace: A Study of The Impact of Employee Age and Religiosity on Job Satisfaction. *Proceedings of Academy of Organizational Culture, Communications and Conflic*t,17(1): 35-37.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Springer, G. J. (2011). A Study of Job Motivation, Satisfaction, and Performance Among Bank Employees. *Journal of Global Business Issues*, 5 (1): 29-42.

Srivastava, S. (2013). Job Satisfaction and Organizational Commitment Relationship: Effect of Personality Variables. *Vision*, 17 (2): 159-167.

Srivastava, U.R. & Srivastava. S. (2012). Outcomes of Work-family Conflict among Indian Information Technology (IT) Professionals. *Social Science International*, 28 (1): 137-158.

Stoner, J. A. F, R. E. Freeman, D. R. Gilbert. (1996). *Manajemen (terj.) Jilid 1 Edisi Keenam*. Terjemahan Alexander Sindoro. PT Indeks Gramedia Group: Jakarta.

Sugiyono. 2005. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Suma, S. & Lesha, J. (2013). Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Case of Shkodra Municipality. *European Scientific Journal*, 9 (17): 41-51.

Suryani, Ni K.; Sarmawa, I.W.G. & Wardana, M. (2014). *Work family conflict*, Jobstress and Job Performance (Case Study Spa Employee In Bali). *European Journal of Business and Management*, 6 (32): 189-195

Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Prenada Media Group.

Turliuc, M.N & Buliga, D. (2014). Work-Family Conflict and Job and Family Satisfaction : The Mediating Role of Cognitions. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 159: 105-109

Umar, H. (2008). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Vijaya. T.G & Hemamalini. R. (2013). Relationship of *Work family conflict* and Enrichment with Organizational Commitment among Sales Person. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 1 (3): 33-38.

Warokka, A.W. & Febrilia, I. (2015). Work-Family Conflict and Job Performance: Lesson from a Southeast Asian Emerging Market. *Journal of Southeast Asian Research*, Vol 2015: 1-14.

Wening N. & A. Choerudin. (2015). The Influence of Religiosity Towards Organizational Commitment, Job Satisfaction And Personal Performance. *Polish Journal of management Studies*, 11(2): 181-191.

Zahra, Taqveem Tayyasar & Waheed, Ajmal. (2014). Work-Family Conflict and Organizational Commitment as Predictors of Faculty Job Performance. *The Pakistan Journal of Social Issues*; 5: 126-142.

Zahrah, N.; Hamid, S.N.A. Rani, S.H.A.; Kamil, B.A.M. (2016). Enhancing Job Performance through Islamic Religiosity and Islamic Work Ethics. *International Review of Management and Marketing*, 6 (87): 195-198

_____ (2016). The Relationship between Islamic Religiosity, Islamic Work Ethics and Job Performance. *International Soft Science Conference*, eISSN: 2357-1330: 711-716.

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUISIONER

Kepada

Yth. Responden Penelitian

Karyawan Bank Syari'ah di Yogyakarta

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswi Universitas Islam Indonesia

Nama : Heti Nur Isnaini

NIM : 13311164

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mencari data guna menyusun skripsi dengan judul **"Analisis Pengaruh *Work Family Conflict,* Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pada Bank Syariah Di Yogyakarta"**, maka peneliti memohon bantuan serta kesediaannya Bapak/Ibu, Saudara/i untuk mengisi kuisioner ini. Peneliti berharap bahwa kuesioner ini diisi dengan jujur dan sesuai dengan fakta, sehingga dapat menghasilkan hasil data yang relevan

Peneliti sangat berterima kasih atas bantuan dan kesediaannya dalam mengisi kuesioner ini. Semoga Allah SWT memudahkan urusan dan keinginan Bapak/Ibu, Saudara/i karena telah memudahkan urusan orang lain. Hasil kuisioner ini hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan ke pihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuisioner ini terjamin sepenuhnya.

Hormat saya,

Heti Nur isnaini

A. Identitas Responden

Responden diminta untuk memberi jawaban terhadap pertanyaan dengan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai kenyataan yang dialami :

1. Nama Responden:
2. Bidang Kerja:
   - ☐ a. Manajerial (sebagai .....)
   - ☐ b. Non Manajerial (sebagai.....)
3. Jenis Kelamin:
   - ☐ a. Laki-laki
   - ☐ b. Perempuan
4. Usia:
   - ☐ a. Kurang dari 25 tahun
   - ☐ b. 26 tahun-30 tahun
   - ☐ c. 31 tahun-35 tahun
   - ☐ d. 36 tahun-40 tahun
   - ☐ e. Lebih dari 45 tahun
5. Pendidikan Terakhir:
   - ☐ a. SMP
   - ☐ b. SMA
   - ☐ c. Diploma
   - ☐ d. Sarjana (S1)
   - ☐ e. Magister (S2)
   - ☐ f. Doktoral (S3)
6. Status Pernikahan:
   - ☐ a. Menikah
   - ☐ b. Belum Menikah
   - ☐ c. Pernah menikah (janda/duda)
7. Jumlah anak:
   - ☐ a. Belum memiliki anak
   - ☐ b. 1 anak
   - ☐ c. 2 anak
   - ☐ d. 3 anak
   - ☐ e. 4 anak
   - ☐ f. Lebih dari 4 anak

8. Jabatan:
   - ☐ a. Direktur Utama/Direktur Bidang
   - ☐ b. Manajer/Asisten Manajer
   - ☐ *c. Officher*
   - ☐ d. Staff/Pelaksana
   - ☐ e. Bagian .....
9. Lama bekerja:
   - ☐ a. Kurang dari 2 tahun
   - ☐ b. 2 tahun-5 tahun
   - ☐ c. 6 tahun-9 tahun
   - ☐ d. 10 tahun-13 tahun
   - ☐ e. Lebih dari 14 tahun
10. Penghasilan per bulan:
   - ☐ a. Kurang dari Rp 1.900.000
   - ☐ b. Rp 2.000.000 - Rp 3.400.000
   - ☐ c. Rp 3.500.000 - Rp 4.900.000
   - ☐ d. Rp 5.000.000 - Rp 6.400.000
   - ☐ e. Lebih dari Rp 6.500.000

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon untuk **melingkari (O)** jawaban yang sesuai dengan pilihan yang Bapak/ Ibu/Saudara/i rasakan

2. Setiap pertanyaan hanya dijawab dengan satu jawaban

3. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/ Ibu untuk mengembalikan kepada yang mengerahkan angket/ kuesioner

4. Mohon untuk memberikan jawaban **sesuai dengan keadaan yang sebenarnnya dengan penuh tanggung jawab**.

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
00	Merasa lelah setelah pulang bekerja	5	(4)	3	2	1

A. *Work Family Conflict*

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut

5 = Sangat sering (SS)
4 = Sering (S)
3 = Kadang-kadang (K)
2 = Jarang (J)
1 = Tidak Pernah (TP)

Time-Based Conflict						
No	**Pernyataan**	**SS**	**S**	**K**	**J**	**TP**
1.1	Kepentingan keluarga menyita waktu kerja	5	4	3	2	1
1.2	Kepentingan kerja mengganggu waktu untuk kepentingan keluarga	5	4	3	2	1
1.3	Waktu libur sering untuk menyelesaikan tugas kantor	5	4	3	2	1
1.4	Tidak ada waktu untuk keluarga	5	4	3	2	1
Strain-based conflict						
No	**Pernyataan**	**SS**	**S**	**K**	**J**	**TP**
1.5	Masalah keluarga mempengaruhi turunnya produktivitas kerja	5	4	3	2	1
1.6	Masalah keluarga mempengaruhi waktu untuk kerja	5	4	3	2	1
1.7	Tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga	5	4	3	2	1
1.8	Masalah kerja mengurangi ketenangan hati saat bersama keluarga	5	4	3	2	1
Behavior-based conflict						
No	**Pernyataan**	**SS**	**S**	**K**	**J**	**TP**
1.9	Tuntutan kerja mempengaruhi kerenggangan hubungan dengan keluarga	5	4	3	2	1
1.10	Kondisi keluarga yang baik mempengaruhi semangat kerja	5	4	3	2	1
1.11	Pekerjaan dalam keluarga mempengaruhi ketepatan waktu hadir di kantor	5	4	3	2	1
1.12	Merasa lelah setelah pulang bekerja	5	4	3	2	1

B. Religiusitas

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut

5 = Sangat Tinggi (ST)
4 = Tinggi (T)
3 = Sedang (S)
2 = Rendah (R)
1 = Sangat Rendah (SR)

Keyakinan (*ideological dimension*)						
No	**Pernyataan**	**ST**	**T**	**S**	**R**	**SR**
2.1	Keyakinan kepada Allah SWT	5	4	3	2	1
2.2	Keyakinan kepada Malaikat-malaikat Allah SWT	5	4	3	2	1
2.3	Keyakinan kepada Kitab-kitab Allah SWT	5	4	3	2	1

2.4	Keyakinan kepada Rosul-rosul Allah SWT	5	4	3	2	1
2.5	Keyakinan kepada hari kiamat	5	4	3	2	1
2.6	Keyakinan kepada Qadla dan Qadarnya Allah SWT	5	4	3	2	1
Peribadatan (*ritualistic dimension*)						
No	**Pernyataan**	**ST**	**T**	**S**	**R**	**SR**
2.7	Ketertiban mengerjakan shalat lima waktu	5	4	3	2	1
2.8	Kesediaan bershodaqoh di lingkungan masyarakat	5	4	3	2	1
2.9	Kekhusyukan berdoa setiap berkegiatan	5	4	3	2	1
2.10	Kesungguhan puasa sunnah (senin-kamis/yaumul bidh)	5	4	3	2	1
2.11	Kedisiplinan mengerjakan ibadah sholat dhuha	5	4	3	2	1
2.12	Kedisiplinan mengikuti kajian keagamaan yang diadakan oleh perusahaan	5	4	3	2	1
Pengamalan (*consequential dimension*)						
No	**Pernyataan**	**ST**	**T**	**S**	**R**	**SR**
2.13	Kedermawanan kepada rekan kerja yang membutuhkan	5	4	3	2	1
2.14	Jumlah pertolongan kepada rekan kerja yang sedang dalam kondisi kesulitan	5	4	3	2	1
2.15	Kedekatan dengan rekan kerja untuk mempererat silaturahmi	5	4	3	2	1
2.16	Ketegasan untuk menegakkan kebenaran	5	4	3	2	1
2.17	Kekhusyukan berdoa untuk perusahaan semakin baik	5	4	3	2	1
2.18	Kejujuran di setiap aktivitas	5	4	3	2	1
2.19	Ketertiban menjaga kebersihan lingkungan	5	4	3	2	1
Penghayatan/ Pengalaman (*experiencial dimension*)						
No	**Pernyataan**	**ST**	**T**	**S**	**R**	**SR**
2.20	Kedekatan dengan Allah SWT	5	4	3	2	1
2.21	Ketentraman hati karena mendengarkan ayat Al-Qur'an	5	4	3	2	1
2.22	Keyakinan doa yang dipanjatkan terkabul	5	4	3	2	1
2.23	Sikap tawakkal (pasrah diri secara positif) kepada Allah	5	4	3	2	1
2.24	Kekhusyukan melaksanakan sholat	5	4	3	2	1
2.25	Ketidaknyamanan melakukan hal buruk	5	4	3	2	1
2.26	Keyakinan akan dimudahkan oleh Allah SWT dalam menjalankan tugas kerja	5	4	3	2	1
Pengetahuan						
No	**Pernyataan**	**ST**	**T**	**S**	**R**	**SR**
2.27	Pemahaman tentang ajaran yang harus diimani (rukun iman dan rukun islam)	5	4	3	2	1
2.28	Pengetahuan tentang hukum-hukum dalam Islam	5	4	3	2	1
2.29	Pengetahuan tata cara *thaharah* (bersuci) dalam Islam	5	4	3	2	1
2.30	Pemahaman bahwa bekerja yang baik untuk mencari nafkah bernilai ibadah	5	4	3	2	1
2.31	Pemahaman akan kandungan ayat-ayat Al-Qur'an tentang mencari nafkah yang halal	5	4	3	2	1
2.32	Pemahaman akan kisah Rasulullah SAW saat berdakwah pada zamannya	5	4	3	2	1

C. Kepuasan Kerja

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut

5 = Sangat setuju (SS)
4 = Setuju (S)
3 = Netral (N)
2 = Tidak setuju (TS)
1 = Sangat tidak setuju (STS)

Promosi						
No	**Pernyataan**	**SS**	**S**	**N**	**TS**	**STS**
3.1	Perusahaan memiliki sistem promosi atau jenjang karir yang jelas	5	4	3	2	1
3.2	Perusahaan memberikan peluang promosi yang adil	5	4	3	2	1
3.3	Perusahaan memberikan peluang promosi sesuai kompetensi yang dimiliki karyawan	5	4	3	2	1
3.4	Perusahaan memberikan peluang promosi berdasarkan kinerja	5	4	3	2	1
Supervisi/Pengawasan						
No	**Pernyataan**	**SS**	**S**	**N**	**TS**	**STS**
3.5	Pimpinan memberi masukan terkait tugas yang dilakukan karyawan	5	4	3	2	1
3.6	Pimpinan memberi motivasi kerja pada karyawan	5	4	3	2	1
3.7	Pimpinan memberikan bantuan terkait tugas yang dirasa sulit oleh karyawan	5	4	3	2	1
3.8	Nyaman dengan adanya pengawasan oleh pimpinan terhadap kinerja karyawan	5	4	3	2	1
Rekan Kerja						
No	**Pernyataan**	**SS**	**S**	**N**	**TS**	**STS**
3.9	Rekan kerja memberi dukungan untuk menyelesaikan pekerjaan	5	4	3	2	1
3.10	Rekan kerja memberikan motivasi kerja	5	4	3	2	1
3.11	Rekan kerja memberikan bantuan terkait tugas yang dirasa sulit oleh rekan kerja lainnya	5	4	3	2	1
3.12	Nyaman bersama rekan kerja dilingkungan kerja	5	4	3	2	1
Sifat pekerjaan						
No	**Pernyataan**	**SS**	**S**	**N**	**TS**	**STS**
3.13	Pekerjaan yang mudah untuk diselesaikan	5	4	3	2	1
3.14	Ada kesempatan berkreasi dalam menyelesaikan pekerjaan	5	4	3	2	1
3.15	Ada kebebasan dalam mengerjakan pekerjaan	5	4	3	2	1
3.16	Ada keterlibatan karyawan merancang tugas	5	4	3	2	1
Kondisi operasional						
No	**Pernyataan**	**SS**	**S**	**N**	**TS**	**STS**
3.17	Suasana kerja mendorong semangat kerja	5	4	3	2	1

3.18	Prosedur kerja mempermudah dalam penyelesaian pekerjaan	5	4	3	2	1
3.19	Kebijakan perusahaan mempermudah keleluasaan bekerja	5	4	3	2	1
3.20	Ada kenyamanan dalam melakukan pekerjaan	5	4	3	2	1
Komunikasi						
No.	**Pernyataan**	**SS**	**S**	**N**	**TS**	**STS**
3.21	Komunikasi terbangun dengan baik di perusahaan	5	4	3	2	1
3.22	Ada rapat rutin untuk memperjelas pekerjaan	5	4	3	2	1
3.23	Perusahaan memberitahu apa yang sedang terjadi dengan kondisi perusahaan terkini	5	4	3	2	1
3.24	Penugasan kerja kepada karyawan sepenuhnya dijelaskan	5	4	3	2	1
Gaji						
No.	**Pernyataan**	**SS**	**S**	**N**	**TS**	**STS**
3.25	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	5	4	3	2	1
3.26	Gaji yang diberikan cukup memadai dengan kondisi perekonomian	5	4	3	2	1
3.27	Gaji yang diberikan cukup memenuhi kebutuhan hidup	5	4	3	2	1
3.28	Gaji diberikan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati	5	4	3	2	1
Imbalan Kontingensi						
No.	**Pernyataan**	**SS**	**S**	**N**	**TS**	**STS**
3.29	Tunjangan khusus yang diberikan sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku	5	4	3	2	1
3.30	Ada tunjangan khusus yang tidak diberikan oleh perusahaan lain	5	4	3	2	1
3.31	Pemberian tunjangan khusus menciptakan rasa percaya diri untuk bermasyarakat	5	4	3	2	1
3.32	Pemberian tunjangan khusus membuat saya lebih setia kepada perusahaan	5	4	3	2	1
Penghargaan						
No.	**Pernyataan**	**SS**	**S**	**N**	**TS**	**STS**
3.33	Ada penghargaan pada karyawan atas pekerjaan mereka yang memiliki disiplin kehadiran tinggi	5	4	3	2	1
3.34	Ada penghargaan pada karyawan atas pekerjaan mereka yang mentaati prosedur kerja	5	4	3	2	1
3.35	Ada penghargaan pada karyawan atas pekerjaan mereka yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	5	4	3	2	1
3.36	Ada penghargaan pada karyawan atas pekerjaan mereka yang memiliki pengetahuan yang luas	5	4	3	2	1

D. Komitmen Organisasi

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut

5 = Sangat setuju (SS)
4 = Setuju (S)
3 = Netral (N)
2 = Tidak setuju (TS)
1 = Sangat tidak setuju (STS)

Komitmen Afektif						
No	**Pernyataan**	**SS**	**S**	**N**	**TS**	**STS**
4.1	Perusahaan ini memiliki arti yang besar bagi kehidupan pribadi saya	5	4	3	2	1
4.2	Bahagia dapat menghabiskan karir di dalam perusahaan ini	5	4	3	2	1
4.3	Ada kebanggaan bekerja di perusahaan ini	5	4	3	2	1
4.4	Ada kebanggaan menjadi bagian dari keluarga perusahaan ini	5	4	3	2	1
4.5	Masalah yang ada dalam perusahaan juga menjadi masalah pribadi	5	4	3	2	1
Komitmen Berkelanjutan						
No	**Pernyataan**	**SS**	**S**	**N**	**TS**	**STS**
4.6	Ada motivasi untuk memperoleh kompensasi perusahaan	5	4	3	2	1
4.7	Tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan pribadi	5	4	3	2	1
4.8	Berat hati meninggalkan perusahaan ini	5	4	3	2	1
4.9	Khawatir dengan apa yang mungkin terjadi jika berhenti bekerja di perusahaan ini	5	4	3	2	1
4.10	Beberapa hal dalam kehidupan akan terganggu jika memutuskan meninggalkan perusahaan ini	5	4	3	2	1
Komitmen Normatif						
No	**Pernyataan**	**SS**	**S**	**N**	**TS**	**STS**
4.11	Yang lebih baik saat ini adalah tetap bekerja di satu perusahaan	5	4	3	2	1
4.12	Salah satu alasan untuk melanjutkan bekerja pada perusahaan ini adalah percaya bahwa kesetiaan itu penting	5	4	3	2	1
4.13	Merasa yakin dengan pekerjaan ini akan memberikan masa depan yang lebih bak	5	4	3	2	1
4.14	Berpindah dari perusahaan satu ke perusahaan lain terlihat tidak etis	5	4	3	2	1
4.15	Menjadi karyawan yang tetap setia pada suatu perusahaan merupakan tindakan yang bijaksana	5	4	3	2	1

E. Kinerja Karyawan

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut :

Skor 5 = Sangat Baik (SB)
Skor 4 = Baik (B)
Skor 3 = Cukup (C)
Skor 2 = Kurang (K)
Skor 1 = Sangat Kurang (SK)

***Quality* (Kualitas Kerja)**						
No	**Pernyataan**	**SB**	**B**	**C**	**K**	**SK**
5.1	Kemampuan bekerja sesuai standar	5	4	3	2	1
5.2	Kemampuan bekerja sesuai target	5	4	3	2	1
5.3	Ketelitian dalam bekerja	5	4	3	2	1
***Quantity* (Kuantitas Kerja)**						
No.	**Pernyataan**	**SB**	**B**	**C**	**K**	**SK**
5.4	Kemampuan bekerja memenuhi target	5	4	3	2	1
5.5	Kemampuan bekerja sesuai harapan perusahaan	5	4	3	2	1
5.6	Ketaatan bekerja sesuai prosedur	5	4	3	2	1
***Timeliness* (Ketepatan Waktu)**						
No.	**Pernyataan**	**SB**	**B**	**C**	**K**	**SK**
5.7	Kemampuan menyelesaian pekerjaan tepat waktu	5	4	3	2	1
5.8	Kemampuan menggunakan waktu istirahat saya tepat	5	4	3	2	1
5.9	Kemampuan mengambil keputusan yang bijak	5	4	3	2	1
***Cost effectiveness* (Efektivitas Biaya)**						
No.	**Pernyataan**	**SB**	**B**	**C**	**K**	**SK**
5.10	Kemampuan meminimalisir kesalahan saat bekerja	5	4	3	2	1
5.11	Kemampuan menghemat pengeluaran perusahaan	5	4	3	2	1
5.12	Kemampuan memelihara sarana prasarana perusahaan	5	4	3	2	1
***Interpersonal impact* (Hubungan antar perseorangan)**						
No.	**Pernyataan**	**SB**	**B**	**C**	**K**	**SK**
5.13	Kemampuan membangun suasana harmonis antar rekan kerja	5	4	3	2	1
5.14	Kemampuan menghargai hasil kerja sesama rekan kerja	5	4	3	2	1
5.15	Kemampuan menjalin kerjasama antar rekan kerja	5	4	3	2	1
***Need for supervision* (Kebutuhan akan pengawasan)**						
No.	**Pernyataan**	**SB**	**B**	**C**	**K**	**SK**
5.18	Kemampuan bekerja mandiri tanpa pengawasan	5	4	3	2	1
5.19	Kemampuan bertanggungjawab dalam bekerja	5	4	3	2	1
5.20	Kemampuan bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditaati	5	4	3	2	1

