



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BMT UGT NUSANTARA CAPEM RIAU**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Syariah dan Hukum**



**OLEH :**

**ARMEN SANUSI LUBIS**  
**NIM : 12120510461**

**PROGRAM S1  
EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
1447 H/2026 M**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul "Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Ugt Nusantara Capem Riau Perspektif Ekonomi Syariah" yang ditulis oleh:

Nama : Armen Sanusi Lubis  
 NIM : 12120510461  
 Program Studi : Ekonomi Syariah

Demikian Surat ini dibuat agar dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 30 Desember 2025

Pembimbing 1

Dr. Budi Azwar S.E M.Ec

Pembimbing 2

Muhammad Nurwahid M.Ag

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta miliki UIN Suska Riau

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **"PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT UGT NUSANTARA CAPEM RIAU"**, yang ditulis oleh:

NAMA : Armen Sanusi Lubis  
 NIM : 12120510461  
 PROGRAM STUDI : Ekonomi Syariah

Telah di *munaqasyahkan* pada:

Hari/Tanggal : Kamis, 8 Januari 2026  
 Waktu : 13.00 WIB s/d selesai  
 Tempat : Ruang Munaqasyah

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan tim penguji munaqasyah fakultas syariah dan hukum universitas islam negeri sultan syarif kasim riau.

**Pekanbaru, 8 Januari 2026**  
**TIM PENGUJI MUNAQASYAH**

Ketua  
**Muhammad Nurwahid, M.Ag**

Sekretaris  
**Dr. Musnawati, SE., M.Ak**

Penguji I  
**Afdhol Rinaldi, SE., M.Ec**

Penguji II  
**Dr. Muhammad Albahi, SE., M.Si,Ak**

*(Handwritten signatures of the examiners)*



Dekan Fakultas Syariah dan Hukum

**Dr. H. Maghfirah, MA**  
 NIP. 197312271994022001



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

**Nama** : Armen Sanusi Lubis  
**NIM** : 12120510461  
**Tempat/ Tgl. Lahir** : Tanjung 14 Maret 2003  
**Fakultas/Pascasarjana** : Syariah dan Hukum  
**Prodi** : Ekonomi Syariah  
**Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\***:

Pengaruh quality of work life terhadap kinerja karyawan bmt ugt nusantara capem  
riau

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertai/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya \* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
  2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
  3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya , \*saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
  4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya ) \*saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan peraturan perundang-undangan.
- Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru,.....

..... membuat pernyataan



NIM: 12120510461

• pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

UIN SUSKA RIAU



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

**Armen Sanusi Lubis (2026): Pengaruh *Quality of Work life* terhadap Kinerja karyawan BMT UGT Nusantara Capem Riau**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *Quality of Work Life* terhadap kinerja karyawan BMT UGT Nusantara Capem Riau. Metodologi penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan kusioner sebagai teknik pengumpulan data penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sumber data primer yang diperoleh langsung dari 15 responden di BMT UGT Capem Riau.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ditemukan nilai signifikan dari variabel *Quality of Work Life* sebesar  $0.005 < 0,05$ . dengan nilai t tabel sebesar  $3,356 > 2,160$ . Jika nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05) atau saat t hitung lebih besar dari pada t tabel, maka menunjukkan adanya hubungan atau pengaruh yang signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima atau *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam perspektif ekonomi syariah, pengaruh QWL terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Nusantara berpengaruh signifikan. Ketika lembaga memberikan perhatian pada kesejahteraan karyawan dari segi material, moral. Dan spiritual, karyawan akan cenderung lebih produktif terhadap visi misi lembaga, terutama visi syariah yang menjadi dasar operasional BMT UGT Nusantara tersebut.

**Kata Kunci :** *Quality of Work Life, Kinerja Karyawan, Ekonomi Syariah*



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Alhamdulillahirabbil'alamin segala puji bagi Allah SWT, atas segala limpahan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Produktivitas kinerja Karyawan Bmt Ugt Nusantara Capem Riau Perspektif Ekonomi Syariah ”**. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan alam, Nabi Muhammad SAW. Allahumma shalli'ala Muhammad wa'ala aali Muhammad.

Skripsi ini diajukan guna melengkapi syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syariah di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini sangat sulit diwujudkan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusinya baik secara material maupun spiritual khususnya kepada:

1. Kepada Orang tua tercinta, Ayahanda Hamdan Lubis dan Ibunda Aisyah Hasibuan beserta keluarga besar yang telah memberikan dukungan kepada penulis untuk mencapai kesuksesan. Hanya doa yang dapat penulis panjatkan, semoga Allah SWT. senantiasa memberikan kesehatan dan umur panjang yang penuh berkah.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS, SE. M.Si, AK, CA selaku Rektor

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Beserta jajarannya.

3. Bapak Dr. H. Maghfirah, M.A selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kaim Riau, beserta Bapak Dr. Muhammad Darwis, S.HI., MH selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr. Nurnasrina, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan II, dan Bapak Dr. M. Alpi Shahrin, M.H selaku wakil Dekan III yang bersedia mempermudah penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi.
4. Bapak Syamsurizal, SE. M.Sc,AK selaku ketua Prodi Ekonomi Syariah dan Bapak Zilal Afwa Ajidin, SE.,MA selaku Sekertaris Prodi Ekonomi Syariah, serta Bapak Ibu dosen dan karyawan-karyawan Fakultas Syariah dan Hukum yang telah memberikan nasehat-nasehat yang terbaik serta membantu penulis selama perkuliahan.
5. Bapak Dr.Budi Azwar S.E M.Ec selaku dosen pembimbing 1 dan Muhammad Nurwahid M.Ag selaku dosen pembimbing 2 yang telah banyak membantu penulis dalam perbaikan-perbaikan skripsi, arahan dan masukan yang bermanfaat sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Jenita, S.E, MM selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan motivasi kepada penulis selama perkuliahan.
7. Bapak/Ibu Dosen yang telah mendidik dan memberikan ilmu-ilmunya kepada penulis.
8. Kepada BMT UGT Nusantara yang telah memberikan izin dan membantu penulis menyelesaikan skripsi.
9. Pihak Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

telah menyediakan berbagai referensi, termasuk buku, jurnal, dan skripsi, yang sangat membantu dalam penyempurnaan skripsi.