Lampiran 2

Hasil Tabulasi Data Mentah Identitas Responden

	BK	JK	U	Pend Terakhir	Status	Jmlh Anak	Jabatan	Masa Kerja	Pghsln	J.Bank
BTN 1	2	1	3	4	1	2	4	3	4	2
BTN 2	2	2	3	4	1	2	4	3	4	2
BTN 3	2	1	3	3	1	2	4	4	5	2
BTN 4	2	2	3	4	1	3	4	4	3	2
BTN 5	2	2	2	4	1	2	4	2	3	2
BTN 6	2	1	3	4	1	1	4	3	5	2
BTN 7	2	1	2	4	1	2	4	2	3	2
BTN 8	2	1	3	4	1	3	4	3	5	2
BTN 9	2	2	3	3	1	3	3	3	4	2
BTN 10	1	1	3	5	1	1	2	3	5	2
BTN 11	1	1	4	4	1	3	2	4	5	2
BTN 12	2	2	3	4	1	3	4	3	4	2
BTN 13	1	1	4	3	1	2	2	5	5	2
BTN 14	2	1	2	2	1	2	4	1	1	2
BTN 15	2	1	2	4	1	1	4	2	4	2
BTN 16	2	1	2	2	1	1	4	3	3	2
BTN 17	2	2	4	4	1	3	4	4	5	2
BTN 18	2	2	3	4	1	2	4	3	4	2
BTN 19	2	2	2	4	1	1	4	2	3	2
BTN 20	1	1	4	4	1	2	2	5	5	2
BSM 1	1	2	4	4	1	3	3	4	5	1
BSM 2	1	1	3	4	1	2	2	3	5	1
BSM 3	2	1	2	2	2	1	2	4	3	1
BSM 4	2	1	4	4	1	2	3	4	5	1
BSM 5	2	2	2	3	1	1	3	1	2	1
BSM 6	2	1	3	4	1	3	4	3	3	1
BSM 7	1	2	2	4	1	2	2	2	4	1
BSM 8	2	1	2	4	1	1	4	2	3	1
BSM 9	2	2	2	4	1	2	4	2	3	1
BSM 10	2	2	1	4	1	2	4	1	2	1
BSM 11	2	1	4	2	1	2	4	2	2	1
BSM 12	2	2	2	4	1	1	4	3	3	1
BSM 13	1	1	4	4	1	4	2	5	4	1
BSM 14	2	2	3	4	1	2	4	2	3	1
BSM 15	2	2	2	4	1	1	4	3	3	1
BSM 16	2	1	3	4	1	2	3	3	4	1
BSM 17	2	1	2	4	1	1	4	2	3	1
BSM 18	2	2	3	4	1	3	3	4	5	1

BSM 19	2	1	3	4	1	2	3	3	4	1
BSM 20	2	1	2	4	1	1	4	2	3	1
BSM 21	2	2	2	4	1	2	3	3	3	1
BSM 22	2	2	1	3	1	1	4	1	2	1
BSM 23	2	1	2	4	1	1	4	2	3	1
BSM 24	2	2	2	4	1	2	4	2	2	1
BSM 25	2	2	2	4	1	2	4	3	3	1
BSM 26	2	2	2	4	1	2	4	3	3	1
BSM 27	2	2	2	4	1	1	4	2	3	1
BSM 28	2	2	2	3	1	3	4	3	3	1
BSM 29	2	1	2	4	1	3	3	3	4	1
BSM 30	2	2	2	4	1	2	4	2	3	1
BSM 31	2	2	2	4	1	2	4	2	3	1
BSB 1	2	2	3	4	1	1	3	2	2	1
BSB 2	2	1	2	4	1	1	4	2	2	1
BSB 3	2	1	2	4	1	1	4	1	2	1
BSB 4	2	2	2	4	1	1	4	2	3	1
BSB 5	1	1	3	4	1	4	2	3	5	1
BSB 6	1	1	3	4	1	4	3	2	4	1
BSB 7	2	1	2	4	1	2	4	1	2	1
BSB 8	2	1	2	4	1	1	4	1	3	1
BSB 9	2	1	1	4	2	1	3	2	4	1
Madina 1	1	2	2	4	1	3	4	3	4	3
Madina 2	2	2	2	3	1	1	4	2	2	3
Madina 3	2	1	4	2	1	3	4	3	2	3
Madina 4	2	2	3	4	1	1	3	1	2	3
Madina 5	2	2	3	3	1	2	4	2	2	3
Madina 6	1	1	2	2	1	2	4	2	2	3
Madina 7	2	1	4	4	1	3	4	2	3	3
Madina 8	2	1	5	2	1	4	4	2	2	3
Madina 9	2	2	3	4	1	3	4	2	2	3
Madina 10	2	1	2	4	1	2	4	2	2	3
Madina 11	2	1	4	2	1	3	4	2	2	3
Madina 12	1	1	4	4	1	3	2	4	3	3
Madina 13	2	2	4	4	1	3	4	5	2	3
Madina 14	1	2	3	4	1	3	2	3	3	3
Madina 15	2	2	4	4	1	2	4	2	2	3
Madina 16	1	2	3	4	1	3	2	3	3	3
Madina 17	1	1	4	4	1	3	2	2	4	3
BDW 1	1	1	3	4	1	3	2	3	4	3
BDW 2	2	1	2	4	1	1	3	1	2	3

BDW 3	1	1	3	4	1	3	2	4	5	3
BDW 4	2	1	4	4	1	3	4	3	3	3
BDW 5	2	1	2	4	1	1	4	2	2	3
BDW 6	2	2	2	4	1	3	4	2	2	3
BDW 7	2	2	2	4	1	1	4	2	2	3
BDW 8	2	2	4	4	1	3	3	5	2	3
BDW 9	1	1	5	4	1	4	1	5	5	3
BDW 10	2	2	3	4	1	2	4	3	2	3
BDW 11	2	1	2	3	1	3	4	1	2	3
BDW 12	2	2	2	4	1	1	4	2	2	3
BDW 13	2	1	3	3	1	2	3	3	2	3
BDW 14	2	1	5	2	1	4	4	5	2	3
BDW 15	2	2	5	2	1	3	4	5	2	3
BDW 16	1	2	3	4	1	2	4	4	2	3
BDW 17	2	2	2	4	1	2	4	2	2	3
BDW 18	2	2	2	4	1	1	4	1	2	3
BDW 19	2	1	2	4	1	1	4	2	2	3
BDW 20	1	2	5	5	1	3	2	5	5	3
BDW 21	2	2	2	4	1	1	4	2	2	3
BDW 22	2	2	2	4	1	2	5	2	2	3
M1	2	2	2	4	1	1	4	2	2	1
M2	2	1	2	4	1	1	4	2	3	1
M3	2	2	2	4	1	2	4	2	4	1
M4	1	2	2	4	1	1	3	2	5	1
M5	1	1	2	4	1	3	4	2	3	1
M6	2	1	3	4	1	3	4	3	3	1
M7	2	1	3	4	1	3	4	1	2	1
M8	2	2	3	4	1	2	4	3	2	1
M9	2	2	1	4	1	4	4	1	2	1
M10	2	2	2	4	1	1	4	2	3	1
M11	2	2	3	4	3	1	4	3	3	1
M12	2	1	2	4	1	2	4	1	1	1
M13	2	2	4	4	1	3	4	4	5	1
M14	2	2	4	4	1	4	4	4	4	1
M15	2	2	3	4	1	2	4	2	3	1
M16	2	2	2	4	1	3	4	2	3	1
M17	2	2	3	4	1	3	4	2	3	1
M18	2	2	3	4	1	1	4	3	3	1
M19	2	2	5	4	1	2	4	3	3	1
M20	1	1	4	4	1	2	2	4	5	1
M21	2	1	4	4	1	2	3	4	5	1

M22	1	2	4	5	1	4	2	3	5	1
M23	2	2	2	4	1	2	4	2	3	1
M24	1	2	2	4	1	1	3	2	4	1
M25	2	2	2	4	1	1	4	1	2	1
M26	2	1	3	4	1	1	4	2	2	1
M27	2	1	3	4	1	1	4	2	2	1
M28	2	2	3	4	1	3	4	3	3	1
M29	2	1	3	4	1	1	4	2	3	1
M30	2	2	2	4	1	3	4	2	3	1
M31	1	1	3	4	1	3	2	3	4	1

Lampiran 3

Hasil Tabulasi Data Mentah *Work Family Conflict*

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	T.X1
1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	5	1	2	19
2	1	2	4	3	2	2	3	3	3	5	1	4	32
3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	5	1	2	17
4	1	2	2	1	1	1	1	1	1	4	4	2	20
5	2	3	2	2	4	4	3	3	2	5	2	4	34
6	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	16
7	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	13
8	4	4	1	1	4	3	4	1	1	4	2	4	29
9	1	3	2	1	1	1	1	1	1	4	1	3	19
10	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	17
11	1	2	2	1	1	1	1	1	1	5	2	1	18
12	1	1	2	3	1	1	3	3	1	5	1	2	23
13	2	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	33
14	2	3	3	2	3	3	3	2	1	4	4	4	32
15	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	15
16	2	3	1	1	2	3	3	4	1	5	4	3	30
17	2	4	4	3	2	1	3	3	2	5	5	4	36
18	2	3	3	2	2	2	3	2	2	4	2	3	28
19	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	14
20	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21
21	1	2	3	1	1	2	2	2	1	5	2	2	23
22	2	2	2	1	1	1	1	1	1	5	4	2	21
23	3	2	2	4	2	2	3	3	3	4	4	3	32

24	1	4	3	3	2	2	4	3	2	5	1	5	34
25	2	2	4	1	5	5	4	5	3	5	5	5	44
26	3	2	3	1	1	1	1	1	1	2	1	3	17
27	2	3	2	1	2	2	3	3	2	4	2	4	28
28	2	3	2	1	2	2	2	2	1	5	3	3	26
29	1	4	2	1	1	1	3	3	1	4	4	4	28
30	1	1	2	1	2	2	2	1	1	4	2	2	20
31	2	1	2	2	1	1	2	2	1	5	2	2	21
32	2	2	2	1	2	2	2	1	1	4	2	3	22
33	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	17
34	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	19
35	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	16
36	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	13
37	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	12
38	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	13
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	12
40	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	13
41	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	26
42	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	24
43	1	3	1	1	1	1	2	2	1	4	1	5	22
44	1	2	3	1	3	3	4	2	1	5	5	5	34
45	2	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	36
46	1	4	2	1	3	2	3	3	1	5	5	4	33
47	2	3	2	2	2	2	3	2	1	1	1	3	22
48	3	4	3	2	2	2	2	2	3	4	3	2	29
49	3	3	2	2	1	1	1	2	2	4	4	3	25
50	1	5	3	3	2	2	5	4	4	5	5	5	43

51	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	25
52	3	4	1	1	1	3	4	1	1	5	1	3	25
53	2	2	2	1	3	3	3	3	1	4	3	3	28
54	2	3	2	2	2	2	3	3	1	5	2	3	28
55	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	3	26
56	2	2	2	2	3	3	3	3	2	5	3	3	31
57	2	3	1	2	3	3	2	2	3	5	4	3	31
58	3	3	3	3	2	3	2	2	3	5	5	2	33
59	2	3	3	2	2	2	4	3	2	5	5	3	34
60	4	2	2	1	2	1	1	2	2	5	1	5	24
61	2	3	2	1	3	2	2	2	2	4	4	4	29
62	3	2	2	1	3	3	2	3	2	5	3	3	29
63	2	1	2	3	1	1	3	1	1	3	2	4	22
64	2	3	2	1	3	2	2	2	2	4	4	4	29
65	1	1	1	1	2	1	2	3	1	4	3	4	23
66	3	2	2	2	3	3	2	3	2	5	3	3	30
67	3	2	2	2	3	3	2	3	2	5	3	3	30
68	3	2	2	2	3	3	2	3	1	5	3	3	29
69	2	2	1	1	2	1	1	2	1	4	2	2	19
70	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	4	29
71	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	15
72	3	3	1	1	4	4	3	2	2	4	2	2	28
73	2	1	1	1	2	1	2	2	2	5	2	3	22
74	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	36
75	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	27
76	2	2	1	1	2	2	4	2	1	4	3	4	26
77	3	3	2	2	1	2	1	3	1	5	2	3	25

78	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	2	4	28
79	3	2	3	1	2	2	2	2	1	5	3	4	27
80	2	2	3	2	2	2	2	3	1	4	4	3	28
81	2	1	2	2	1	1	1	1	1	4	2	2	18
82	1	3	2	1	1	1	1	1	1	5	1	2	19
83	1	3	2	1	1	1	1	1	1	4	1	2	18
84	1	3	2	1	1	1	1	1	1	5	1	2	19
85	1	3	2	1	1	1	1	1	1	5	1	2	19
86	3	3	3	3	2	1	2	1	1	5	3	3	27
87	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	22
88	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	15
89	3	4	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	34
90	3	3	2	1	2	2	2	2	2	4	3	3	26
91	2	1	2	1	2	2	2	2	2	4	3	2	23
92	2	2	2	1	2	2	2	2	1	4	3	3	24
93	2	3	2	1	3	3	3	2	2	4	4	3	30
94	2	3	2	2	1	1	2	2	1	4	3	3	24
95	2	4	2	3	2	2	3	3	2	4	3	4	32
96	2	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	4	34
97	1	1	1	3	3	1	3	5	1	5	3	3	29
98	2	3	2	2	1	2	2	2	1	4	4	3	26
99	2	2	1	1	1	1	2	2	1	3	4	3	21
100	1	3	1	1	1	1	2	3	1	5	3	4	25
101	1	3	1	1	1	1	2	2	1	5	2	3	22
102	1	1	1	1	2	2	2	2	1	5	1	2	20
103	1	1	1	1	2	2	2	1	1	5	1	2	19
104	2	4	1	1	3	2	1	1	1	4	3	4	25

105	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
106	3	5	1	2	1	1	5	3	2	5	3	5	33
107	1	1	2	1	1	1	1	2	1	4	2	2	18
108	1	2	2	1	1	1	1	2	2	5	5	3	25
109	4	2	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	31
110	3	2	1	4	4	3	2	1	2	3	4	4	30
111	1	3	1	1	2	1	1	2	1	4	3	3	22
112	2	2	3	1	2	2	2	3	2	4	3	3	27
113	1	1	2	1	3	1	1	1	1	5	2	1	19
114	1	4	2	2	1	2	3	3	3	4	2	4	30
115	2	2	1	1	2	2	1	1	2	4	2	4	22
116	4	4	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	36
117	1	2	2	2	1	1	2	2	1	5	3	3	24
118	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	1	2	22
119	3	3	3	2	2	2	3	4	1	4	1	5	30
120	3	3	3	2	2	2	3	4	1	4	1	4	29
121	2	2	2	1	2	2	2	2	1	5	2	3	24
122	2	3	3	3	3	2	4	4	3	5	4	4	38
123	3	3	3	3	3	3	4	4	2	5	4	4	38
124	2	3	2	3	3	2	4	4	3	4	4	4	36
125	2	3	3	3	3	2	3	4	3	5	4	3	36
126	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	35
127	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	34
128	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	33
129	2	3	3	2	3	2	4	3	3	5	4	4	36
130	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	2	25

Lampiran 3

Hasil Tabulasi Data Mentah Religiusitas

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22	X1.23	X1.24	X1.25	X1.26	X1.27	X1.28	X1.29	X1.30	X1.31	X1.32	T.X1
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	157
2	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	143
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	160
4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	135
5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	5	5	5	5	3	3	4	5	3	3	3	3	3	121
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	150
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	157
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	154
9	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	152
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	126
11	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	3	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	148
12	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	146
13	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	124
14	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	148
15	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	2	2	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	133
16	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	5	4	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	143
17	5	5	5	5	5	5	4	4	3	1	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	131
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	158
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	157
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138
21	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	143
22	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	143
23	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	136
24	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	125

25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	158
26	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	153
27	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	149
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	160
29	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3		120
30	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4		141
31	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5		147
32	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4		134
33	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3		138
34	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4		130
35	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4		129
36	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5		146
37	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4		149
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4		141
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4		145
40	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4		142
41	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4		138
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4		121
43	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		134
44	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3		142
45	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		139
46	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	1	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	5	3	3	5	5	4	4	4	4	3	4		121
47	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3		118
48	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		143
49	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4		138
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		137
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	5	3	3		123

52	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	138
53	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	147
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	160
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	160
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	160
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	160
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	160
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	160
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	153
61	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	3	3	4	3	4	128
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	123
63	5	5	5	5	5	5	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	127
64	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	120
65	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	140
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	125
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	130
68	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3	125
69	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	139
70	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	149
71	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	146
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	152
74	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	136
75	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	147
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	151
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	150
78	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108

79	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	134
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	154
81	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	134
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	154
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	154
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	154
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	154
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	153
87	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	110
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	160
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	122
91	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	126
92	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	138
93	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	3	133
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	3	150
95	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	123
96	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	142
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	153
98	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	136
99	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	3	5	3	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	3	4	4	4	3	131
100	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	2	4	4	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	141
101	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	133
102	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	145
103	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	151
104	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	149
105	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	157

106	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	134
107	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	3	4	4	4	4	4	5	5	2	4	5	5	3	5	5	4	3	3	3	5	3	134
108	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	157
109	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	136
110	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150
111	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	144
112	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	138
113	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	135
114	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	131
115	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3	3	3	122
116	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	138
117	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	142
118	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	141
119	5	5	5	5	5	5	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	136
120	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	134
121	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	4	4	4	131
122	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	3	3	133
123	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	4	4	132
124	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	137
125	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	131
126	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	3	3	3	123
127	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	129
128	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	134
129	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	133
130	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	137

Lampiran 3

Hasil Tabulasi Data Mentah Kepuasan Kerja

NO	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	Z14	Z15	Z16	Z17	Z18	Z19	Z20	Z21	Z22	Z23	Z24	Z25	Z26	Z27	Z28	Z29	Z30	Z31	Z32	Z33	Z34	Z35	Z36	T Z
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	145
2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	112
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	180
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	139
5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	112
6	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	3	141
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	179
8	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	165
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144
11	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	169
12	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	136
13	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	137
14	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	1	4	4	5	5	4	4	156
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	147
16	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	148
17	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	1	4	5	4	4	4	4	140
18	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	1	3	3	4	4	4	3	140
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	179
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	142
21	4	3	2	2	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	2	4	2	4	147
22	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	159
23	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	131
24	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118

25	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	167
26	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	2	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	1	145
27	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	4	4	167
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144
29	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	136
30	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	155
31	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	158
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144
33	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	158
34	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	151
35	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	158
36	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	147
37	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	150
38	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	159
39	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	154
40	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	158
41	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	124
42	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	106
43	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	143
44	3	2	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	131
45	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	154
46	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118
47	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	128
48	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	139
49	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	145
50	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104
51	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111

52	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	103
53	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	134
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	180
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	176
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	176
60	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	3	5	5	5	5	2	2	2	2	2	142
61	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	149
62	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	149
63	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	139
64	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	144
65	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	152
66	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	149
67	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	168
68	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	5	4	4	3	4	139
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	137
70	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	5	4	2	3	3	3	119
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	134
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	147
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148
74	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	137
75	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	117
76	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	2	5	5	5	5	4	4	160
77	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	173
78	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	128

79	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3	143
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	142
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	3	138
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	3	138
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	3	138
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	3	138
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	170
87	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	132
88	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	74
89	3	2	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	115
90	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	108
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	141
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	144
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	135
95	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	127
96	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	127
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	139
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	140
99	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144
100	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	138
101	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	139
102	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	136
103	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	128
104	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	3	4	4	4	5	5	2	2	2	5	4	5	4	4	5	4	4	4	151
105	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	180

106	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	152
107	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	3	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	159
108	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	148
109	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	135
110	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	144
111	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	139
112	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	145
113	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	160
114	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	1	1	4	4	3	3	3	1	2	1	2	110
115	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	142
116	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	121
117	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	140
118	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	115
119	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	146
120	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	146
121	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	2	5	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	120
122	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	138
123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	138
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	143
125	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	139
126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	142
127	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	132
128	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	128
129	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	137
130	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	139

Lampiran 3

Hasil Tabulasi Data Mentah Komitmen Organisasi

NO	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15	T.Y1
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	65
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	52
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	61
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	58
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
11	4	3	4	4	2	5	4	3	5	3	4	4	4	3	3	55
12	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	57
13	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	51
14	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	64
15	5	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	56
16	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	2	2	60
17	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	59
18	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	57
19	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	73
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59
21	5	3	4	4	1	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	56
22	4	4	5	5	3	4	4	3	1	3	5	4	4	2	3	54
23	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	52

24	4	3	4	4	1	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	50
25	5	5	5	5	5	5	4	1	4	4	5	3	4	5	4	64
26	4	4	4	4	3	3	5	4	1	1	2	2	4	1	4	46
27	4	4	5	5	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	56
28	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
29	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
30	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	62
31	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	69
32	4	3	4	4	2	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	45
33	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	70
34	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	67
35	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	70
36	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	66
37	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	72
38	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	67
39	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	68
40	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	71
41	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
42	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	42
43	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	4	2	3	3	4	44
44	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	55
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	65
46	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
47	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	57
48	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	58
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
50	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44

51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	44
53	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
60	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	5	2	5	3	1	53
61	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	68
62	5	5	5	5	3	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	66
63	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	61
64	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	67
65	5	3	5	5	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	54
66	5	5	5	5	3	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	66
67	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	69
68	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	54
69	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59
70	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	49
71	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	56
72	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59
73	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	56
74	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	55
75	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	64
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	74
77	5	5	5	5	3	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	67

78	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	53
79	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	51
80	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	57
81	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	57
82	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	47
83	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	47
84	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	47
85	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	47
86	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	72
87	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	54
88	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	17
89	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
91	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	57
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
95	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	41
96	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	56
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
99	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59
100	4	3	4	4	1	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	50
101	4	3	4	4	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	51
102	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	46
103	4	2	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	2	4	49
104	4	4	4	5	2	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	64

105	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
106	4	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	28
107	5	5	5	5	5	4	4	4	3	2	4	4	5	4	4	63
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59
109	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	48
110	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	51
111	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58
112	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
113	4	3	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	3	3	4	52
114	3	2	3	4	1	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	42
115	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	57
116	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	52
117	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	47
118	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
119	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
120	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	58
122	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	50
123	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	50
124	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	52
125	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	51
126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59
127	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	51
128	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	52
129	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	49
130	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	53

Lampiran 3

Hasil Tabulasi Data Mentah Kinerja Karyawan

NO	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7	Y2.8	Y2.9	Y2.10	Y2.11	Y2.12	Y2.13	Y2.14	Y2.15	Y2.16	Y2.17	Y2.18	T.Y1
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
3	2	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	66
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	73
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
8	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	80
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	74
12	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	86
13	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	69
14	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	71
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	85
18	3	3	5	3	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	75
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
21	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	78
22	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
23	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	64
24	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69

25	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	82
26	3	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	80
27	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	76
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
29	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	77
30	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	75
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	89
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	86
34	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	71
35	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	73
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	76
37	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	75
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	73
39	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	78
40	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	75
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
42	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	60
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	73
44	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	86
45	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
46	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
47	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72

52	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	67
53	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	68
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
60	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	79
61	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	84
62	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	75
63	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	69
64	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	82
65	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	71
66	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	75
67	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	80
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
70	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	58
72	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	87
74	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	73
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
76	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	83
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	75
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	56

79	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	73
80	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
81	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
86	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	76
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	57
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
90	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	61
91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	60
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
94	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	78
95	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	67
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	70
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
99	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
102	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	70
103	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
104	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	80
105	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90

106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
107	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	78
109	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	68
110	3	3	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	65
111	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	62
112	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
114	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	62
115	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	60
116	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	69
119	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
120	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	71
122	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	69
123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	71
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	69
125	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	71
126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
127	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	69
128	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	64
129	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	68
130	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72

Lampiran 4

Hasil Uji Validitas *Work Family Conflict*

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	T.X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,257**	,155	,307**	,370**	,390**	,224*	,195*	,327**	,063	,194*	,235**	,359**
	Sig. (2-tailed)		,003	,079	,000	,000	,000	,010	,027	,000	,477	,027	,007	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X1.2	Pearson Correlation	,257**	1	,274**	,256**	,219*	,259**	,509**	,331**	,384**	,223*	,321**	,529**	,594**
	Sig. (2-tailed)	,003		,002	,003	,012	,003	,000	,000	,000	,011	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X1.3	Pearson Correlation	,155	,274**	1	,455**	,235**	,281**	,352**	,408**	,444**	,211*	,320**	,315**	,566**
	Sig. (2-tailed)	,079	,002		,000	,007	,001	,000	,000	,000	,016	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X1.4	Pearson Correlation	,307**	,256**	,455**	1	,276**	,235**	,455**	,453**	,558**	,053	,281**	,284**	,562**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000		,001	,007	,000	,000	,000	,549	,001	,001	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X1.5	Pearson Correlation	,370**	,219*	,235**	,276**	1	,761**	,522**	,462**	,487**	,232**	,459**	,410**	,684**
	Sig. (2-tailed)	,000	,012	,007	,001		,000	,000	,000	,000	,008	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X1.6	Pearson Correlation	,390**	,259**	,281**	,235**	,761**	1	,530**	,442**	,451**	,226**	,384**	,342**	,658**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,001	,007	,000		,000	,000	,000	,010	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X1.7	Pearson Correlation	,224*	,509**	,352**	,455**	,522**	,530**	1	,672**	,494**	,304**	,450**	,606**	,811**
	Sig. (2-tailed)	,010	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130

X1.8	Pearson Correlation	,195*	,331**	,408**	,453**	,462**	,442**	,672**	1	,499**	,402**	,482**	,546**	,786**
	Sig. (2-tailed)	,027	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X1.9	Pearson Correlation	,327**	,384**	,444**	,558**	,487**	,451**	,494**	,499**	1	,122	,438**	,361**	,690**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,167	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X1.10	Pearson Correlation	,063	,223*	,211*	,053	,232**	,226**	,304**	,402**	,122	1	,359**	,321**	,511**
	Sig. (2-tailed)	,477	,011	,016	,549	,008	,010	,000	,000	,167		,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X1.11	Pearson Correlation	,194*	,321**	,320**	,281**	,459**	,384**	,450**	,482**	,438**	,359**	1	,413**	,699**
	Sig. (2-tailed)	,027	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X1.12	Pearson Correlation	,235**	,529**	,315**	,284**	,410**	,342**	,606**	,546**	,361**	,321**	,413**	1	,716**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
T.X1	Pearson Correlation	,359**	,594**	,566**	,562**	,684**	,658**	,811**	,786**	,690**	,511**	,699**	,716**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130

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

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

Lampiran 4

Hasil Uji Validitas Religiusitas

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14
X2.1	Pearson Correlation	1	,940**	,969**	,967**	,967**	1,000**	,290**	,145	,272**	,084	,108	,172	,217*	,135
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,099	,002	,340	,221	,051	,013	,126
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X2.2	Pearson Correlation	,940**	1	,970**	,909**	,909**	,940**	,270**	,146	,301**	,100	,112	,164	,204*	,192*
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,002	,098	,001	,257	,204	,063	,020	,029
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X2.3	Pearson Correlation	,969**	,970**	1	,937**	,937**	,969**	,262**	,145	,271**	,092	,122	,168	,210*	,164
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,003	,099	,002	,296	,166	,057	,016	,063
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X2.4	Pearson Correlation	,967**	,909**	,937**	1	1,000**	,967**	,319**	,177*	,274**	,100	,144	,176*	,225*	,138
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,044	,002	,257	,102	,045	,010	,117
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X2.5	Pearson Correlation	,967**	,909**	,937**	1,000**	1	,967**	,319**	,177*	,274**	,100	,144	,176*	,225*	,138
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,044	,002	,257	,102	,045	,010	,117
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X2.6	Pearson Correlation	1,000**	,940**	,969**	,967**	,967**	1	,290**	,145	,272**	,084	,108	,172	,217*	,135
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,001	,099	,002	,340	,221	,051	,013	,126
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X2.7	Pearson Correlation	,290**	,270**	,262**	,319**	,319**	,290**	1	,618**	,623**	,305**	,461**	,390**	,406**	,261**
	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,003	,000	,000	,001		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X2.8	Pearson Correlation	,145	,146	,145	,177*	,177*	,145	,618**	1	,765**	,425**	,563**	,430**	,590**	,475**
	Sig. (2-tailed)	,099	,098	,099	,044	,044	,099	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X2.9	Pearson Correlation	,272**	,301**	,271**	,274**	,274**	,272**	,623**	,765**	1	,474**	,533**	,487**	,526**	,588**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,002	,002	,002	,002	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130

X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	X2.21	X2.22	X2.23	X2.24	X2.25	X2.26	X2.27	X2.28	X2.29	X2.30	X2.31	X2.32	T.X2
,337**	,407**	,293**	,376**	,295**	,284**	,214*	,308**	,394**	,294**	,284**	,392**	,376**	,259**	,273**	,303**	,291**	,238**	,522**
,000	,000	,001	,000	,001	,001	,014	,000	,000	,001	,001	,000	,000	,003	,002	,000	,001	,006	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,334**	,438**	,261**	,388**	,268**	,307**	,247**	,307**	,426**	,275**	,276**	,388**	,422**	,278**	,301**	,315**	,321**	,230**	,529**
,000	,000	,003	,000	,002	,000	,005	,000	,000	,002	,001	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,008	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,302**	,405**	,262**	,382**	,263**	,296**	,231**	,329**	,410**	,300**	,298**	,411**	,382**	,254**	,271**	,309**	,291**	,234**	,521**
,000	,000	,003	,000	,003	,001	,008	,000	,000	,001	,001	,000	,000	,004	,002	,000	,001	,007	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,340**	,409**	,327**	,370**	,290**	,310**	,238**	,332**	,419**	,322**	,307**	,417**	,405**	,265**	,275**	,333**	,323**	,274**	,545**
,000	,000	,000	,000	,001	,000	,006	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,002	,000	,000	,002	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,340**	,409**	,327**	,370**	,290**	,310**	,238**	,332**	,419**	,322**	,307**	,417**	,405**	,265**	,275**	,333**	,323**	,274**	,545**
,000	,000	,000	,000	,001	,000	,006	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,002	,000	,000	,002	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,337**	,407**	,293**	,376**	,295**	,284**	,214*	,308**	,394**	,294**	,284**	,392**	,376**	,259**	,273**	,303**	,291**	,238**	,522**
,000	,000	,001	,000	,001	,001	,014	,000	,000	,001	,001	,000	,000	,003	,002	,000	,001	,006	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,350**	,359**	,573**	,373**	,427**	,334**	,349**	,289**	,349**	,478**	,311**	,225**	,416**	,473**	,472**	,521**	,584**	,434**	,661**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,010	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,403**	,430**	,604**	,522**	,532**	,333**	,381**	,357**	,349**	,476**	,371**	,264**	,281**	,468**	,442**	,458**	,543**	,403**	,703**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,515**	,489**	,661**	,462**	,555**	,344**	,411**	,373**	,449**	,639**	,417**	,318**	,399**	,512**	,494**	,507**	,592**	,441**	,779**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130

X2.10	Pearson Correlation	,084	,100	,092	,100	,100	,084	,305**	,425**	,474**	1	,626**	,319**	,271**	,301**
	Sig. (2-tailed)	,340	,257	,296	,257	,257	,340	,000	,000	,000		,000	,000	,002	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X2.11	Pearson Correlation	,108	,112	,122	,144	,144	,108	,461**	,563**	,533**	,626**	1	,517**	,330**	,275**
	Sig. (2-tailed)	,221	,204	,166	,102	,102	,221	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,002
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X2.12	Pearson Correlation	,172	,164	,168	,176*	,176*	,172	,390**	,430**	,487**	,319**	,517**	1	,443**	,344**
	Sig. (2-tailed)	,051	,063	,057	,045	,045	,051	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X2.13	Pearson Correlation	,217*	,204*	,210*	,225*	,225*	,217*	,406**	,590**	,526**	,271**	,330**	,443**	1	,707**
	Sig. (2-tailed)	,013	,020	,016	,010	,010	,013	,000	,000	,000	,002	,000	,000		,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X2.14	Pearson Correlation	,135	,192*	,164	,138	,138	,135	,261**	,475**	,588**	,301**	,275**	,344**	,707**	1
	Sig. (2-tailed)	,126	,029	,063	,117	,117	,126	,003	,000	,000	,000	,002	,000	,000	
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X2.15	Pearson Correlation	,337**	,334**	,302**	,340**	,340**	,337**	,350**	,403**	,515**	,185*	,150	,447**	,633**	,629**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,035	,088	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X2.16	Pearson Correlation	,407**	,438**	,405**	,409**	,409**	,407**	,359**	,430**	,489**	,200*	,260**	,441**	,554**	,553**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,023	,003	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X2.17	Pearson Correlation	,293**	,261**	,262**	,327**	,327**	,293**	,573**	,604**	,661**	,316**	,333**	,465**	,561**	,575**
	Sig. (2-tailed)	,001	,003	,003	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X2.18	Pearson Correlation	,376**	,388**	,382**	,370**	,370**	,376**	,373**	,522**	,462**	,131	,270**	,455**	,545**	,420**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,139	,002	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130

,185*	,200*	,316**	,131	,157	,114	,085	,053	,090	,285**	,121	-,018	,189*	,355**	,281**	,287**	,319**	,251**	,434**
,035	,023	,000	,139	,075	,196	,336	,552	,308	,001	,169	,840	,031	,000	,001	,001	,000	,004	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,150	,260**	,333**	,270**	,211*	,119	,200*	,091	,196*	,320**	,196*	,045	,172	,279**	,337**	,344**	,408**	,288**	,509**
,088	,003	,000	,002	,016	,177	,022	,301	,025	,000	,025	,609	,050	,001	,000	,000	,000	,001	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,447**	,441**	,465**	,455**	,410**	,257**	,328**	,194*	,248**	,386**	,243**	,265**	,137	,281**	,354**	,423**	,350**	,253**	,568**
,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,027	,004	,000	,005	,002	,121	,001	,000	,000	,000	,004	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,633**	,554**	,561**	,545**	,574**	,381**	,379**	,340**	,232**	,340**	,306**	,312**	,189*	,334**	,350**	,390**	,387**	,363**	,649**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,008	,000	,000	,000	,031	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,629**	,553**	,575**	,420**	,464**	,285**	,345**	,319**	,353**	,435**	,341**	,311**	,253**	,337**	,318**	,287**	,351**	,365**	,608**
,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,004	,000	,000	,001	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
1	,668**	,627**	,539**	,586**	,405**	,411**	,382**	,399**	,443**	,243**	,436**	,338**	,371**	,344**	,367**	,373**	,312**	,662**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,005	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,668**	1	,570**	,710**	,612**	,420**	,462**	,468**	,503**	,455**	,384**	,498**	,452**	,423**	,512**	,527**	,452**	,360**	,735**
,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,627**	,570**	1	,494**	,533**	,361**	,331**	,326**	,455**	,634**	,373**	,375**	,299**	,473**	,420**	,532**	,481**	,406**	,733**
,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,539**	,710**	,494**	1	,722**	,390**	,498**	,428**	,478**	,405**	,514**	,555**	,334**	,406**	,472**	,542**	,520**	,400**	,717**
,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,586**	,612**	,533**	,722**	1	,408**	,485**	,465**	,393**	,454**	,377**	,470**	,258**	,381**	,429**	,493**	,518**	,415**	,690**
,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130				

X2.19	Pearson Correlation	,295**	,268**	,263**	,290**	,290**	,295**	,427**	,532**	,555**	,157	,211*	,410**	,574**	,464**
	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,003	,001	,001	,001	,000	,000	,000	,075	,016	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X2.20	Pearson Correlation	,284**	,307**	,296**	,310**	,310**	,284**	,334**	,333**	,344**	,114	,119	,257**	,381**	,285**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,001	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,196	,177	,003	,000	,001
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X2.21	Pearson Correlation	,214*	,247**	,231**	,238**	,238**	,214*	,349**	,381**	,411**	,085	,200*	,328**	,379**	,345**
	Sig. (2-tailed)	,014	,005	,008	,006	,006	,014	,000	,000	,000	,336	,022	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X2.22	Pearson Correlation	,308**	,307**	,329**	,332**	,332**	,308**	,289**	,357**	,373**	,053	,091	,194*	,340**	,319**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,552	,301	,027	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X2.23	Pearson Correlation	,394**	,426**	,410**	,419**	,419**	,394**	,349**	,349**	,449**	,090	,196*	,248**	,232**	,353**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,308	,025	,004	,008	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X2.24	Pearson Correlation	,294**	,275**	,300**	,322**	,322**	,294**	,478**	,476**	,639**	,285**	,320**	,386**	,340**	,435**
	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,001	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X2.25	Pearson Correlation	,284**	,276**	,298**	,307**	,307**	,284**	,311**	,371**	,417**	,121	,196*	,243**	,306**	,341**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,001	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,169	,025	,005	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X2.26	Pearson Correlation	,392**	,388**	,411**	,417**	,417**	,392**	,225**	,264**	,318**	-,018	,045	,265**	,312**	,311**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,010	,002	,000	,840	,609	,002	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X2.27	Pearson Correlation	,376**	,422**	,382**	,405**	,405**	,376**	,416**	,281**	,399**	,189*	,172	,137	,189*	,253**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,031	,050	,121	,031	,004
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130

,586**	,612**	,533**	,722**	1	,408**	,485**	,465**	,393**	,454**	,377**	,470**	,258**	,381**	,429**	,493**	,518**	,415**	,690**
,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,405**	,420**	,361**	,390**	,408**	1	,718**	,566**	,609**	,573**	,381**	,540**	,382**	,463**	,449**	,393**	,372**	,314**	,606**
,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,411**	,462**	,331**	,498**	,485**	,718**	1	,689**	,681**	,568**	,489**	,632**	,395**	,420**	,466**	,436**	,486**	,405**	,652**
,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,382**	,468**	,326**	,428**	,465**	,566**	,689**	1	,674**	,480**	,488**	,691**	,377**	,361**	,369**	,421**	,421**	,359**	,604**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,399**	,503**	,455**	,478**	,393**	,609**	,681**	,674**	1	,677**	,518**	,667**	,450**	,406**	,426**	,444**	,470**	,349**	,671**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,443**	,455**	,634**	,405**	,454**	,573**	,568**	,480**	,677**	1	,592**	,590**	,424**	,572**	,553**	,587**	,554**	,490**	,754**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,243**	,384**	,373**	,514**	,377**	,381**	,489**	,488**	,518**	,592**	1	,658**	,373**	,514**	,508**	,414**	,482**	,447**	,618**
,005	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,436**	,498**	,375**	,555**	,470**	,540**	,632**	,691**	,667**	,590**	,658**	1	,403**	,372**	,401**	,425**	,386**	,329**	,624**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,338**	,452**	,299**	,334**	,258**	,382**	,395**	,377**	,450**	,424**	,373**	,403**	1	,572**	,660**	,519**	,644**	,547**	,612**
,000	,000	,001	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130

UNIVERSITAS INDONESIA

X2.28	Pearson Correlation	,259**	,278**	,254**	,265**	,265**	,259**	,473**	,468**	,512**	,355**	,279**	,281**	,334**	,337**
	Sig. (2-tailed)	,003	,001	,004	,002	,002	,003	,000	,000	,000	,000	,001	,001	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X2.29	Pearson Correlation	,273**	,301**	,271**	,275**	,275**	,273**	,472**	,442**	,494**	,281**	,337**	,354**	,350**	,318**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,002	,002	,002	,002	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X2.30	Pearson Correlation	,303**	,315**	,309**	,333**	,333**	,303**	,521**	,458**	,507**	,287**	,344**	,423**	,390**	,287**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,001
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X2.31	Pearson Correlation	,291**	,321**	,291**	,323**	,323**	,291**	,584**	,543**	,592**	,319**	,408**	,350**	,387**	,351**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,001	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X2.32	Pearson Correlation	,238**	,230**	,234**	,274**	,274**	,238**	,434**	,403**	,441**	,251**	,288**	,253**	,363**	,365**
	Sig. (2-tailed)	,006	,008	,007	,002	,002	,006	,000	,000	,000	,004	,001	,004	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
T.X2	Pearson Correlation	,522**	,529**	,521**	,545**	,545**	,522**	,661**	,703**	,779**	,434**	,509**	,568**	,649**	,608**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130

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

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

,371**	,423**	,473**	,406**	,381**	,463**	,420**	,361**	,406**	,572**	,514**	,372**	,572**	1	,796**	,654**	,706**	,680**	,716**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,344**	,512**	,420**	,472**	,429**	,449**	,466**	,369**	,426**	,553**	,508**	,401**	,660**	,796**	1	,678**	,680**	,660**	,729**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,367**	,527**	,532**	,542**	,493**	,393**	,436**	,421**	,444**	,587**	,414**	,425**	,519**	,654**	,678**	1	,723**	,680**	,745**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,373**	,452**	,481**	,520**	,518**	,372**	,486**	,421**	,470**	,554**	,482**	,386**	,644**	,706**	,680**	,723**	1	,764**	,774**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,312**	,360**	,406**	,400**	,415**	,314**	,405**	,359**	,349**	,490**	,447**	,329**	,547**	,680**	,660**	,680**	,764**	1	,666**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,662**	,735**	,733**	,717**	,690**	,606**	,652**	,604**	,671**	,754**	,618**	,624**	,612**	,716**	,729**	,745**	,774**	,666**	1
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130

Lampiran 4

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12	Z.13	Z.14
Z.1	Pearson Correlation	1	,825**	,761**	,741**	,591**	,576**	,504**	,481**	,527**	,525**	,467**	,478**	,349**	,425**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z.2	Pearson Correlation	,825**	1	,867**	,834**	,618**	,648**	,529**	,520**	,482**	,530**	,498**	,500**	,378**	,419**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z.3	Pearson Correlation	,761**	,867**	1	,913**	,617**	,646**	,529**	,520**	,539**	,554**	,527**	,505**	,310**	,432**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z.4	Pearson Correlation	,741**	,834**	,913**	1	,626**	,654**	,501**	,533**	,525**	,505**	,478**	,505**	,303**	,405**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z.5	Pearson Correlation	,591**	,618**	,617**	,626**	1	,900**	,728**	,621**	,545**	,525**	,520**	,546**	,295**	,332**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z.6	Pearson Correlation	,576**	,648**	,646**	,654**	,900**	1	,763**	,669**	,556**	,555**	,531**	,557**	,353**	,404**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z.7	Pearson Correlation	,504**	,529**	,529**	,501**	,728**	,763**	1	,711**	,613**	,609**	,613**	,592**	,307**	,451**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z.8	Pearson Correlation	,481**	,520**	,520**	,533**	,621**	,669**	,711**	1	,564**	,579**	,565**	,564**	,253**	,476**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,004	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z.9	Pearson Correlation	,527**	,482**	,539**	,525**	,545**	,556**	,613**	,564**	1	,861**	,806**	,740**	,397**	,530**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130

Z.15	Z.16	Z.17	Z.18	Z.19	Z.20	Z.21	Z.22	Z.23	Z.24	Z.25	Z.26	Z.27	Z.28	Z.29	Z.30
,300**	,432**	,414**	,395**	,351**	,521**	,542**	,369**	,447**	,490**	,581**	,533**	,547**	,554**	,499**	,294**
,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,344**	,436**	,407**	,370**	,344**	,500**	,540**	,305**	,430**	,517**	,584**	,522**	,522**	,479**	,448**	,340**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,303**	,438**	,410**	,315**	,304**	,496**	,536**	,346**	,439**	,531**	,487**	,460**	,467**	,550**	,464**	,326**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,253**	,410**	,396**	,307**	,306**	,521**	,526**	,320**	,439**	,564**	,507**	,447**	,467**	,507**	,427**	,365**
,004	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,158	,330**	,504**	,337**	,332**	,439**	,591**	,515**	,558**	,535**	,486**	,480**	,485**	,558**	,499**	,351**
,072	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,212*	,357**	,477**	,346**	,323**	,450**	,550**	,445**	,553**	,531**	,468**	,466**	,500**	,572**	,480**	,409**
,015	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,455**	,506**	,403**	,300**	,419**	,509**	,536**	,483**	,505**	,551**	,408**	,412**	,433**	,545**	,429**	,365**
,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,432**	,532**	,487**	,354**	,491**	,616**	,508**	,441**	,535**	,578**	,500**	,511**	,482**	,520**	,373**	,451**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,445**	,542**	,451**	,399**	,435**	,618**	,538**	,381**	,513**	,523**	,463**	,447**	,421**	,566**	,437**	,296**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130

Z.31	Z.32	Z.33	Z.34	Z.35	Z.36	T.Z
,405**	,381**	,524**	,596**	,537**	,557**	,737**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130
,390**	,423**	,605**	,650**	,561**	,599**	,757**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130
,380**	,318**	,567**	,578**	,594**	,538**	,740**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130
,369**	,277**	,568**	,522**	,532**	,501**	,721**
,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130
,450**	,447**	,492**	,560**	,493**	,476**	,732**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130
,480**	,444**	,481**	,576**	,495**	,450**	,746**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130
,455**	,516**	,399**	,538**	,513**	,530**	,731**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130
,380**	,477**	,541**	,514**	,546**	,535**	,741**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130
,471**	,441**	,393**	,537**	,546**	,515**	,739**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130

Z.10	Pearson Correlation	,525**	,530**	,554**	,505**	,525**	,555**	,609**	,579**	,861**	1	,893**	,804**	,408**	,580**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z.11	Pearson Correlation	,467**	,498**	,527**	,478**	,520**	,531**	,613**	,565**	,806**	,893**	1	,873**	,395**	,578**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z.12	Pearson Correlation	,478**	,500**	,505**	,505**	,546**	,557**	,592**	,564**	,740**	,804**	,873**	1	,445**	,565**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z.13	Pearson Correlation	,349**	,378**	,310**	,303**	,295**	,353**	,307**	,253**	,397**	,408**	,395**	,445**	1	,662**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,004	,000	,000	,000	,000		,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z.14	Pearson Correlation	,425**	,419**	,432**	,405**	,332**	,404**	,451**	,476**	,530**	,580**	,578**	,565**	,662**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z.15	Pearson Correlation	,300**	,344**	,303**	,253**	,158	,212*	,455**	,432**	,445**	,510**	,539**	,451**	,467**	,674**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,004	,072	,015	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z.16	Pearson Correlation	,432**	,436**	,438**	,410**	,330**	,357**	,506**	,532**	,542**	,595**	,671**	,582**	,454**	,693**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z.17	Pearson Correlation	,414**	,407**	,410**	,396**	,504**	,477**	,403**	,487**	,451**	,479**	,534**	,569**	,344**	,422**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z.18	Pearson Correlation	,395**	,370**	,315**	,307**	,337**	,346**	,300**	,354**	,399**	,443**	,486**	,489**	,481**	,492**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130

,510**	,595**	,479**	,443**	,499**	,683**	,579**	,379**	,578**	,561**	,492**	,471**	,445**	,582**	,491**	,254**	,482**	,436**	,416**	,563**	,534**	,517**	,770**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,539**	,671**	,534**	,486**	,510**	,647**	,591**	,417**	,528**	,531**	,474**	,447**	,411**	,550**	,463**	,244**	,522**	,479**	,412**	,571**	,567**	,581**	,769**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,005	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,451**	,582**	,569**	,489**	,435**	,623**	,589**	,400**	,506**	,493**	,434**	,369**	,379**	,548**	,466**	,287**	,515**	,465**	,411**	,500**	,491**	,538**	,744**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,467**	,454**	,344**	,481**	,438**	,451**	,441**	,383**	,473**	,401**	,403**	,388**	,378**	,329**	,388**	,275**	,369**	,408**	,342**	,344**	,339**	,303**	,563**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,674**	,693**	,422**	,492**	,611**	,629**	,507**	,458**	,481**	,518**	,504**	,471**	,466**	,497**	,494**	,340**	,440**	,405**	,402**	,424**	,393**	,429**	,700**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
1	,738**	,318**	,372**	,449**	,473**	,409**	,323**	,371**	,437**	,400**	,402**	,384**	,331**	,310**	,266**	,386**	,447**	,333**	,438**	,429**	,524**	,588**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,738**	1	,433**	,409**	,512**	,561**	,470**	,408**	,444**	,561**	,435**	,452**	,423**	,470**	,415**	,412**	,434**	,372**	,371**	,435**	,429**	,555**	,691**
,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,318**	,433**	1	,602**	,486**	,526**	,576**	,514**	,548**	,465**	,372**	,283**	,286**	,488**	,497**	,269**	,594**	,551**	,357**	,370**	,419**	,368**	,642**
,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,001	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,372**	,409**	,602**	1	,727**	,659**	,512**	,521**	,518**	,384**	,463**	,456**	,446**	,442**	,480**	,197*	,437**	,365**	,283**	,333**	,277**	,313**	,601**
,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,024	,000	,000	,001	,000	,001	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130

Z.19	Pearson Correlation	,351**	,344**	,304**	,306**	,332**	,323**	,419**	,491**	,435**	,499**	,510**	,435**	,438**	,611**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z.20	Pearson Correlation	,521**	,500**	,496**	,521**	,439**	,450**	,509**	,616**	,618**	,683**	,647**	,623**	,451**	,629**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z.21	Pearson Correlation	,542**	,540**	,536**	,526**	,591**	,550**	,536**	,508**	,538**	,579**	,591**	,589**	,441**	,507**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z.22	Pearson Correlation	,369**	,305**	,346**	,320**	,515**	,445**	,483**	,441**	,381**	,379**	,417**	,400**	,383**	,458**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z.23	Pearson Correlation	,447**	,430**	,439**	,439**	,558**	,553**	,505**	,535**	,513**	,578**	,528**	,506**	,473**	,481**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z.24	Pearson Correlation	,490**	,517**	,531**	,564**	,535**	,531**	,551**	,578**	,523**	,561**	,531**	,493**	,401**	,518**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z.25	Pearson Correlation	,581**	,584**	,487**	,507**	,486**	,468**	,408**	,500**	,463**	,492**	,474**	,434**	,403**	,504**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z.26	Pearson Correlation	,533**	,522**	,460**	,447**	,480**	,466**	,412**	,511**	,447**	,471**	,447**	,369**	,388**	,471**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z.27	Pearson Correlation	,547**	,522**	,467**	,467**	,485**	,500**	,433**	,482**	,421**	,445**	,411**	,379**	,378**	,466**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130

,449**	,512**	,486**	,727**	1	,803**	,493**	,506**	,550**	,513**	,476**	,471**	,418**	,462**	,459**	,233**	,351**	,339**	,332**	,338**	,333**	,379**	,629**
,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,008	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,473**	,561**	,526**	,659**	,803**	1	,631**	,529**	,660**	,668**	,586**	,533**	,517**	,620**	,564**	,286**	,466**	,374**	,447**	,464**	,450**	,486**	,772**
,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,409**	,470**	,576**	,512**	,493**	,631**	1	,709**	,689**	,735**	,573**	,504**	,458**	,514**	,533**	,254**	,437**	,471**	,499**	,556**	,519**	,524**	,763**
,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,323**	,408**	,514**	,521**	,506**	,529**	,709**	1	,678**	,626**	,468**	,442**	,372**	,513**	,497**	,269**	,465**	,378**	,438**	,473**	,414**	,390**	,642**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,371**	,444**	,548**	,518**	,550**	,660**	,689**	,678**	1	,724**	,495**	,522**	,456**	,614**	,597**	,274**	,508**	,480**	,453**	,520**	,426**	,432**	,733**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,437**	,561**	,465**	,384**	,513**	,668**	,735**	,626**	,724**	1	,545**	,541**	,465**	,599**	,564**	,395**	,378**	,333**	,444**	,511**	,460**	,508**	,748**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,400**	,435**	,372**	,463**	,476**	,586**	,573**	,468**	,495**	,545**	1	,797**	,777**	,586**	,566**	,187*	,433**	,454**	,591**	,547**	,555**	,491**	,733**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,033	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,402**	,452**	,283**	,456**	,471**	,533**	,504**	,442**	,522**	,541**	,797**	1	,897**	,633**	,583**	,315**	,416**	,418**	,631**	,645**	,643**	,580**	,739**
,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,384**	,423**	,286**	,446**	,418**	,517**	,458**	,372**	,456**	,465**	,777**	,897**	1	,652**	,592**	,317**	,448**	,398**	,609**	,610**	,627**	,536**	,721**
,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,331**	,470**	,488**	,442**	,462**	,620**	,514**	,513**	,614**	,599**	,586**	,633**	,652**	1	,682**	,299**	,538**	,466**	,491**	,562**	,482**	,499**	,757**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130

Z.28	Pearson Correlation	,554**	,479**	,550**	,507**	,558**	,572**	,545**	,520**	,566**	,582**	,550**	,548**	,329**	,497**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z.29	Pearson Correlation	,499**	,448**	,464**	,427**	,499**	,480**	,429**	,373**	,437**	,491**	,463**	,466**	,388**	,494**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z.30	Pearson Correlation	,294**	,340**	,326**	,365**	,351**	,409**	,365**	,451**	,296**	,254**	,244**	,287**	,275**	,340**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,003	,005	,001	,002	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z.31	Pearson Correlation	,405**	,390**	,380**	,369**	,450**	,480**	,455**	,380**	,471**	,482**	,522**	,515**	,369**	,440**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z.32	Pearson Correlation	,381**	,423**	,318**	,277**	,447**	,444**	,516**	,477**	,441**	,436**	,479**	,465**	,408**	,405**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z.33	Pearson Correlation	,524**	,605**	,567**	,568**	,492**	,481**	,399**	,541**	,393**	,416**	,412**	,411**	,342**	,402**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z.34	Pearson Correlation	,596**	,650**	,578**	,522**	,560**	,576**	,538**	,514**	,537**	,563**	,571**	,500**	,344**	,424**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z.35	Pearson Correlation	,537**	,561**	,594**	,532**	,493**	,495**	,513**	,546**	,546**	,534**	,567**	,491**	,339**	,393**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Z.36	Pearson Correlation	,557**	,599**	,538**	,501**	,476**	,450**	,530**	,535**	,515**	,517**	,581**	,538**	,303**	,429**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
T.Z	Pearson Correlation	,737**	,757**	,740**	,721**	,732**	,746**	,731**	,741**	,739**	,770**	,769**	,744**	,563**	,700**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130

,331	,470	,488	,442	,462	,620	,514	,513	,614	,599	,586	,633	,652	1	,682	,299	,538	,466	,491	,562	,482	,499	,757
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,310**	,415**	,497**	,480**	,459**	,564**	,533**	,497**	,597**	,564**	,566**	,583**	,592**	,682**	1	,413**	,567**	,449**	,512**	,528**	,502**	,490**	,714**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,266**	,412**	,269**	,197*	,233**	,286**	,254**	,269**	,274**	,395**	,187*	,315**	,317**	,299**	,413**	1	,424**	,324**	,290**	,244**	,322**	,347**	,484**
,002	,000	,002	,024	,008	,001	,004	,002	,002	,000	,033	,000	,000	,001	,000		,000	,000	,001	,005	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,386**	,434**	,594**	,437**	,351**	,466**	,437**	,465**	,508**	,378**	,433**	,416**	,448**	,538**	,567**	,424**	1	,705**	,381**	,462**	,450**	,428**	,659**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,447**	,372**	,551**	,365**	,339**	,374**	,471**	,378**	,480**	,333**	,454**	,418**	,398**	,466**	,449**	,324**	,705**	1	,466**	,522**	,492**	,519**	,639**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,333**	,371**	,357**	,283**	,332**	,447**	,499**	,438**	,453**	,444**	,591**	,631**	,609**	,491**	,512**	,290**	,381**	,466**	1	,782**	,761**	,731**	,714**
,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000		,000	,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,438**	,435**	,370**	,333**	,338**	,464**	,556**	,473**	,520**	,511**	,547**	,645**	,610**	,562**	,528**	,244**	,462**	,522**	,782**	1	,820**	,826**	,775**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,005	,000	,000	,000		,000	,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,429**	,429**	,419**	,277**	,333**	,450**	,519**	,414**	,426**	,460**	,555**	,643**	,627**	,482**	,502**	,322**	,450**	,492**	,761**	,820**	1	,822**	,751**
,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,524**	,555**	,368**	,313**	,379**	,486**	,524**	,390**	,432**	,508**	,491**	,580**	,536**	,499**	,490**	,347**	,428**	,519**	,731**	,826**	,822**	1	,751**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
,588**	,691**	,642**	,601**	,629**	,772**	,763**	,642**	,733**	,748**	,733**	,739**	,721**	,757**	,714**	,484**	,659**	,639**	,714**	,775**	,751**	,751**	1
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130

Lampiran 4

Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15	T.Y1
Y1.1	Pearson Correlation	1	,695**	,816**	,795**	,502**	,708**	,628**	,602**	,468**	,373**	,554**	,604**	,636**	,475**	,544**	,762**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y1.2	Pearson Correlation	,695**	1	,727**	,727**	,656**	,618**	,773**	,699**	,556**	,550**	,638**	,662**	,731**	,474**	,587**	,876**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y1.3	Pearson Correlation	,816**	,727**	1	,935**	,495**	,681**	,626**	,564**	,392**	,358**	,631**	,619**	,713**	,415**	,532**	,789**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y1.4	Pearson Correlation	,795**	,727**	,935**	1	,433**	,699**	,647**	,553**	,386**	,365**	,658**	,609**	,703**	,390**	,524**	,783**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y1.5	Pearson Correlation	,502**	,656**	,495**	,433**	1	,493**	,649**	,537**	,504**	,577**	,435**	,459**	,489**	,317**	,387**	,743**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y1.6	Pearson Correlation	,708**	,618**	,681**	,699**	,493**	1	,668**	,538**	,548**	,462**	,628**	,525**	,647**	,476**	,399**	,773**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y1.17	Pearson Correlation	,628**	,773**	,626**	,647**	,649**	,668**	1	,704**	,599**	,528**	,573**	,594**	,667**	,342**	,443**	,846**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	
Y1.18	Pearson Correlation	,602**	,699**	,564**	,553**	,537**	,538**	,704**	1	,622**	,529**	,561**	,671**	,741**	,464**	,604**	,807**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	
Y1.19	Pearson Correlation	,468**	,556**	,392**	,386**	,504**	,544**	,599**	,622**	1	,710**	,496**	,622**	,527**	,491**	,447**	,756**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	
Y1.10	Pearson Correlation	,373**	,550**	,358**	,365**	,577**	,462**	,528**	,529**	,710**	1	,480**	,552**	,483**	,421**	,451**	,727**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	
Y1.11	Pearson Correlation	,554**	,638**	,631**	,658**	,435**	,621**	,573**	,561**	,496**	,480**	1	,693**	,714**	,446**	,471**	,769**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	
Y1.12	Pearson Correlation	,604**	,662**	,619**	,609**	,459**	,525**	,594**	,671**	,622**	,552**	,693**	1	,730**	,531**	,629**	,803**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	

Y1.13	Pearson Correlation	,636**	,731**	,713**	,703**	,487**	,647**	,667**	,741**	,527**	,483**	,714**	,730**	1	,514**	,572**	,813**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y1.14	Pearson Correlation	,475**	,474**	,415**	,390**	,313**	,476**	,342**	,464**	,491**	,425**	,446**	,531**	,514**	1	,656**	,548**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y1.15	Pearson Correlation	,544**	,587**	,532**	,524**	,387**	,399**	,443**	,604**	,447**	,451**	,471**	,629**	,572**	,656**	1	,629**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
T.Y1	Pearson Correlation	,762**	,876**	,789**	,783**	,743**	,773**	,846**	,807**	,756**	,727**	,769**	,803**	,813**	,548**	,629**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130

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

Lampiran 4

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Correlations

		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7	Y2.8	Y2.9	Y2.10	Y2.11	Y2.12	Y2.13	Y2.14	Y2.15	Y2.16	Y2.17	Y2.18	T.Y2
Y2.1	Pearson Correlation	1	,599**	,281**	,583**	,590**	,418**	,414**	,426**	,474**	,427**	,436**	,413**	,412**	,364**	,364**	,475**	,494**	,402**	,586**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	129	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y2.2	Pearson Correlation	,599**	1	,553**	,765**	,630**	,563**	,458**	,482**	,490**	,418**	,397**	,427**	,389**	,361**	,434**	,444**	,497**	,402**	,721**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	129	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y2.3	Pearson Correlation	,281**	,553**	1	,464**	,570**	,726**	,674**	,547**	,592**	,586**	,534**	,540**	,600**	,564**	,584**	,465**	,564**	,515**	,783**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	129	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y2.4	Pearson Correlation	,583**	,765**	,464**	1	,662**	,541**	,438**	,430**	,465**	,427**	,398**	,406**	,383**	,257**	,260**	,334**	,337**	,305**	,704**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,003	,000	,000	,000	,000
	N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Y2.5	Pearson Correlation	,590**	,630**	,570**	,662**	1	,681**	,555**	,635**	,625**	,544**	,605**	,545**	,461**	,492**	,489**	,538**	,579**	,475**	,815**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

	N	130	130	130	129	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y2.26	Pearson Correlation	,418**	,563**	,726**	,541**	,681**	1	,681**	,654**	,681**	,644**	,619**	,594**	,652**	,643**	,663**	,539**	,587**	,610**	,850**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	129	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y2.27	Pearson Correlation	,414**	,458**	,674**	,438**	,555**	,681**	1	,717**	,727**	,600**	,570**	,554**	,542**	,585**	,471**	,522**	,645**	,561**	,799**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	129	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y2.28	Pearson Correlation	,426**	,482**	,547**	,430**	,635**	,654**	,717**	1	,759**	,576**	,602**	,521**	,524**	,554**	,496**	,421**	,585**	,548**	,795**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	129	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y2.29	Pearson Correlation	,474**	,490**	,592**	,465**	,625**	,681**	,727**	,759**	1	,655**	,700**	,571**	,574**	,585**	,552**	,619**	,679**	,588**	,831**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	129	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y2.10	Pearson Correlation	,427**	,418**	,586**	,427**	,544**	,644**	,600**	,576**	,655**	1	,705**	,709**	,618**	,663**	,628**	,512**	,634**	,552**	,784**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	129	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y2.21	Pearson Correlation	,436**	,397**	,534**	,398**	,605**	,619**	,570**	,602**	,700**	,705**	1	,788**	,500**	,561**	,528**	,452**	,622**	,585**	,792**

1	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	129	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y2.1	Pearson Correlation	,413**	,427**	,540**	,406**	,545**	,594**	,554**	,521**	,571**	,709**	,788**	1	,579**	,589**	,556**	,446**	,592**	,627**	,765**
2	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	129	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y2.1	Pearson Correlation	,412**	,389**	,600**	,383**	,461**	,652**	,542**	,524**	,574**	,618**	,500**	,579**	1	,831**	,818**	,576**	,628**	,578**	,670**
3	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	129	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y2.1	Pearson Correlation	,364**	,361**	,564**	,257**	,492**	,643**	,585**	,554**	,585**	,663**	,561**	,589**	,831**	1	,840**	,559**	,711**	,648**	,670**
4	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	129	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y2.1	Pearson Correlation	,364**	,434**	,584**	,260**	,489**	,663**	,471**	,496**	,552**	,628**	,528**	,556**	,818**	,840**	1	,552**	,649**	,568**	,649**
5	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	129	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y2.1	Pearson Correlation	,475**	,444**	,465**	,334**	,538**	,539**	,522**	,421**	,619**	,512**	,452**	,446**	,576**	,559**	,552**	1	,719**	,554**	,606**
6	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	130	130	130	129	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130

Y2.17	Pearson Correlation	,494**	,497**	,564**	,337**	,579**	,587**	,645**	,585**	,679**	,634**	,622**	,592**	,628**	,711**	,649**	,719**	1	,773**	,725**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	130	130	130	129	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y2.18	Pearson Correlation	,402**	,402**	,515**	,305**	,475**	,610**	,561**	,548**	,588**	,552**	,585**	,627**	,578**	,648**	,568**	,554**	,773**	1	,662**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	130	130	130	129	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
T.Y2	Pearson Correlation	,586**	,721**	,783**	,704**	,815**	,850**	,799**	,795**	,831**	,784**	,792**	,765**	,670**	,670**	,649**	,606**	,725**	,662**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	130	130	130	129	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130

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

Lampiran 5

Uji Reliabilitas

1. Reliabilitas *work family conflict*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,867	12

2. Reliabilitas Religiusitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,949	32

3. Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,970	36

4. Reliabilitas Komitmen Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,949	15

5. Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,955	18

Lampiran 6

Hasil Analisis Kuantitatif

1. Analisis *Work Family Conflict* dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.408[a]	.167	.153	.45398050

a. Predictors: (Constant), R.X2, R.X1

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.230	2	2.615	12.689	.000[b]
	Residual	26.174	127	.206		
	Total	31.405	129			

a. Dependent Variable: R.Z

b. Predictors: (Constant), R.X2, R.X1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.511	.509		4.929	.000
	R.X1	-.150	.067	-.185	-2.229	.028
	R.X2	.405	.103	.325	3.918	.000

a. Dependent Variable: R.Z

2. Analisis *Work Family Conflict* dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.286[a]	.082	.067	.583270112106860

a. Predictors: (Constant), R.X2, R.X1

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.834	2	1.917	5.635	.005[b]
	Residual	43.206	127	.340		
	Total	47.040	129			

a. Dependent Variable: R.Y1

b. Predictors: (Constant), R.X2, R.X1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.200	.655		4.889	.000
	R.X1	-.207	.087	-.208	-2.391	.018
	R.X2	.236	.133	.155	1.775	.078

a. Dependent Variable: R.Y1

3. Analisis *Work Family Conflict* dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.483[a]	.233	.221	.367767813233120

a. Predictors: (Constant), R.X2, R.X1

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.221	2	2.610	19.300	.000[b]
	Residual	17.177	127	.135		
	Total	22.398	129			

a. Dependent Variable: R.Y2

b. Predictors: (Constant), R.X2, R.X1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.264	.413		5.485	.000
	R.X1	-.092	.055	-.135	-1.693	.093
	R.X2	.457	.084	.435	5.460	.000

a. Dependent Variable: R.Y2

4. Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656[a]	.431	.426	.457320838141945

a. Predictors: (Constant), R.Z

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.270	1	20.270	96.920	.000[b]
	Residual	26.770	128	.209		
	Total	47.040	129			

a. Dependent Variable: R.Y1

b. Predictors: (Constant), R.Z

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.594	.324		1.835	.069
	R.Z	.803	.082	.656	9.845	.000

a. Dependent Variable: R.Y1

5. Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.387[a]	.150	.143	.385772230068479

a. Predictors: (Constant), R.Z

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.349	1	3.349	22.503	.000[b]
	Residual	19.049	128	.149		
	Total	22.398	129			

a. Dependent Variable: R.Y2

b. Predictors: (Constant), R.Z

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.762	.273		10.122	.000
	R.Z	.327	.069	.387	4.744	.000

a. Dependent Variable: R.Y2

Lampiran 7

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogroov-Smirnov*

(X1, X2, Z, Y1)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters[a,,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.39230226
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.066
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.819
Asymp. Sig. (2-tailed)		.513

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogroov-Smirnov*

(X1, X2, Z, Y2)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters[a,,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.13237502
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		1.413
Asymp. Sig. (2-tailed)		.037

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinieritas *Work Family Conflict* dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.709	.514		5.271	.000		
	R.X1	-.200	.089	-.193	-2.256	.026	.994	1.006
	R.X2	.245	.121	.173	2.020	.045	.994	1.006

a. Dependent Variable: R.Y1

Hasil Uji Multikolinieritas Work Family Conflict dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.727	.391		6.980	.000		
	R.X1	-.232	.067	-.276	-3.438	.001	.994	1.006
	R.X2	.356	.092	.311	3.867	.000	.994	1.006

a. Dependent Variable: R.Y2

Hasil Uji Multikolinieritas *Work Family Conflict* dan Religiusitas, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.964	.475		2.031	.044		
	R.X1	-.043	.075	-.042	-.577	.565	.926	1.080
	R.X2	.002	.104	.001	.020	.984	.908	1.101
	R.Z	.695	.087	.606	7.960	.000	.846	1.181

a. Dependent Variable: R.Y1

Hasil Uji Multikolinieritas *Work Family Conflict* dan Religiusitas, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.256	.433		5.212	.000		
	R.X1	-.189	.069	-.226	-2.761	.007	.926	1.080
	R.X2	.290	.095	.253	3.070	.003	.908	1.101
	R.Z	.188	.080	.202	2.357	.020	.846	1.181

a. Dependent Variable: R.Y2

Hasil Uji Multikolinieritas *Work Family Conflict* dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.511	.509		4.929	.000		
	R.X1	-.150	.067	-.185	-2.229	.028	.952	1.051
	R.X2	.405	.103	.325	3.918	.000	.952	1.051

a. Dependent Variable: R.Z

Hasil Uji Multikolinieritas Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.594	.324		1.835	.069		
	R.Z	.803	.082	.656	9.845	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: R.Y1

Hasil Uji Multikolinieritas Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.762	.273		10.122	.000		
	R.Z	.327	.069	.387	4.744	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: R.Y2

3. Uji Heterokedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas *Work Family Conflict* dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.234	3.805		-.062	.951
	R.X1	-.088	.503	-.016	-.175	.861
	R.X2	.717	.772	.084	.929	.355

a. Dependent Variable: RES9

Hasil Uji Heteroskedastisitas *Work Family Conflict* dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.453	1.926		1.793	.075
	R.X1	-.314	.255	-.112	-1.234	.219
	R.X2	-.095	.391	-.022	-.242	.809

a. Dependent Variable: RES10

Hasil Uji Heteroskedastisitas *Work Family Conflict* dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.739	2.785		.984	.327
	R.X1	-.060	.368	-.015	-.163	.871
	R.X2	-.035	.565	-.006	-.061	.951

a. Dependent Variable: RES6

Hasil Uji Heteroskedastisitas *Work Family Conflict*, Religiusitas, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.080	.359		.222	.825
	R.X1	-.049	.044	-.101	-1.104	.272
	R.X2	.103	.071	.139	1.460	.147
	R.Z	-.018	.057	-.030	-.316	.753

a. Dependent Variable: RES7

Hasil Uji Heteroskedastisitas *Work Family Conflict*, Religiusitas, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.925	3.938		1.505	.135
	R.X1	-.456	.486	-.082	-.939	.350
	R.X2	1.710	.775	.201	2.207	.029
	R.Z	-2.453	.628	-.358	-3.903	.000

a. Dependent Variable: RES8

Hasil Uji Heteroskedastisitas Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.649	1.433		1.151	.252
	R.Z	-.062	.361	-.015	-.171	.864

a. Dependent Variable: RES12

Hasil Uji Heteroskedastisitas Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.359	.207		1.736	.085
	R.Z	-.004	.052	-.007	-.074	.941

a. Dependent Variable: RES13

Lampiran 8

Analisis Deskriptif

1. Karakteristik Bidang Kerja

Bidang Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Manajerial	27	20.8	20.8	20.8
	Non Manajerial	103	79.2	79.2	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

2. Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	61	46.9	46.9	46.9
	Perempuan	69	53.1	53.1	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

3. Karakteristik Usia

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang dari 25 tahun	4	3.1	3.1	3.1
	26 tahun-30 tahun	57	43.8	43.8	46.9
	31 tahun-35 tahun	41	31.5	31.5	78.5
	36 tahun-40 tahun	22	16.9	16.9	95.4
	Lebih dari 45 tahun	6	4.6	4.6	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

4. Karakteristik Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	10	7.7	7.7	7.7
	Diploma	10	7.7	7.7	15.4
	Sarjana	107	82.3	82.3	97.7
	Magister	3	2.3	2.3	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

5. Karakteristik Status Pernikahan

Status Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	129	99.2	99.2	99.2
	Pernah Menikah (janda/duda)	1	.8	.8	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

6. Karakteristik Jumlah Anak

Jumlah Anak

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum memiliki anak	41	31.5	31.5	31.5
	1 anak	42	32.3	32.3	63.8
	2 anak	38	29.2	29.2	93.1
	3 anak	9	6.9	6.9	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

7. Karakteristik Jabatan

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Direktur Utama/Direktur Bidang	1	.8	.8	.8
	Manajer/Asisten Manajer	19	14.6	14.6	15.4
	Officher	19	14.6	14.6	30.0
	Staff/Pelaksana	91	70.0	70.0	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

8. Karakteristik Masa Kerja

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang dari 2 tahun	15	11.5	11.5	11.5
	2 tahun-5 tahun	54	41.5	41.5	53.1
	6 tahun-9 tahun	37	28.5	28.5	81.5
	10 tahun-13 tahun	15	11.5	11.5	93.1
	Lebih dari 14 tahun	9	6.9	6.9	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

9. Karakteristik Penghasilan per Bulan

Penghasilan per Bulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang dari Rp 1.900.000	2	1.5	1.5	1.5
	Rp 2.000.000 - Rp 3.400.000	44	33.8	33.8	35.4
	Rp 3.500.000 - Rp 4.900.000	43	33.1	33.1	68.5
	Rp 5.000.000 - Rp 6.400.000	20	15.4	15.4	83.8
	Lebih dari Rp 6.500.000	21	16.2	16.2	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

10. Karakteristik Jenis Bank

Jenis Bank

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Badan Usaha Syariah	71	54.6	54.6	54.6
	Unit Usaha Syariah	20	15.4	15.4	70.0
	Bank Pengkreditan Rakyat Syariah	39	30.0	30.0	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

Lampiran 9

Transkrip Wawancara Pendukug Hasil Penelitian Bank Muamalat Indonesia

Narasumber : Bapak Deddy Setianto S.H
Tempat : Ruang Tamu, Bank Muamalat Indonesia, Yogyakarta
Alamat : Jl. P. Mangkubumi No. 50, Purwokinanti, Pakualaman, Kota Yogyakarta
Di rekam pada : 06 November 2017, 12.38 WIB
Durasi : 30 menit 09 detik

Penulis : Assalamu'alaikum Pak Dedi, selamat siang. Disini saya mau menanyakan beberapa hal megeni hasil penelitian saya. Yang pertama, ternyata disini ada hipotesis pengaruh signifikan pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi tidak terbukti. Menurut bapak apa faktor yang ada di karyawan yang mempengaruhi komitmen organisasi?

Narasumber : Jadi gini, yang dimaksud disitu. Kita lembaga bisnis ya, jadi antara religius dan lembaga bisnis disitu terpisah. Dalam artian orang yang religiusitasnya tinggi itu mungkin dalam berbisnis kurang, kenapa? Karena dalam berbisnis dalam mencapai target dan lain-lain. Masing-masing individu karyawan berbeda-beda dari cara kerja dan kemampuannya. Konsekuensi bekerja di Muamalat, yang pertama pengetahuan agama nya luas, bisa melewati baca tulis al-qur'an terutama mengaji, yang kedua dapat bekerja secara amanah, jujur dan profesional. Di lapangan bisnis memang berbeda, mungkin ada saling keterkaitan antara religiusitas dengan komitmen organisasi namun tidak seberapa hanya sedikit dan bisa dikatakan tidak signifikan. Ada seseorang yang religious dan sudah berkinerja semaksimal dia namun tidak memenuhi target di pasaran, dia ingin senantiasa memaksimalkan kinerja dan tetap bertahan komit terhadap organisasi.

Penulis : Yang kedua, Ternyata *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apa penyebab *work family conflict terhadap* kinerja karyawan?

Narasumber : Kondisi keluarga mempengaruhi kinerja di kantor, namun urusan keluarga dan urusan kantor ada kamarnya masing-masing ada sekatnya tersendiri. Harus dilaksanakan secara terpisah tidak bisa di campuradukkan antara satu dengan yang lain walaupun memang satu dengan yang lainnya mempengaruhi. Disini peran kita yang pertama, bersosialisasi dengan lingkungan sekitar. yang kedua mencari nafkah untuk istri dan anak-anak jadi kedua hal tersebut harus seimbang. Kalau sudah sampai rumah, melepaskan urusan kantor ya di rumah waktunya bermain dengan anak dan istri bukan lagi untuk memikirkan urusan kantor. Ada yang berprinsip bahwa urusan kantor tidak usah dibawa pulang begitu pula urusan keluarga tidak perlu dibawa di kantor. Pinter-pinter menempatkan diri di tempat manapun. Tidak perlu menceritakan permaalahan keluarga ke orang lain walaupun teman terdekat di kantor baik se-divisi maupun lainnya. Karena masing-masing ada posnya.

Penulis : Apa yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri?

Narasumber : Etos kerja yang dipengaruhi oleh atasan sendiri sangat berpengaruh. Khususnya atasan dalam menuntut target ke masing-masing karyawan dengan menyampaikan secara bijaksana karena tergantung kondisi psikologis masing-masing karyawan ada beberapa orang yang diberikan target dia sensitif mudah tersinggung. Kepedulian atasan dalam memberikan motivasi dan keleluasaan sharing untuk menyelesaikan masalah pekerjaan agar dikerjakan dengan baik dan sesuai target. Target masing-masing karyawan sama namun tetap tergantung pada motivasi didalam diri indivisu menerimanya dan melaksanakannya bagaimana.

Penulis : Yang ketiga, dalam penelitian saya ternyata pengaruh langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Narasumber : Sekilas menangkap konflik keluarga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sudah dipisah antara urusan kantor dan urusan keluarga namun karyawan juga manusia, hal tersebut bisa saling terpengaruh. Saya kadang juga merasakan posisi sudah di kantor namun masih kepikiran urusan keluarga. Atau misal ada karyawan yang di kantor dimarahi namun ternyata masih terbawa sampai rumah, hal tersebut tidak bisa dipungkiri kalau mempengaruhi kondisi. Ada juga yang ijin bekerja karena anak sakit sebagai bentuk kepedulian perusahaan mengizinkan, agar emosional karyawan masih terjaga karena hal tersebut juga termasuk mendesak dan penting. Kepuasan kerja yang mengukur karyawan tapi kan sekarang tergantung tingkat kepuasan kerja masing-masing, imbasnya pada hasil yang telah didapatkan. Hasilnya ada beberapa macam yang pertama pada pencapaian target yang berhasil apapun hasilnya, atau yang kedua dengan materi sehingga target utamanya mendapatkan bonus, yang ketiga ada yang karena penilaian dari perusahaan sudah bagus ya brarti saya sudah puas terhadap kinerja saya. Tapi dari beberapa macam bidang yang saya amati misal bagian pemasaran manakala tidak ada yang closing maka kecewa, itu hal wajar sehingga dia merasa tidak puas akan pekerjaannya. Ada yang sudah keliling kemanapun namun belum juga closing tapi tidak kecewa melainkan dia sudah merasa puas karena sudah mengenalkan produk ke masing-masing orang itu siapa tahu ke depannya dia dapat tertarik kita tidak tahu. Itu masing-masing ukuran berbeda. Masing-maisng induvidu itu biarpun ukurannya berapapun. Kepuasan yang di ukur yang mana dulu?

Penulis : Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, dimana kepuasan tersebut yang diberikan organisasi ke karyawan Pak.

Narasumber : Kalau yang diberikan perusahaan ke karyawan seperti halnya salary, bonus, dll mbak? Memang secara materi kepuasan manusia tidak pernah akan merasa puas berapapun nominalnya, sebelum dia mati tidak akan puas, sampai mati pun tidak akan pernah merasa puas. Tapi tentunya harus dipuas-puasin resiko kerja disiniya segitu pada saat dia tidak puas dengan apa yang perusahaan berikan maka dipersilahkan mencari tempat

lain untuk mendapatkan lebih ini lebih apanamanya lebih ck.. lebih.. besar salary atau harta secara materi. Saya sekitar 12 hampir 13 tahun di institusi ini banyak sekali teman-teman yang sudah keluar dan pindah di tempat lain salary-nya lebih tinggi dari saya tapi yang mereka dapatkan adalah yang saya dengar dari mereka adalah keluhan-keluhan, keluhan-keluhan tetapi itu tadi yang tidak dapat diukur dalam materi adalah kenyamanan. Kenyamanan dalam bekerja seperti halnya tim yang solid, tim yang saling apa namanya saling kerja bakti, tim yang saling mengayomi istilahnya sehingga terpaut dari materi berapapun berapa materi yang saya dapatkan dari perusahaan menjadi konsekuensi kerja saya itu tergantung dari kita dalam menyikapi, sehingga itu tadi yang diberikan berkah barokah kalau barokah barangkali mau dikasih berapapun cukup, tentunya tujuan kita dalam bekerja terdapat nilai-nilai sehingga itu tadi tetap akan berusaha memberikan ghirah yang bagus seperti halnya menggeluti bisnis yang kecil dan perfect maka dia akan mendapatkan bonus selama satu tahun dia akan diberikan empat kali bonus ytaitu pertiga bulanan, banyak mendapatkan bonus yang besar-besar. Eee tetapi Apakah dengan diberikannya bonus mereka akan puas? Tergantung masing-masing individu mungkin dia tidak mendapatkan bonus namun sudah mensyukuri dengan apa yang telah diberikan perusahaan sehingga ya itu tadi intinya berkah barokah. Saya insyaAllah puaslah ini cukup untuk belanja anak, untuk belanja istri, untuk pribadi kita gitu aja semuanya sudah cukup.

Penulis : Lalu pak ini terakhir, untuk penguatan data itu tadi. Jadi yang saya teliti itu kira-kira ya pak dari beberapa kasus yang bapak tangani terutama karyawan yang keluar dari organisasi ini itu karena faktor apa namanya tuntutan keluarga *work family conflict* itu tadi ataukah lebih karena faktor lain?

Narasumber : yang keluar biasanya ada beberapa faktor. Satu, keterima di tempat lain dari segi salary lebih besar dan salary lebih besar misal ke PNS apanamanya BUMN, pasti orang berpandangan swasta lebih keren dibandingkan dengan PNS yang negeri misalnya tetapi setelah jadi PNS jadi enak-enakan statusnya lebih mentereng PNS daripada pekerja swasta, missal lain keterima di pajak dia juga di target bisa tidak mengumpulkan pajak dari hasil pajak sekian milyard sekian puluh milyard misalkan itu akan lebih susah daripada kerja di bank yang targetnya misalnya hanya satu milyar per bulan untuk tabungan tapikan uang nasabah tidak akan hilang sedangkan pajak menagih uang dari rakyat dari warga negara untuk disetorkan ke Negara, monggo dipikirkan sendiri lebih berat mana istilahnya tapi itu tadi statusnya PNS tidak lepas dari target. Kerjaan swasta targetnya pendek semuanya memiliki target kalo enggak nggak akan kerja kan. Dua, ada juga yang memang tuntutan rumah tangga yaitu biasanya yang putri-putri karena memang berhubung pulangnya sampai malam bisa sampai maghriblah atau paling cepet jam 5 sehingga yang sudah menikah memiliki anak akan terganggu dengan aktivitas istri, sehingga menyarankan istri ya sudah saya pribadi istri saya yang tadinya keluar juga kalau seperti ini terus dari sisi materi akan

mencukupi iyakan tapi dari sisi lain keluarga bahwa anak bagaimana yasudahlah saya yang bekerja saya sudah barokah cukuplah harus menjaga pengeluaran, pola hidup kita, life style dan lain-lain sehingga ada beberapa tuntutan rumah tangga, kehidupan rumah tangga. Lalu tiga, ada yang resign karena malu.. ini karyawan saya target, tapi dia malu karena tidak bisa mencapai target, masing-masing berbeda kan ya kesesuaian mencapai target. Ada yang buka usaha sendiri juga ada. Adapula yang pengen fokus pada bisnis daripada menjadi karyawan,

Penulis : Kalau di prosentasekan pak karyawan yang keluar beranggapan kalau kerja disini konflik keluarga akan meningkat atau keluarga akan terbengkalai itu berapa persen?

Narasumber : Ya yang paling banyak keluarga ya mbak, ini belum lama ada dua temen karena tuntutan keluarga dan perubahan status makanya dia keluar. Sekitar 50%nya ada mbak.

Penulis : Baik pak, Terimakasih sangat lebih dari cukup atas jawaban dari pertanyaan. Bisa dilanjutkan dengan foto bersama.

Narasumber : Baik sama-sama mbak.

Transkrip Wawancara Pendukug Hasil Penelitian Bank Syari'ah Bukopin

Narasumber : Bapak Prihatma Oktovianto., S.E
Tempat : Ruang Kerja Bapak Ovy, Bank Syari'ah Bukopin, Yogyakarta
Alamat : Jl. MT. Haryono No.7, Suryodiningratan, Mantrijeron, Kota Yogyakarta
Di rekam pada : 06 November 2017, 12.33 WIB
Durasi : 20 menit 14 detik

Penulis : Assalamu'alaikum Pak Ovy, selamat siang. Terimakasih untuk waktunya, bertemu lagi dan maaf kemarin sudah merepotkan. Saya mau klarifikasi terkait data-data penelitian saya yang hipotesisnya tidak terbukti. Yang pertama, tidak ada pengaruh signifikan religiusitas dan komitmen organisasi, nah yang akan saya tanyakan, apa penyebab tidak signifikansinya hubungan kedua variabel tersebut? Pengaruh komitmen organisasi selain religiusitas? Di hasil ini kemungkinan ada pengaruh namun hanya sedikit

Narasumber : Waalaikumsalam. Menurut pengamatan saya, antara religiusitas dan pekerjaan itu standarnya pekerjaan tersebut memang dikerjakan memang seperti itu. Kalau religiusitas tergantung pribadi masing-masing mungkin disini ada beberapa tidak semuanya menyangkutkan pekerjaan dengan religius.

Penulis : Untuk pengaruh komitmen organisasi ini, dipengaruhi oleh faktor apa saja ya Pak?

Narasumber : Barangkali saya mewakili beberapa karyawan memiliki anggapan bahwa bekerja di bank syari'ah lebih baik daripada bank konvensional, namun ada yang tidak memiliki anggapan tersebut. Memang beda-beda sih mbak.

Penulis : Kira-kira apa saja yang dilakukan perusahaan untuk menjaga komitmen organisasi seorang karyawan?

Narasumber : yang pertama memberikna fasiltas, kedua memberikan tunjangan maupun bonus , ketiga memberikan libur panjang untuk karyawan

Penulis : Kalau disini ada tidak pak pembinaan religiusitas karyawan?

Narasumber : Standar religiusitas seseorang tergantung pribadi masing-masing. Namun untuk kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan antara lain setiap hari kamis sore setelah menyelesaikan pekerjaan mengadakan tadarusan untuk pembinaan dilakukan, standar seperti yang dilakukan perusahaan lainnya.

Penulis : Bagaimana untuk kajian pak?

Narasumber : Kajian biasanya dilakukan waktu bulan puasa, pada setiap harinya ada kajian pagi dengan mengundang ustadz.

Penulis : Apakah bapak pernah mengamati dan menemukan seseorang yang apabila religiusitasnya baik maka komitmen organisasinya juga baik atau malah sebaliknya?

Narasumber : Rata-rata sama, disini tidak ada perlakuan khusus antara karyawan yang religious maupun tidak religious. Semua tergantung pribadi masing-masing

Penulis : Yang kedua, Ternyata tidak ada pengaruh antara *work family conflict* dengan kinerja karyawan.

Narasumber : Ya memang seharusnya seperti itu, dalam pekerjaan harus memisahkan antara urusan keluarga dengan urusan pekerjaan. Urusan rumah tangga ya di rumah tangga. Memang tidak ada kaitannya.

Penulis : Apakah bapak pernah menemui, ada karyawan yang memiliki masalah keluarga sehingga mempengaruhi kinerja karyawan menurun?

Narasumber : Selama saya disini, saya tidak menemui hal tersebut. Karena disini program-program untuk karyawan diperhatikan, seperti memberikan cuti yang mencukupi. Misalnya ada keluarga karyawan yang meninggal ya kita berikan waktu untuk takziah.

Penulis : Bentuk perlakuan dari perusahaan terhadap karyawan terutama untuk keluarga karyawan khususnya?

Narasumber : Memberikan tunjangan keluarga, asuransi, tunjangan kesehatan, selain itu juga ada piknik bareng saat ulang tahun perusahaan seperti family gathering.

Penulis : Kira-kira apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan?

Narasumber : Kita saling bersinergi antara satu sama lain. Saling membantu bagi temen-temen yang tidak bisa melakukan tugasnya dari perusahaan memberikan perhatian bagi karyawan tersebut, jika ada karyawan yang berhalangan hadir karena sesuatu yang mendesak dan penting. Pekerjaan dari karyawan tersebut dapat digantikan karyawan lain

Penulis : Faktor apa saja yang mempengaruhi *turnover* karyawan (karyawan yang keluar dai perusahaan) terutama yang pernah terjadi sampai saat ini? Faktor yang mayoritas menjadi alas an utama keluar

Narasumber : Yang pertama biasanya kontrak karyawan yang tidak diperpanjang. Memperpanjang kontrak atau menjadikan karyawan tetap. Untuk

karyawan yang mengundurkan diri atau lari dari perusahaan jarang disini, pernah ada hanya karena diterima diperusahaan lain.

Penulis : Untuk mutasi pekerjaan atau rolling perusahaan. Apakah ada di perusahaan ini?

Narasumber : Ada namun hanya sebentar, tidak lama

Penulis : Yang ketiga, dalam penelitian saya ternyata pengaruh langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Menurut pengamatan bapak, Apakah kepuasan dapat mempengaruhi kinerja karyawan?

Narasumber : Standar pekerjaan harus diselesaikan sampai tuntas. Menurut saya namanya pekerjaan harus dikerjakan dengan baik dan tuntas. Kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan

Penulis : Apakah di perusahaan ini ada sesi penyelesaian masalah secara bersama-sama yang memang diwadahi oleh perusahaan?

Narasumber : Yang pertama perusahaan disini megedepankan kekeluargaan. Penyelesaian masalah yang memang mengganggu antar karyawan harus dikumpulkan dan diselesaikan secara bersama-sama.

Penulis : Masalah yang dialami, bisa saling dipecahkan atau ya masalah sendiri ya masalah sendiri? Sehingga karyawan merasa dihargai.

Narasumber : Tergantung jenis masalahnya, kalau masalah yang berkaitan dengan perusahaan ya kita selesaikan secara kekeluargaan, namun jika masalah yang bersifat individu, seperti masalah bersumber dari keluarga, orangtua, dst ya kita tidak bisa menyelesaikan masalah tersebut.

Penulis : Kira-kira faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja ?

Narasumber : Lingkungan kerja yang mana seperti fasilitas, sarana dan prasarana untuk mendukung menyelesaikan pekerjaan. Kemampuan perusahaan ‘ngemong’ kita untuk tugas-tugas tertentu.

Penulis : Sekiraya cukup pak untuk pertanyaan yang saya ajukan. Oya pak jika ada saya minta struktur organisasi perusahaan ini.

Narasumber : Saya carikan sebentar.

Penulis : Terimakasih untuk waktunya. Assalamu’alaikum. Selamat siang.

Narasumber : Baik mbak sama-sama.Waalaikumsalam.

Transkrip Wawancara Pendukug Hasil Penelitian BPRS Bangun Drajat Warga

Narasumber : Ibu Ayu Ida Puspitasari., S.E
Tempat : Front Office, BPRS Bangun Drajat Warga, Yogyakarta
Alamat : Jl. Gedongkuning Sel. No.131, Banguntapan, Bantul.
Di rekam pada : 06 November 2017, 12.42 WIB
Durasi : 15 menit 39 detik

Penulis : Assalamu’alaikum Bu Ida, terimakasih sudah menyempatkan dan dibantu dalam penelitian ini untuk menyebarkan kuisioner. Saya mau klarifikasi mengenai data-data penelitian saya yang hipotesisnya tidak terbukti. Yang pertama, ternyata tidak ada pengaruh signifikan

religiusitas dan komitmen organisasi, nah yang akan saya tanyakan, apa penyebab tidak signifikansinya hubungan kedua variabel tersebut?

Narasumber : Waalaikumsalam mbak. Menurut saya, religiusitas memang kurang berpengaruh, religiusitas bersumber pada keyakinan diri masing-masing individu. Pekerja pasti akan memiliki pertimbangan untuk lebih loyal/komit terhadap perusahaan karena mereka sudah merasa dihargai melalui beberapa fasilitas yang layak, guna menunjang keberlangsungan bekerja seperti pemberian training, adanya kompensasi, insentif dan tunjangan yang diberikan perusahaan untuk karyawan sesuai. Selebihnya religiusitas hanya dapat dibina dan dipupuk oleh organisasi dan kurang mempengaruhi seberapa jauh dia loyal kepada organisasi.

Penulis : Oh, Baik Bu. Yang kedua, Ternyata *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apa penyebab *work family conflict* terhadap kinerja karyawan?

Narasumber : Iya mbak memang tidak berpengaruh ke kinerja. Disini juga sudah ditegaskan oleh perusahaan untuk dapat membagi waktu secara professional. Urusan pekerjaan harus terlepas dari urusan keluarga. Tidak boleh ada bawa-bawa masalah keluarga ke kantor karena dapat membahayakan kinerja karyawan. Misal ya mbak, di kantor pekerja harus bertemu dengan nasabah, pembawaan ketika bertemu nasabah pun harus ceria, tidak boleh kok bertemu nasabah malah marah-marah, itu akan merugikan perusahaan.

Penulis : Apakah ada di perusahaan ini sesi penyelesaian masalah khususnya *work family conflict* secara bersama-sama yang memang diwadahi oleh perusahaan?

Narasumber : Perusahaan hanya mendorong untuk segera menyelesaikan masalah, perusahaan tidak dapat campur tangan. Tetap itu tidak bisa mbak mencapuradukkan masalah keluarga dengan urusan kantor. Misalnya ada kerja lembur atau kegiatan diluar kantor ya dari perusahaan tetaap memberikan undangan untuk meminimalisir kesalahpahaman yang terjadi. Hal ini sepele namun mempengaruhi hubungan dengan keluarga terutama. Tetap ada peran ari perusahaan.

Penulis : Yang ketiga, ternyata pengaruh langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Narasumber : Ya memang tidak bisa diabaikan mbak. Ada satu dua orang yang terbawa kondisi *work family conflict* tersebut namun tergantung pribadi masing-masing. Memang variabel satu dengan yang lain mempengaruhi walaupun sedikit pengaruhnya gak bisa sama sekali tidak ada hubungannya. Toh kalau ada masalah di rumah di pagi harinya ketika siang sudah bertemu teman di kantor maka masalah itu dengan sendirinya hilang karena sudah terbawa suasana kantor, tidak bisa terus-menerus fokus pada permasalahan tersebut.

Penulis : Bagaimana cara mengelola komitmen dan kinerja karyawan dari perusahaan?

Narasumber : Terutama pemberian kompensasi dan tambahan-tambahan itu jelas. Selain itu juga memberikan suasana lingkungan kerja yang mendukung. Manajemen selalu memantau hal tersebut untuk kenyamanan karyawan.

Penulis : Apa yang memunculkan penurunan komitmen karyawan? Khususnya adanya kondisi *turnover* di perusahaan?

Narasumber : Yang sudah-sudah karena faktor keluarga. Biasanya yang mendaftar dari luar jawa yang nantinya diminta bailk ke asalnya. Kebanyakan resign karena keluarga. Barusan terjadi karyawan keluar karena menikah, dan oleh suaminya diminta pensiun dini. Presentasi yang keluar karena perubahan status dalam keluarga hampir lebih dari 50%. Alasan diketahui karena terlihat secara langsung dan beberapa di sampaikan.

Penulis : Apa saja faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan? Apakah beban kerjanya terlalu berat dan daya tahan stressnya rendah?

Narasumber : Bisa jadi karena hal itu mbak, karena ada perbedaan beban kerja antara satu dengan yang lain, ada satu yang sedikit tugasnya namun ada satunya yang pekerjaannya banyak contoh juga apabila karyawan A tidak bisa menyelesaikan pekerjaan maka karyawan B yang melengkapi dan menyelesaikan pekerjaaan karyawan A dan juga harus dapat menyelesaikan pekerjaannya sendiri yang telah ditugaskan sehingga *double-job* terjadi, namun tidak semuanya merasakan hal tersebut mbak.

Penulis : Apakah di perusahaan dilakukan pembinaan religiusitas karyawan?

Penulis : Ada mbak. Kita mengadakan kajian 2 minggu sekali ada kajian khusus karyawan kalau tidak ya 1 bulan sekali, ada juga kajian 2 bulan sekali untuk keluarga. Kalau pagi ada tadarusan pagi hanya baca al-qur'an namun laki-laki sendiri dan perempuan sendiri biar kita tetap tidak lepas dari al-qur'an. Tadarus dilakukan bersama-sama rutin tiap pagi dengan dibagi kelompok-kelompok tertentu. Rutin tiap pagi namun jika ada karyawan yang tidak bisa ikut karena menyiapkan modal pekerjaan seperti di teller diperbolehkan tidak ikut tidak apa-apa.

Penulis : Mungkin itu saja bu pertanyaan yang sekiranya Heti tanyakan. Jawabannya sudah cukup membantu. Terimakasih banyak untuk kesediaannya. Mungkin dapat dilanjutkan foto bersama. Assalamu'alaikum

Narasumber : Baik mbak sama-sama. Mari silahkan disana saja. Waalaikumsalam.

Transkrip Wawancara Pendukug Hasil Penelitian BPRS Madina

Narasumber : Ibu Dian P Sofiansyah., S.E
Tempat : Ruang Tamu, BPRS Madina, Yogyakarta
Alamat : Jl. Parangtritis No.184, Bangunharjo, Yogyakarta, Bantul
Di rekam pada : 12 November 2017, 08.55 WIB
Durasi : 22 menit 31 detik

Penulis : Assalamu'alaikum Bu Sofi akhirnya dapat bertemu dengan ibu. Terimakasih atas bantuannya untuk menyebarkan kuisioner untuk karyawan BPRS Madina. Namun ada beberapa data yang perlu diperkuat

melalui wawancara, terimakasih sebelumnya atas kesediaan ibu untuk di wawancarai.

Narasumber : Waalaikumsalam mbak. Sama-sama. Mohon maaf dari kemarin jadwal masih padat. Mari silahkan duduk disini.

Penulis : Ada beberapa pertanyaan yang sekiranya nanti akan saya tanyakan ke ibu.

Narasumber : Kemudian dari daftar wawancara yang sudah di emailkan ke saya kurang lebih ada 6 pertanyaan ya, monggo jika ada pengembangan pertanyaan.Sebisa mungkin kita 30 menit selesai ya.

Penulis : Baik bu, saya juga habis ini ada acara.

Narasumber : Yang pertama menurut Bapak/Ibu Apakah terdapat pengaruh signifikan religiusitas terhadap komitmen organisasi? Religiusitas disini yang dimaksud apa?

Penulis : Religiusitas merupakan kesadaran diri akan pentingnya beragama yang menunjukkan sikap kepasrahan pada Tuhan. Dari hasil data penelitian yang telah saya olah didapatkan bahwa ternyata religiusitas tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Menurut ibu kira-kira faktor apa yang mendorong komitmen organisasi karyawan?

Narasumber : Menurut pandangan saya, terkait religiusitas disinikan secara umumnya kan keyakinan masing-masing karyawan misalnya dia meyakini beragama islam kah ataukah nasrani gitu ya kan. Kebetulan, di Bank Madina Syariah ini karena kita bank syariah maka seluruh karyawannya beragama islam dari pertama kali rekruitmen jika seluruh karyawan ada tes masuk baca al-quran karena setiap karyawan diwajibkan bisa baca al-quran. Saya sudah 8 tahun di Bank Madina dan 5 tahun menjadi bagian HRD, bahwa memang karyawan yang memiliki pendidikan dan pengetahuan agama yang baik dalam artian dia memiliki religi yang baik maka loyalitas yang dia miliki juga baik, perbandingan karyawan yang seperti ini bisa dikatakan 8:2.

Penulis : Kalau untuk komitmen bu loyalitas organisasi bagaimana bu?

Narasumber : Kalau loyalitas terhadap organisasi ya Alhamdulillah sama seperi itu karena tidak bisa dipukul rata mbak. Kemudian yang kedua menurut Bapak/Ibu Apakah terdapat pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan? Disini jelas berpengaruh saya tidak bilang ini tidak berpengaruh ya, karena jelas ini berpengaruh karena apa akan mempengaruhi mood ketika dia bekerja, semangat seseorang ketika bekeja, saat dirumah mereka berangkat pagi dengan meninggalkan kondisi keluarga dengan baik maka mempengaruhi aura positif di kantor yang akan kami terima akan disini dia akan dating dengan senyum, dengan semangat, nah kayak gitu akan mempengaruhi teman-teman yan lain sehingga tercipta suasana kondusif saat bekerja jika kondisi keluarganya baik ya, apabila kondisi keluarga tidak baik maka yang bersangkutan dia datang ke kantor dengan aura negative karena dia dating ke kentor sudah membawa permasalahan sehingga di kantor jarang ada orang yang bisa menetralisir kondisi seperti itu. Misalnya ya aku harus bersikap professional, fokus, tetap harus bekerja saat dikantor saat bekerja yaa mungkin yang bersangkutan menyemangati dirinya

untuk seperti itu tetapi di alam bawah sadar dia minimal raut mukanya tidak bagus tidak ceria sehingga mempengaruhi kinerja dia. Jadi kondisi keluarga akan mempengaruhi kinerja dia selama di kantor.

Penulis : Yang ketiga menurut Bapak/Ibu Apakah terdapat pengaruh secara langsung *work family conflict* terhadap komitmen organisasi lebih besar daripada pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja?

Narasumber : Ya, pengaruhnya secara langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung bagaimana maksudnya?

Penulis : Ternyata bu memang dilihat melalui analisis jalur, pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi lebih besar daripada pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja begitu bu.

Narasumber : Itu berdasarkan hasil survey kemarin melalui kuisioner?

Penulis : Iya bu benar.

Narasumber : Oke itu kan berdasarkan dari hasil kuisioner kemarin ya. Nah kalau saya melihatnya jawabannya mewakili sebagai HRD yang melihat dan menilainya secara langsung jika dibandingkan dengan hasil kuisioner mungkin ada beberapa jawaban yang berbeda, karena apa? Kuisioner itu yang menilai dan menjalankan pribadi masing-masing sendiri sedangkan saya melihatnya secara perusahaan dan organisasi jadi wajar dengan perbedaan itu paham disitu? Nah lanjut?

Penulis : lebih besar yang mana ya bu?

Narasumber : Kalo kami…kalo kami…kami melihatnya bukan dari pribadi ya, melihatnya secara organisasi maupun secara perusahaan. Kami melihatnya pengaruhnya secara langsung karena apa ketika kita melihat seorang karyawan dia tidak semangat, terus kami usul kenapa sih ini karyawan wajahnya beda kayak lesu, murung, ternyata dia ada masalah di keluarga jadi pengaruhnya langung. Misalnya seorang teller dia tidak teliti jadi beberapa kali terjadi salah transaksi tidak teliti. Itu dari sisi organisasi atau perusahaan ya. Kan mbak disini juga melihat dari sisi pribadi. Itu jawaban mewakili perusahaan bukan secara pribadi gitu ya.

Penulis : Kemudian yang keempat menurut Bapak/Ibu Apakah terdapat pengaruh secara langsung religiusitas terhadap komitmen organisasi lebih besar daripada pengaruh tidak langsung religiusitas terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja?

Narasumber : Kalo yang ini pengaruhnya lebih pada pengaruh yang yang secara langsung juga karena yang secara langsung kasat mata ya. Ketika ada karyawan yang memiliki religiusitas pemahaman agama yang baik maka akan mempengaruhi komitmen organisasi. Pengaruhnya itu akan langsung terhadap perusahaan misalnya yang pertama dia akan loyalitas yang kedua dia akan menjunjung tinggi amanah, amanah dalam bekerja kemudian tingkat kejujurannya juga tinggi. Karena apa karena kita bekerja di sebuah perusahaan jasa yaitu perusahaan jasa bank syariah kan kita transaksinya keuangan ya misalnya seorang marketing memiliki tingkat religiusitas yang tinggi nah ketika dia berfikir religiusitas karena jujur dan amanah sewaktu ada nasabah yang menitipkan uang untuk

tabungan atau deposito nantinya dia sampaikan secara jujur tetapi ketika religiusitasnya rendah pemahaman agamanya renah dan kegiatan ibadahnya rendah maka dia akan ikut melakukan kegiatan kecurangan, kegiatan dosa dia lakukan lebih mudah misalnya ketika dia dititipi angsuran atau tabungan atau apa dia mungkin menyampaikan ke perusahaan tetapi tidak semuanya misal di titipi satu juta dia hanya akan menyampaikan delapan ratus ribu saja, nah seperti itu. Jadi pengaruhnya langsung. Kalau kemarin hasil kuisioner gimana mbak?

Penulis : Hasil secara langsung lebih besar pengaruh religiusitas ke komitmen organisasi daripada pengaruh tidak langsung religiusitas ke komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

Narasumber : Berarti sama ya mbak, sekarang kita lanjut kelima ya

Penulis : Menurut Bapak/Ibu Apakah terdapat pengaruh secara langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?

Narasumber : Disini kepuasan kerja bagi karyawan atau perusahaan?

Penulis : Karyawan yang bersangkutan karena kemarin menembakkannya ke karyawan

Narasumber : Jika membicarakan karyawan berarti saya mewakili diri saya sendiri ya mbak ketika hari yang terjadi *work family conflict* itu saya tidak akan optimal dalam bekerja saya tidak akan fokus saya tidak akan konsentrasi sehingga hasil kinerja saya tidak optimal. Sekarang nomor enam

Penulis : Yang keenam menurut Bapak/Ibu Apakah terdapat pengaruh secara langsung religiusitas terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?

Narasumber : Pengaruhnya lebih tinggi langsung daripada pengaruh tidak langsung

Penulis : Lalu bu, dari sumber yang saya temukan turnover karyawan bank konvensional termasuk turnover tinggi. Apakah juga terjadi di bank syari'ah?

Narasumber : Sejauh ini di Bank Madina Syari'ah hanya ada resign satu dua orang saja. Dan alasan mereka yang pertama mereka menikah dengan sesama karyawan Bank Madina Syariah sehingga salah satu resign dan pasangannya masih ada disini namun yang perempuan sudah keluar dan itu terjadi dua kali karena memang tidak boleh antar karyawan. Yang kedua karena ikut suami, suami dinas di luar kota sehingga suaminya tidak memperbolehkan. Yang ketiga karena sedang melaksanakan program anak selama beberapa tahun sehingga mereka resign, kemudian ada juga yang resign karena ada jabatan yang lebih tinggi tapi prosentasenya lebih sedikit mungkin dalam setahun itu satu kali namun jarang, lalu ada yang keluar karena ketidak cocokan manajemen karena kemarin Madina sempat dakuisisi sehingga ada perubahan manajemen ada yang tidak pas dengan manajemen yang baru sehingga mengajukan resign.

Penulis : Kira-kira berapa persen bu yang kaluar karena alasan keluarga?

Narasumber : Presentasinya lebih ke berapa ya? Presentasenya lebih ke enam puluh persen

Penulis : Lalu untuk karyawan tetap terjaga komitmen? Kira-kira disini faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan terhadap organisasi? Sehingga karyawan lebih loyal disini?

Narasumber : Jadi seorang karyawan loyalitas terhadap organisasi karena pertama, karyawan bekerja memang karena mencari rejeki tapi setelah masuk dunia kerja ternyata gaji yang tinggi bukan yang utama, tapi kenyamanan di lingkungan bekerja menjadi yang utama. Kita bekerja dengan gaji yang tinggi namun di lingkungan tidak nyaman banyak musuh disana, banyak yang tidak satu visi misi dengan kita, lingkungan kerja yang kita orang muslim tapi disana isinya orang nasrani semua misalnya. Loyalitas tergantung pada yang pertama adalah lingkungan bekerja yang nyaman, misalnya kita bekerja di bank syariah maka kita harus bisa membiasakan nilai-nilai islam ada di lingkungan kita juga misal sesama bukan muhrim dilarang saling bersentuhan dan menjaga ibadah kita setiap pagi kita tadarus, tiap bulan mengadakan pengajian keluarga. Kemudian yang kedua tingkat kesejahteraan karyawan yang kita perhatikan dari tahun ke tahun misalnya ada tunjangan masa kerja, ada tunjangan kinerja, bonus akhir tahun kemudian kita juga mengadakan mengadakan piknik, gathering, atau apa salah satunya seperti itu. Kemudian kita juga menciptakan lingkungan kerja yang kekeluargaan. Jadi, Kita tetap bekerja secara professional tapi kita supaya temen-temen tu temen-temen bekerja bukan dibawah tekanan, kita bekerja kurang lebih 8 jam tiap harinya nah jadi perlu diciptakan suasana kerja yang nyaman seperti keluarga. Di Bank Madina ini seperti keluarga kedua setelah suami/istri, bapak/ibu, dll. Sehingga temen-temen bekerja disini secara nyaman ketika sudah nyaman kemudia perusahaan juga sudah memberikan ee memperhatikan kesejahteraan karyawan maka karyawan akan merasa sungkan jika bekerja tidak professional. Cukup?

Penulis : Sebentar bu, ini pertanyaan terakhir. Di perusahaan sendiri menegaskan tidak ketika tadi *work family conflict* itu mempengaruhi terhadap kinerja, ya itu harus professional, pembagian masalah keluarga ya keluarga…kantor ya kantor..atau jika ada masalah keluarga ayolah share dengan teman-teman yang lain supaya bisa membantu menyelesaikan itu. Atau menjadi tempat curhat dan lain sebagainya.

Narasumber : Ketika terjadi *work family conflict* karyawan satu dengan yang lain silahkan curhat dengan orang yang tepat agar mendapatkan jawaban yang tepat. Yang pertama kepada HRD nah misalnya ada karyawan yang terlihat berbeda terlihat lebih sedih atau murung atau apa..kita diam dulu..kita perhatikan dua-tiga hari jika di hari keempat masih sama murung ya kita panggil ada apa to mas ada apa to mbak mungkin bisa sharing dengan saya siapa tau bisa memberikan solusi bisa jadi beban kerja kamu dialihkan ke orang lain atau gimana. Nah yang kedua kepada orang yang tepat agar mendapatkan jawaban yang tepat karena perusahaan sudah memfasilitasi ustadz/ustadzah yang sesuai. Bisa curhat kepada ustadz/ustadzah tiap hari kamis atau jumat itu, kalau kamis untuk

perempuan dan jumat untuk laki-laki nah dsisitu dalam pengajian itu dapat curhat karena itu sifatnya internal supaya lebih nyaman. Bisa temen-temen curhat disitu karena ditangani langsung dengan ustadz/ustadzah karena bisa dijawab dengan dalil-dalilnya agar sesuai syariat yang ada. Jika ada temen-temen yang lain kurang nyaman dan kurang terjaga privasinya malah jadi bahan omongan teman-teman bisa nanti karyawan berhubungan langsung secara privat atau personal dengan ustadz/ustadzah tersebut.

Penulis : Baik bu sudah sangat cukup. Bu bisa minta nama beserta gelar untuk nama narasumber di skripsi. Sudah begitu saja bu.

Narasumber : Oya..ini…

Penulis : terimakasih banyak bu…Assalamualaikum

Narasumber : Waalaikumsalam

Lampiran 10

Tabel Reduksi Data Wawancara "Bank Muamalat indonesia"

Pertanyaan	Kutipan Wawancara	Intisari Wawanacara
Yang pertama, ternyata disini ada hipotesis pengaruh signifikan pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi tidak terbukti. Menurut bapak apa faktor yang ada di karyawan yang mempengaruhi komitmen organisasi?	"Jadi gini, yang dimaksud disitu. Kita lembaga bisnis ya, jadi antara religius dan lembaga bisnis disitu terpisah. Dalam artian orang yang religiusitasnya tinggi itu mungkin dalam berbisnis kurang, kenapa? Karena dalam berbisnis dalam mencapai target dan lain-lain. Masing-masing individu karyawan berbeda-beda dari cara kerja dan kemampuannya. Konsekuensi bekerja di Muamalat, yang pertama pengetahuan agama nya luas, bisa melewati baca tulis al-qur'an terutama mengaji, yang kedua dapat bekerja secara amanah, jujur dan profesional. Di lapangan bisnis memang berbeda, mungkin ada saling keterkaitan antara religiusitas dengan komitmen organisasi namun tidak seberapa hanya sedikit dan bisa dikatakan tidak signifikan. Ada seseorang yang religious dan sudah berkinerja semaksimal dia namun tidak memenuhi target di pasaran, dia ingin senantiasa memaksimalkan kinerja dan tetap bertahan komit terhadap organisasi."	jadi antara religius dan lembaga bisnis disitu terpisah. Dalam artian orang yang religiusitasnya tinggi itu mungkin dalam berbisnis kurang, Karena dalam berbisnis dalam mencapai target dan lain-lain. Masing-masing individu karyawan berbeda-beda dari cara kerja dan kemampuannya.
Yang kedua, Ternyata *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apa penyebab *work family conflict terhadap* kinerja karyawan?	"Kondisi keluarga mempengaruhi kinerja di kantor, namun urusan keluarga dan urusan kantor ada kamarnya masing-masing ada sekatnya tersendiri. Harus dilaksanakan secara terpisah tidak bisa di campuradukkan antara satu dengan yang lain walaupun memang satu dengan yang lainnya mempengaruhi. Disini peran kita yang pertama, bersosialisasi dengan lingkungan sekitar. yang kedua mencari nafkah untuk istri dan anak-anak jadi kedua hal tersebut harus seimbang. Kalau sudah sampai rumah, melepaskan urusan kantor ya di rumah waktunya bermain dengan anak dan istri bukan lagi untuk memikirkan urusan kantor. Ada yang berprinsip bahwa urusan kantor tidak usah dibawa pulang begitu pula urusan keluarga tidak perlu dibawa di kantor. Pinter-pinter menempatkan diri di tempat manapun. Tidak perlu menceritakan permaalahan keluarga ke orang lain walaupun teman terdekat di kantor baik se-divisi maupun lainnya. Karena masing-masing ada posnya."	Kondisi keluarga mempengaruhi kinerja di kantor, namun urusan keluarga dan urusan kantor ada kamarnya masing-masing ada sekatnya tersendiri. Harus dilaksanakan secara terpisah tidak bisa di campuradukkan antara satu dengan yang lain walaupun memang satu dengan yang lainnya mempengaruhi

Yang ketiga, dalam penelitian saya ternyata pengaruh langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.	Sekilas menangkap konflik keluarga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sudah dipisah antara urusan kantor dan urusan keluarga namun karyawan juga manusia, hal tersebut bisa saling terpengaruh. Saya kadang juga merasakan posisi sudah di kantor namun masih kepikiran urusan keluarga. Atau misal ada karyawan yang di kantor dimarahi namun ternyata masih terbawa sampai rumah, hal tersebut tidak bisa dipungkiri kalau mempengaruhi kondisi. Ada juga yang ijin bekerja karena anak sakit sebagai bentuk kepedulian perusahaan mengizinkan, agar emosional karyawan masih terjaga karena hal tersebut juga termasuk mendesak dan penting. Kepuasan kerja yang mengukur karyawan tapi kan sekarang tergantung tingkat kepuasan kerja masing-masing, imbasnya pada hasil yang telah didapatkan.	Kepuasan kerja yang mengukur karyawan tapi kan sekarang tergantung tingkat kepuasan kerja masing-masing, imbasnya pada hasil yang telah didapatkan. Sehingga kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung dan lebih besar pengaruh langsung daripada pengaruh tidak langsung

Tabel Reduksi Data Wawancara"Bank Syari'ah Bukopin"

Pertanyaan	Kutipan Wawancara	Intisari Wawanacara
Yang pertama, tidak ada pengaruh signifikan religiusitas dan komitmen organisasi, nah yang akan saya tanyakan, apa penyebab tidak signifikansinya hubungan kedua variabel tersebut? Pengaruh komitmen organisasi selain religiusitas? Di hasil ini kemungkinan ada pengaruh namun hanya sedikit	"Menurut pengamatan saya, antara religiusitas dan pekerjaan itu standarnya pekerjaan tersebut memang dikerjakan memang seperti itu. Kalau religiusitas tergantung pribadi masing-masing mungkin disini ada beberapa tidak semuanya menyangkutkan pekerjaan dengan religius."	religiusitas tergantung pribadi masing-masing mungkin disini ada beberapa tidak semuanya menyangkutkan pekerjaan dengan religius.
Untuk pengaruh komitmen organisasi ini, dipengaruhi oleh faktor apa saja ya Pak?	"Barangkali saya mewakili beberapa karyawan memiliki anggapan bahwa bekerja di bank syari'ah lebih baik daripada bank konvensional, namun ada yang tidak memiliki anggapan tersebut. Memang beda-beda sih mbak." "yang pertama memberikna fasiltas, kedua memberikan tunjangan maupun bonus , ketiga memberikan libur panjang untuk karyawan"	pertama memberikna fasiltas, kedua memberikan tunjangan maupun bonus , ketiga memberikan libur panjang untuk karyawan

Yang kedua, Ternyata tidak ada pengaruh antara *work family conflict* dengan kinerja karyawan.	"Ya memang seharusnya seperti itu, dalam pekerjaan harus memisahkan antara urusan keluarga dengan urusan pekerjaan. Urusan rumah tangga ya di rumah tangga. Memang tidak ada kaitannya."	dalam pekerjaan harus memisahkan antara urusan keluarga dengan urusan pekerjaan. Urusan rumah tangga ya di rumah tangga.
Yang ketiga, dalam penelitian saya ternyata pengaruh langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Menurut pengamatan bapak, Apakah kepuasan dapat mempengaruhi kinerja karyawan?	"Standar pekerjaan harus diselesaikan sampai tuntas. Menurut saya namanya pekerjaan harus dikerjakan dengan baik dan tuntas. Kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan"	Pekerjaan harus dikerjakan dengan baik dan tuntas. Kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan

Tabel Reduksi Data Wawancara "BPRS BDW Yogyakarta"

Pertanyaan	Kutipan Wawancara	Intisari Wawanacara
Yang pertama, ternyata tidak ada pengaruh signifikan religiusitas dan komitmen organisasi, nah yang akan saya tanyakan, apa penyebab tidak signifikansinya hubungan kedua variabel tersebut?	"Menurut saya, religiusitas memang kurang berpengaruh, religiusitas bersumber pada keyakinan diri masing-masing individu. Pekerja pasti akan memiliki pertimbangan untuk lebih loyal/komit terhadap perusahaan karena mereka sudah merasa dihargai melalui beberapa fasilitas yang layak, guna menunjang keberlangsungan bekerja seperti pemberian training, adanya kompensasi, insentif dan tunjangan yang diberikan perusahaan untuk karyawan sesuai. Selebihnya religiusitas hanya dapat dibina dan dipupuk oleh organisasi dan kurang mempengaruhi seberapa jauh dia loyal kepada organisasi."	religiusitas memang kurang berpengaruh, religiusitas bersumber pada keyakinan diri masing-masing individu. Pekerja pasti akan memiliki pertimbangan untuk lebih loyal/komit terhadap perusahaan karena mereka sudah merasa dihargai melalui beberapa fasilitas yang layak, guna menunjang keberlangsungan bekerja seperti pemberian training, adanya kompensasi, insentif dan tunjangan yang diberikan perusahaan untuk karyawan sesuai.
Yang kedua, Ternyata *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja	Iya mbak memang tidak berpengaruh ke kinerja. Disini juga sudah ditegaskan oleh perusahaan untuk dapat membagi waktu secara professional. Urusan pekerjaan harus	sudah ditegaskan oleh perusahaan untuk dapat membagi waktu secara professional. Urusan pekerjaan harus terlepas dari

karyawan. Apa penyebab *work family conflict* terhadap kinerja karyawan?	terlepas dari urusan keluarga. Tidak boleh ada bawa-bawa masalah keluarga ke kantor karena dapat membahayakan kinerja karyawan. Misal ya mbak, di kantor pekerja harus bertemu dengan nasabah, pembawaan ketika bertemu nasabah pun harus ceria, tidak boleh kok bertemu nasabah malah marah-marah, itu akan merugikan perusahaan.	urusan keluarga. Tidak boleh ada bawa-bawa masalah keluarga ke kantor karena dapat membahayakan kinerja karyawan.
Yang ketiga, ternyata pengaruh langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.	Ya memang tidak bisa diabaikan mbak. Ada satu dua orang yang terbawa kondisi *work family conflict* tersebut namun tergantung pribadi masing-masing. Memang variabel satu dengan yang lain mempengaruhi walaupun sedikit pengaruhnya gak bisa sama sekali tidak ada hubungannya. Toh kalau ada masalah di rumah di pagi harinya ketika siang sudah bertemu teman di kantor maka masalah itu dengan sendirinya hilang karena sudah terbawa suasana kantor, tidak bisa terus-menerus fokus pada permasalahan tersebut.	Seseorang dapat terbawa kondisi *work family conflict* tersebut namun tergantung pribadi masing-masing. Memang variabel satu dengan yang lain mempengaruhi walaupun sedikit pengaruhnya tidak bisa sama sekali tidak ada hubungannya.

Tabel Reduksi Data Wawancara "BPRS Madina"

Pertanyaan	Kutipan Wawancara	Intisari Wawanacara
Yang pertama menurut Bapak/Ibu Apakah terdapat pengaruh signifikan religiusitas terhadap komitmen organisasi? Religiusitas disini yang dimaksud apa?	"Menurut pandangan saya, terkait religiusitas disinikan secara umumnya kan keyakinan masing-masing karyawan misalnya dia meyakini beragama islam kah ataukah nasrani gitu ya kan. Kebetulan, di Bank Madina Syariah ini karena kita bank syariah maka seluruh karyawannya beragama islam dari pertama kali rekruitmen jika seluruh karyawan ada tes masuk baca al-quran karena setiap karyawan diwajibkan bisa baca al-quran"	Religiusitas berdasarkan pada keyakinan masing-masing individu
Kemudian yang kedua menurut Bapak/Ibu Apakah terdapat pengaruh	"Disini jelas berpengaruh saya tidak bilang ini tidak berpengaruh ya, karena jelas ini berpengaruh karena apa akan mempengaruhi mood ketika	Ada pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan

work family conflict terhadap kinerja karyawan?	dia bekerja, semangat seseorang ketika bekeja, saat dirumah mereka berangkat pagi dengan meninggalkan kondisi keluarga dengan baik maka mempengaruhi aura positif di kantor yang akan kami terima akan disini dia akan datang dengan senyum, dengan semangat, nah kayak gitu akan mempengaruhi teman-teman yan lain sehingga tercipta suasana kondusif saat bekerja jika kondisi keluarganya baik ya, apabila kondisi keluarga tidak baik maka yang bersangkutan dia datang ke kantor dengan aura negative karena dia dating ke kentor sudah membawa permasalahan sehingga di kantor jarang ada orang yang bisa menetralisir kondisi seperti itu. Misalnya ya aku harus bersikap professional, fokus, tetap harus bekerja saat dikantor saat bekerja yaa mungkin yang bersangkutan menyemangati dirinya untuk seperti itu tetapi di alam bawah sadar dia minimal raut mukanya tidak bagus tidak ceria sehingga mempengaruhi kinerja dia. Jadi kondisi keluarga akan mempengaruhi kinerja dia selama di kantor".	
Menurut Bapak/Ibu Apakah terdapat pengaruh secara langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja*?*	"Jika membicarakan karyawan berarti saya mewakili diri saya sendiri ya mbak ketika hari yang terjadi *work family conflict* itu saya tidak akan optimal dalam bekerja saya tidak akan fokus saya tidak akan konsentrasi sehingga hasil kinerja saya tidak optimal. Sekarang nomor enam"	Ada pengaruh secara langsung langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan karena dapat empengaruhi ketidakstabilan kinerja

Lampiran 11

Surat Izin Penelitian

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta 55283
Telepon (0274) 881546 - 883087 - 885376 Fax. : 882589

Nomor : 142/DEK/10/Div.SDM/IV/2017
Hal : PERMOHONAN IJIN PENELITIAN

Kepada Yth.

Assalamu'alaikum wr.wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami :

Nama : Heti Nur Isnaini
No. Mahasiswa : 13311164
Jurusan : Manajemen
Alamat : Danunegaran MJ III/ 1090 Yogyakarta

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Saudara pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

"PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, RELIGIUSITAS TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL INTERVENING KEPUASAN KERJA PADA BANK SYARIAH DI YOGYAKARTA"

Dosen Pembimbing : Trias Setiawati,Dra.,M.Si.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perkenan dan bantuan Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

CP : 085729349043 (Heti Nur I)

Yogyakarta , 10 April 2017
Dekan,

Dr. Dr. Agus Harjito, M. Si
NIK. : 87 311 0103

Lampiran 12

Surat Tanda Bukti Telah Melakukan Penelitian

PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk.
Kantor Cabang Syariah Yogyakarta
Jl. Faridan M. Noto No. 10 Kotabaru
Yogyakarta
Tel. (0274) 551055, 512467
Fax. (0274) 551056
www.btn.co.id

BTN Syariah

SURAT KETERANGAN

No. 4622 /YYK/SUPP/X/2017

Yang bertandatangan dibawah ini saya :

Nama	: Hadi Wasono
Jabatan	: DBM Supporting

Menerangkan bahwa nama di bawah ini :

Nama	: Heti Nur Isnaini
No. Mahasiswa	: 13311164
Program Pendidikan	: Sumber Daya Manusia
Fakultas	: Ekonomi
Perguruan Tinggi	: Universitas Islam Indonesia

Telah melaksanakan penelitian pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta pada tanggal 16 Oktober 2017 – 25 Oktober 2017 dengan judul penelitian "*Pengaruh Work Family Conflict, Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja pada Bank Syariah di Yogyakarta*".
Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 26 Oktober 2017
PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO), Tbk
KANTOR CABANG SYARIAH YOGYAKARTA

Hadi Wasono
DBM Supporting

Afd

BANK Syariah BUKOPIN
PT BANK SYARIAH BUKOPIN
Kantor Cabang Yogyakarta
Jl. MT. Haryono No. 7 Yogyakarta
Telp. (0274) 387 713, (0274) 373 832
Fax (0274) 388 938

SURAT KETERANGAN

Nomor : 58 /BSB-SDI/KC YGY/XI/2017

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Firdaus Herta Pradana
Jabatan : Pemimpin Cabang

Menerangkan bahwa :

Nama : Heti Nur Isnaini

NIM : 13311164

Fakultas : Ekonomi Manajemen

Benar telah melakukan penelitian di PT BANK SYARIAH BUKOPIN Cab Yogyakarta berupa pengisian kuisoner dengan judul "Analisa Komimen Organisasi dan Kinerja Karyawan dengan variable Intervening Kepuasan Kerja Pada Bank Syariah di Yogyakarta.

Demikian agar surat keterangan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 20 November 2017
PT BANK SYARIAH BUKOPIN

Firdaus Herta Pradana
Pemimpin cabang
FHP/po

Bank Muamalat

No. : 647/BMI-JOG/XI/2017

Yogyakarta, 15 November 2017
26 Shafar 1439 H

Kepada Yth :
Heti Nur Isnaini
Fakultas Ekonomi - Manajemen
Universitas Islam Indonesia
Di –
D. I. Yogyakarta

Perihal : *Keterangan Penelitian*

Assalamu'alaikum wr wb,

Semoga kita selalu dalam lindungan Allah SWT, dan senantiasa dapat menjalankan aktivitas sehari-hari dengan baik. Amin.

Berikut ini kami menyampaikan bahwa **telah dilakukan Penelitian** Skripsi sebagai berikut :

Nama Mhs : **Heti Nur Isnaini**
Fakultas : Fakultas Ekonomi - Manajemen, Universitas Islam Indonesia
Judul Penelitian :

Analisis Pengajur *Work Family Conflict*, Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan dengan Variabel *Intervening* Kepuasan Kerja Pada Bank Syariah di Yogyakarta

Demikian Surat Keterangan ini disampaikan, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum wr wb,

PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, TBK.
CABANG YOGYAKARTA

Bank Muamalat
CABANG YOGYAKARTA

Deddy Setianto
Business Development Manager

mandiri syariah

SURAT KETERANGAN

No.19/006-3/229

PT Bank Syariah Mandiri
Kantor Area Yogyakarta
Jl. Jend Sudirman No.42
Yogyakarta
Tel. (0274) 555022-26
Fax. (0274) 555021
www.syariahmandiri.co.id

Assalaamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sukma Dwie Priardi
Jabatan : *Area Manager*
Unit Kerja : PT Bank Syariah Mandiri Area Yogyakarta

Menerangkan bahwa:

Nama : Heti Nur Isnaini
Jurusan : Manajemen
Universitas : Universitas Islam Indonesia

Telah selesai melakukan penelitian di Bank Syariah Mandiri Aea Yogyakarta dalam rangka riset/penelitian untuk karya ilmiah yang diselenggarakan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 14 Desember 2017
PT BANK SYARIAH MANDIRI
AREA YOGYAKARTA

Sukma Dwie Priardi
Area Manager

PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARI'AH
BANGUN DRAJAT WARGA
BPRS BDW
Perbankan Syariah
Kantor Pusat : Jl. Gedongkuning Selatan 131 Yogyakarta Telp. (0274) 413552, 389877 Fax (0274) 452424 Email: bprs.bdw@gmail.com
Kantor Cabang Bantul : Jl. Jenderal Sudirman, No.79, Bantul Telp. (0274) 6460543 (Kompleks Balai Muslimin)
Kantor Kas Ngipik : Jl. Manggisan, Baturetno, Banguntapan, Bantul Telp/Fax (0274) 373584
Kantor Kas Sedayu : Jl. Raya Wates Km. 10, Argosari, Bantul Telp. (0274) 6498425

SURAT KETERANGAN
NO: 288/BDW/Ops/XI/2017

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Direksi PT. BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga dengan ini menerangkan bahwa

Nama	:	Heti Nur Isnaini
TTL	:	Yogyakarta, 6 Februari 1995
No. Mhs	:	13311164
Fakultas	:	Ekonomi
Jurusan	:	Manajemen
Universitas	:	Universitas Islam Indonesia

Telah melakukan tugas penelitian di PT. BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga Yogyakarta sebagai syarat penulisan Skripsi dengan judul :
"Analisis Pengaruh *Work Family Conflict*, Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pada Bank Syariah Di Yogyakarta"

Yang dilaksanakan pada tanggal 26 Oktober 2017 sampai dengan 20 November 2017.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 25 November 2017
PT. BPR SYARI'AH BDW

Dana Suswati, SE
Direktur Utama

BANK MADINA SYARIAH
PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

SURAT KETERANGAN
No. 486/E.DIR/BPRS-MMS/XII/2017

اَلسَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللهِ وَبَرَكَاتُهُ

Kami yang bertanda tangan di bawah ini menjelaskan bahwa:

Nama	: HETI NUR ISNAINI
No. Mhs	: 13311164
Fakultas	: Ekonomi
Universitas	: Universitas Islam Indonesia

Telah melaksanakan dan menyelesaikan penelitian di PT. BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA guna penyusunan skripsi dengan judul **"ANALISIS PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, RELIGIUSITAS TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL *INTERVENING* KEPUASAN KERJA PADA BANK SYARIAH DI YOGYAKARTA".**

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan *Jazakumullah khairan katsiran.*

وَالسَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللهِ وَبَرَكَاتُهُ

Bantul, 13 Desember 2017

BANK MADINA SYARIAH
PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera

SABDO NUGROHO, SP
Direktur

Jl. Parangtritis KM. 3,5 No. 184, Sewon, Bantul,
Yogyakarta, 55187
Telp. : 0274 - 372788 — Fax. : 0274 - 413636
Email : bank.madina.syariah@gmail.com
www.bankmadinasyariah.com

Sahabat dalam Bermu'amalah

PT BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA
Terdaftar dan diawasi oleh :

Lampiran 13

Dokumentasi Penelitian dan Struktur Orgam



Gambar 1. Peneliti dengan Pak Fandi, Bagian HRD BTN Syari'ah

Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2017



Gambar 2. Suasana Front Office BTN Syari'ah

Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2017



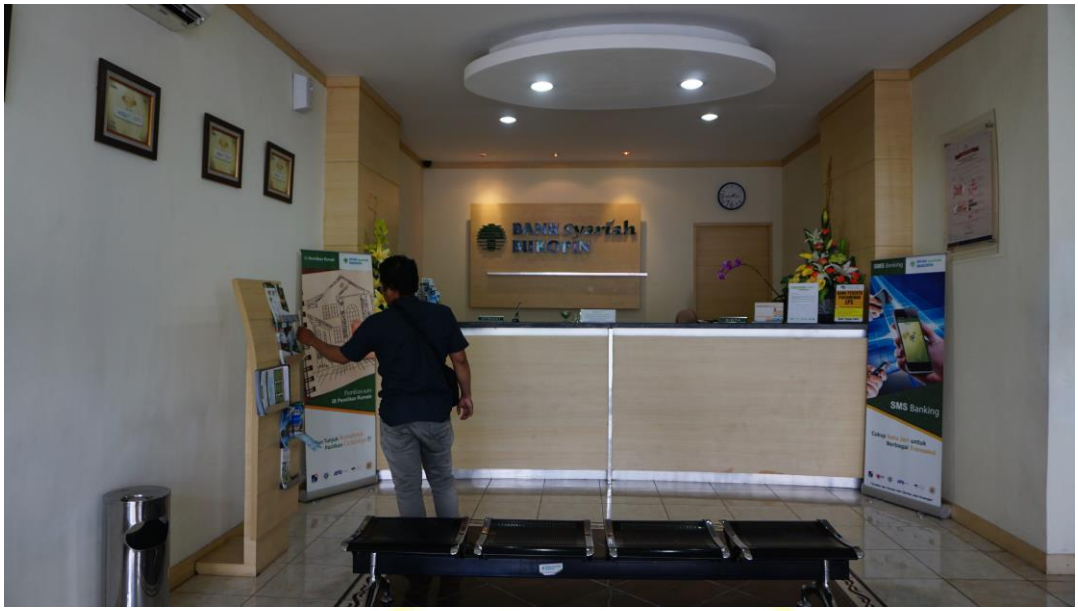
Gambar 3. Ruang Kerja Bagian Pembiayaan BTN Syari'ah

Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2017



Gambar 4. Peneliti dengan Pak Ovi, Bagian HRD Bank Syari'ah Bukopin

Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2017



Gambar 5. Suasana Front Office Bank Syari'ah Bukopin

Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2017



Gambar 6. Suasana Front Office Bank Muamalat

Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2017



Gambar 7. Peneliti dengan Pak Dedi, Manajer Bank Muamalat

Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2017



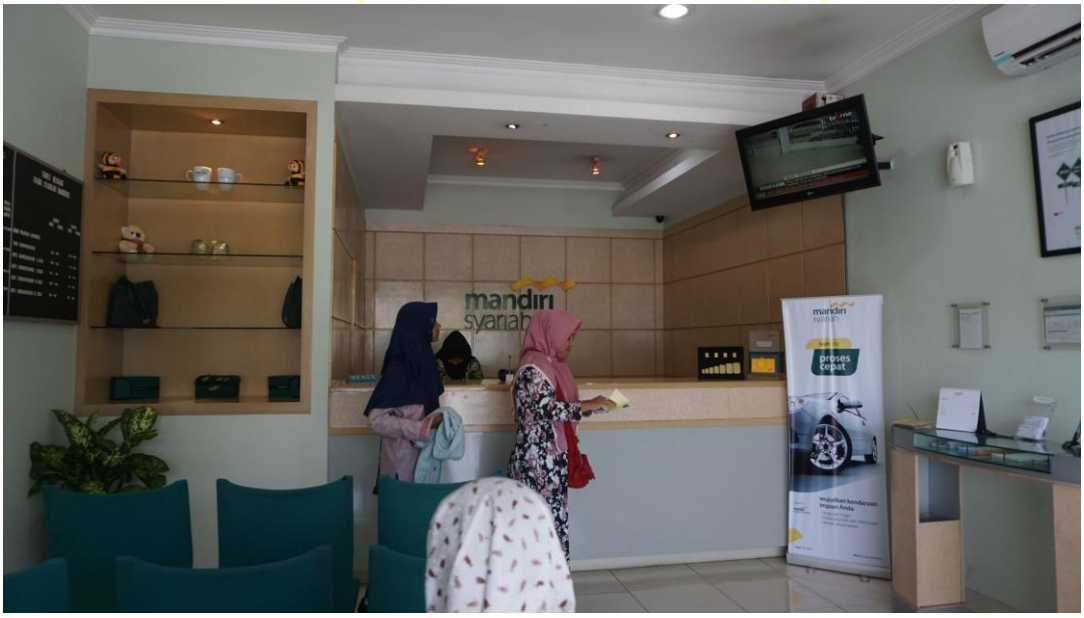
Gambar 8. Peneliti dengan Pak Heriyanto, Manajer BSM UII

Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2017



Gambar 9. Suasana Front Office BSM Katamso

Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2017



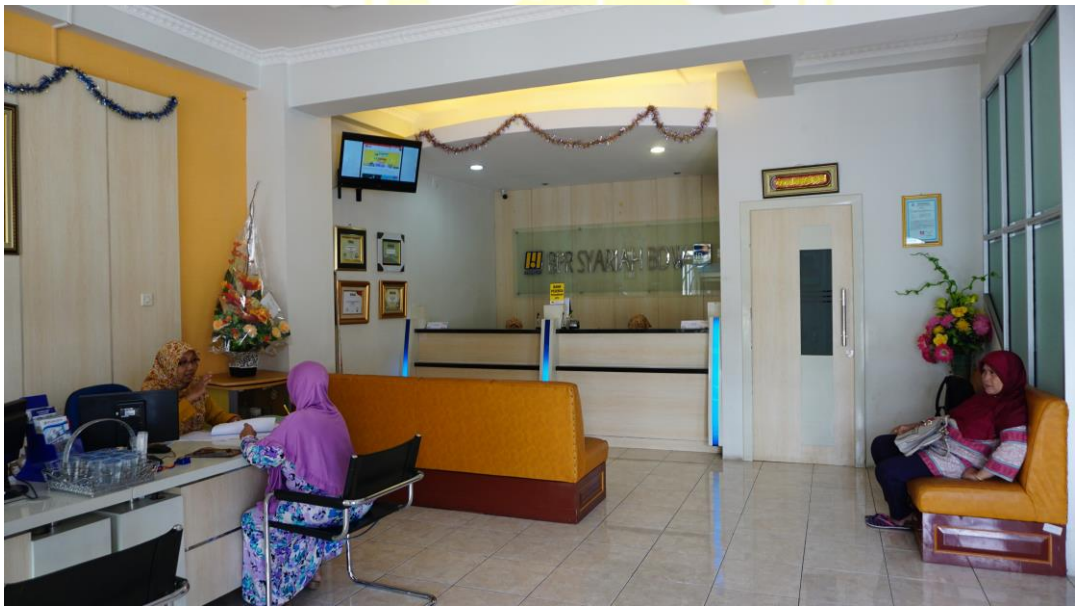
Gambar 10. Suasana Front Office BSM Kotagedhe

Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2017



Gambar 11. Peneliti dengan Manajer SDM BPRS Bangun Drajat Warga

Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2017



Gambar 12. Suasana Front Office BPRS Bangun Drajat Warga

Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2017



Gambar 13. Peneliti dengan Customer Service danTeller BPRS Madina

Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2017



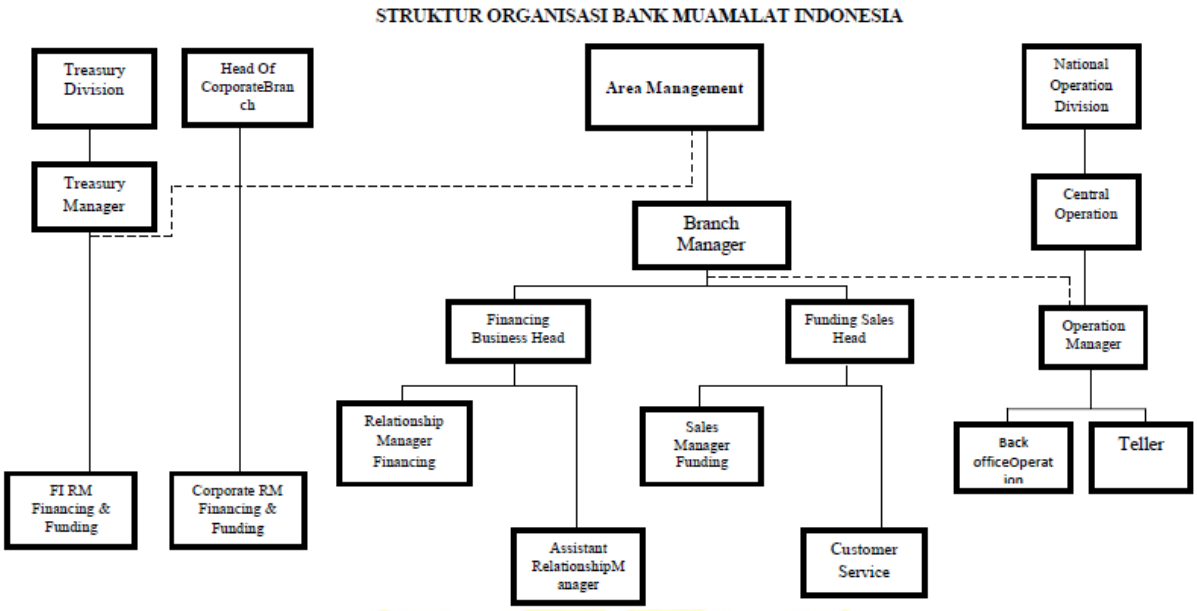
Gambar 14. Suasana Front Office Bank Syariah Madina

Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2017

Lampiran 14

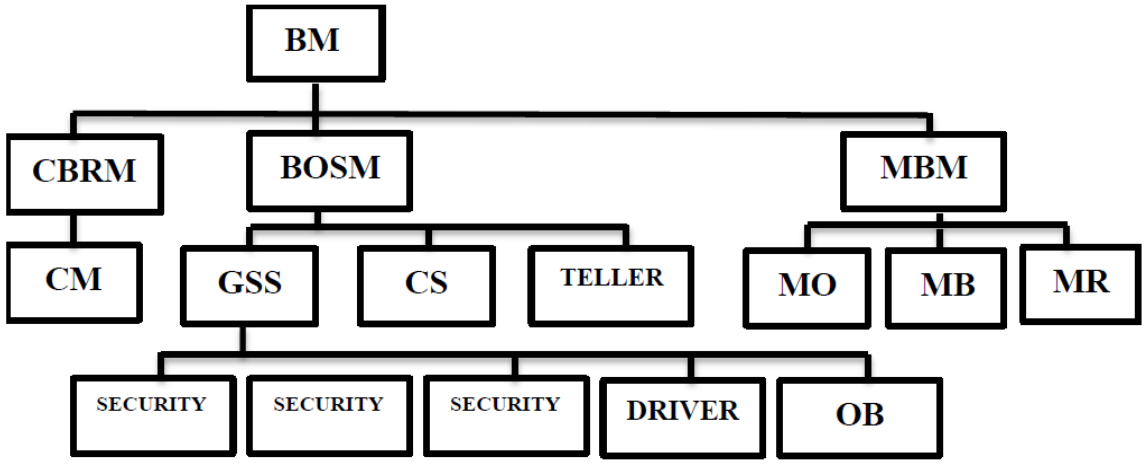
Struktur Organisasi

Lampiran 14.1 Struktur Organisasi Bank Muamalat



Sumber : Data Sekunder Bank Muamalat

Lampiran 14.2 Struktur Organisasi Bank Syari'ah Mandiri

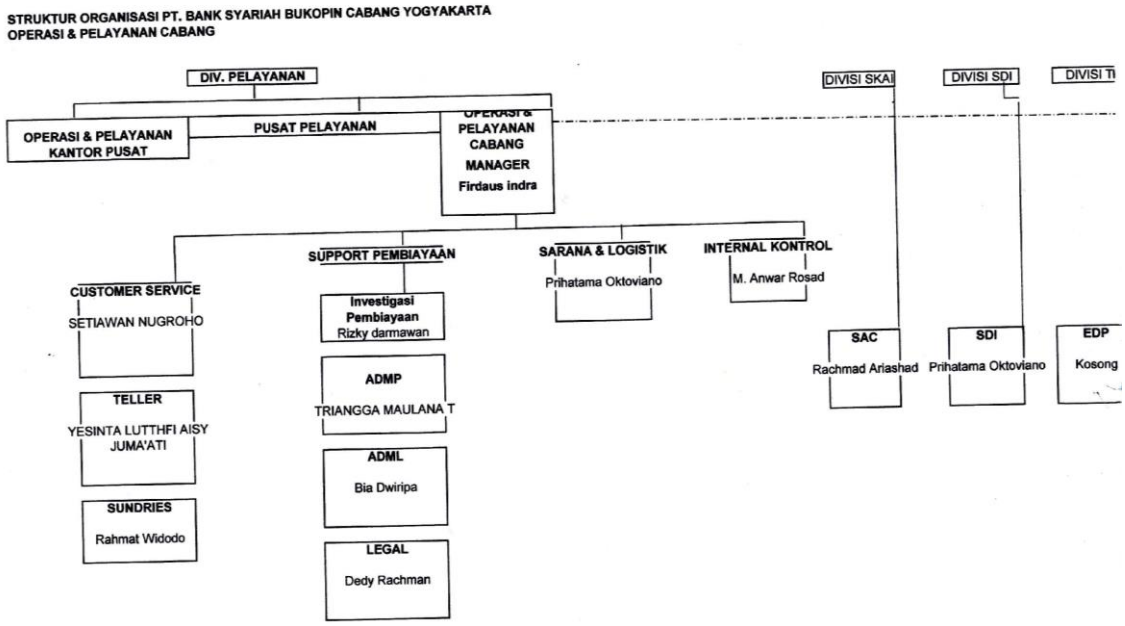


Sumber : Data Sekunder Bank Syari'ah Mandiri

Keterangan :

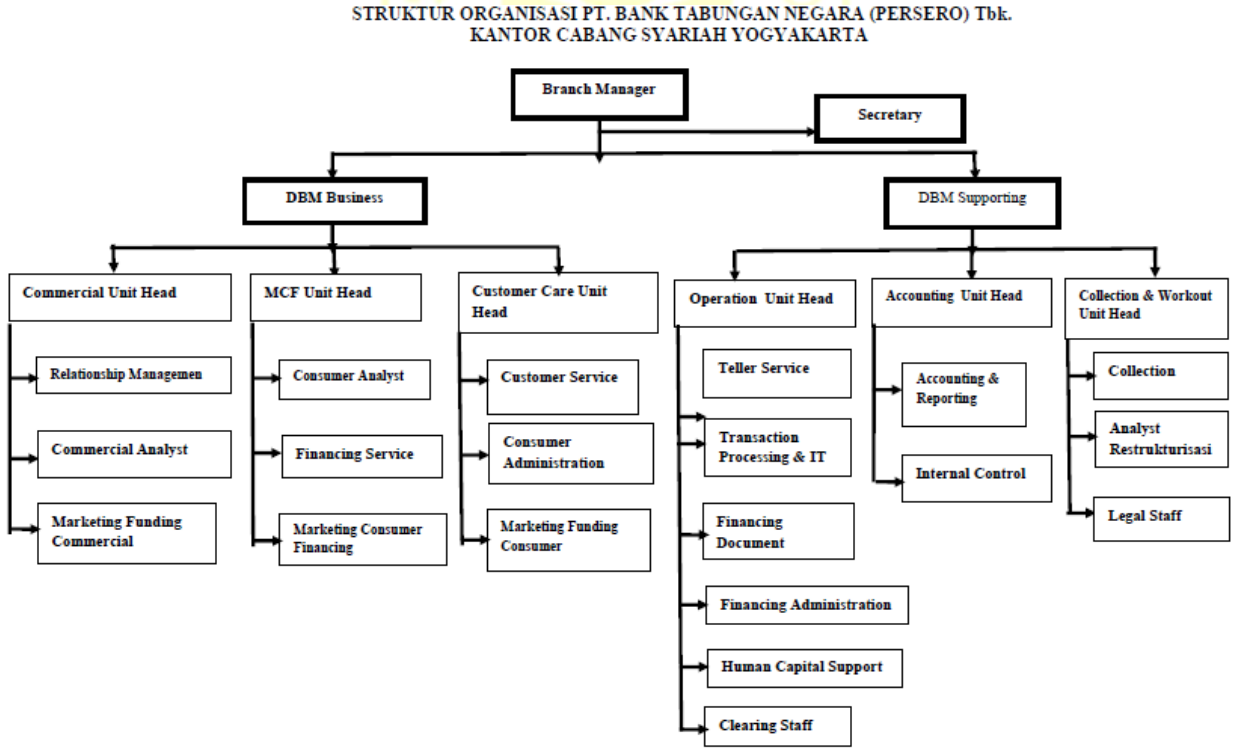
1. *Branch Manager (BM)*
2. *Branch Operations Service Manager (BOSM)*
3. *Teller*
4. *Customer Service (CS)*
5. *Consumer Banking Relationship Manager (CBRM)*
6. *Consumer Marketing (CM)*
7. *Micro Banking Manager (MBM)*
8. *Micro Operational (Admin)*
9. *Micro Business (Marketing)*
10. *Micro Risk (Analys & Collection)*
11. *Security*

Lampiran 14.3 Struktur Organisasi Bank Syari'ah Bukopin



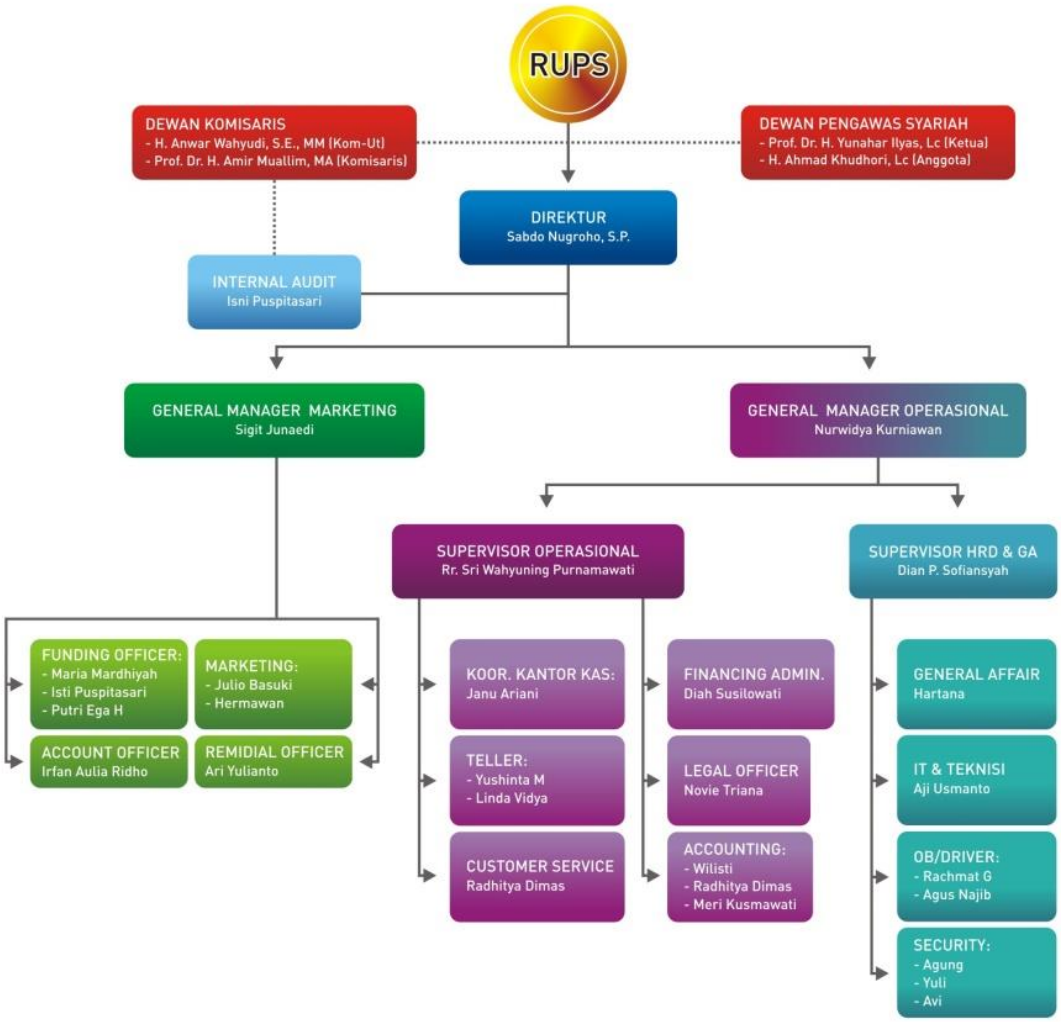
Sumber : Data Sekunder Bank Syari'ah Bukopin

Lampiran 14.4 Struktur Organisasi BTN Syari'ah



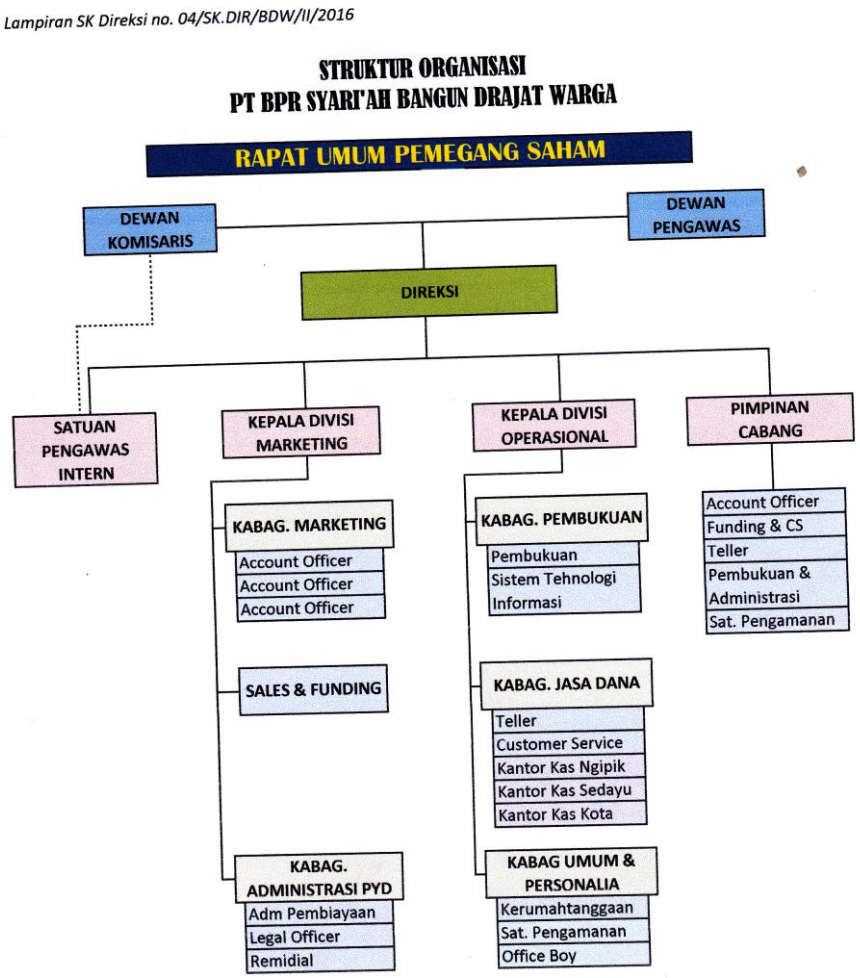
Sumber : Data Sekunder BTN Syari'ah

Lampiran 14.5 Struktur Organisasi BPRS Madina, Yogyakarta



Struktur Organisasi BPRS Madina Yogyakarta
Sumber : bankmadinasyariah.com, 2017

Lampiran 14.6 Struktur Organisasi BPRS Bangun Drajat Warga, Yogyakarta



Struktur Organisasi BPR SYARI'AH BDW
Sumber : bprs-bdw.co.id, 2017

Lampiran 15

Biodata Peneliti



Nama : Heti Nur Isnaini

Tempat, Tanggal Lahir : Yogyakarta, 6 Februari 1995

Jenis Kelamin : Perempuan

NIM : 13311164

Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Kosentrasi : Sumber Daya Manusia

Alamat : Danunegaran MJ III/1090 Yogyakarta, D.I. Yogyakarta

Pendidikan Formal :

1. 1999 – 2001 : TK ABA Danunegaran
2. 2001 – 2007 : SD Muhammadiyah Suryowijayan
3. 2007 - 2010 : SMP N 8 Yogyakarta
4. 2010 - 2013 : SMA N 5 Yogyakarta
5. 2013- 2017 : Universitas Islam Indonesia

Email : hetinurisnaini@yahoo.com

Pendidikan Formal :

1. 2011/2012 : Koordinator Sie Keterampilan dan Kewirausahaan OSIS Bhineka Dharma Siswa Puspanegara
2. 2011/2012 : Ketua KOPSIS SMA N 5 Yogyakarta
3. 2015/2016 : Presiden IESC FE UII
4. 2015/2016 : Mawapres FE UII
5. 2016/2017 : Koordinator Kaderisasi FoSSEI Regional Yogyakarta
6. 2017/2020 : Staff Bidang Riil Masyarakat Ekonomi Syari'ah
7. 2017/2020 : Wakil Ketua PCNA Mantrijeron Yogyakarta