10. Calon istri Fitri Kurnia Anisah yang selalu kebersamaian dan memberikan dukungan setiap Langkah penulis selama ini.

11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang turut serta membantu penulis menyelesaikan penelitian.

Atas semua dukungan yang diberikan oleh semua pihak, penulis hanya bisa mengucapkan terima kasih dan mendoakan agar mendapatkan berkah dan balasan yang berlipat dari Allah Subhanahu Wata'ala Aamiin allahumma aamiin.

Pekanbaru, 24 Desember 2025  
Penulis

Armen Sanusi Lubis  
NIM.12120510461

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Batasan Masalah .....	4
C. Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan Penelitian .....	4
E. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>6</b>
A. Kerangka Teoritis .....	6
1. Kualitas Kehidupan Kerja .....	6
2. Kinerja Karyawan .....	12
B. Penelitian Terdahulu .....	15
C. Definisi Operasional .....	16
D. Hipotesis Penelitian .....	18
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>19</b>
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	19
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	20
C. Subjek dan Objek.....	20
1. Subjek dalam Penelitian .....	20
2. Objek dalam Penelitian .....	20
D. Populasi dan Sampel.....	20
E. Sumber Data .....	21
F. Teknik Pengumpulan Data.....	21
G. Analisis Data.....	22
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>25</b>
A. Gambaran Objek Penelitian .....	25
B. Penyajian Data .....	30



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	33
D. Pembahasan .....	40
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>44</b>
A. Kesimpulan .....	44
B. Saran .....	45
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>46</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>49</b>





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memegang peranan sangat penting dan strategis dalam suatu organisasi. Tugas sumber daya manusia dalam hal ini adalah mengelola semua fungsi terkait dengan manusia sebagai sumber tenaga kerja agar mampu mencapai hasil yang diharapkan perusahaan. Sumber daya manusia melibatkan pegawai, karyawan, pekerja, manajer, dan tenaga kerja lainnya dalam berbagai situasi untuk mendukung kegiatan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.<sup>1</sup>

Pandangan orang terhadap pekerjaan telah berubah seiring waktu. Dahulu, orang bekerja terutama untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dan bertahan hidup. Saat ini, meskipun alasan tersebut masih ada, banyak orang bekerja untuk aktualisasi diri dan kepuasan pribadi. Namun, karyawan yang semakin terdidik justru menimbulkan tantangan baru bagi manajer organisasi, karena peningkatan tingkat pendidikan tidak selalu diikuti oleh meningkatnya kepuasan kerja.<sup>2</sup>

Kondisi internal atau individual memiliki peranan penting dalam mengoptimalkan hasil kerja. Faktor individual yang dimaksudkan seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, moral kerja, efikasi diri para karyawan,

<sup>1</sup> Mukhtamar et.al., “Peranan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi”, dalam *Jurnal Mandira Cendikia*., (2024). Vol. 2, No. 7, h. 52

<sup>2</sup> Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT Bumi Aksara, Tahun 2016., h. 6

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

keterampilan dan keahlian.<sup>3</sup> Faktor internal merupakan aspek utama yang mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan mempunyai peranan yang paling banyak dalam mengelola kegiatan suatu perusahaan. Tanpa adanya karyawan sumber daya lain tidak dapat dimanfaatkan apalagi untuk menghasilkan suatu produk atau jasa.

Karyawan yang terampil dan memiliki keahlian merupakan faktor yang mempengaruhi untuk mendapatkan kinerja terbaik, maka kualitas karyawan juga perlu diperhatikan agar mencapai tujuan dari perusahaan.<sup>4</sup> Masalah pokok yang masih sering dialami perusahaan adalah bagaimana mencari cara meningkatkan kinerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan. Salah satu cara dalam mengukur tingkat kepuasan karyawan adalah dengan mengetahui perasaan karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaannya atau bisa disebut juga dengan *Quality of Work Life (QWL)*.

Kualitas kehidupan kerja karyawan (*Quality of Work Life*) menunjukkan hubungan positif pada kepuasan kerja karyawan<sup>5</sup>. Adapun masalah yang dihadapi perusahaan melalui pengamatan langsung, bahwa karyawan mengalami banyak adaptasi terhadap perubahan organisasi secara menyeluruh, dan karyawan dituntut untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan perusahaan. Tekanan pada karyawan berdampak pada kualitas kerja dan dapat menurunkan kinerja karyawan serta menghambat perusahaan untuk mencapai tujuan dalam jangka panjang.

<sup>3</sup> Aprilian Faris, "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank Pan", dalam *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* (2023), Vol. 12, No. 6, h. 3.

<sup>4</sup> Zelvian Iendy, *Optimalisasi Kinerja Karyawan menggunakan Pendekatan Knowledge Manajemen & Motivasi Kerja*, Penerbit Qiara Media, Tahun 2019, h. 75

<sup>5</sup> Marhaeni Novie, *Kualitas Kehidupan Kerja Signifikansi, Konstruksi, dan Implementasinya*, Penerbit Brilian Internasional Surabaya, Tahun 2023, h. 3



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam penelitian ini, penulis akan menganalisis pengaruh QWL pada salah satu lembaga keuangan yang berbentuk koperasi yaitu *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT). BMT UGT Nusantara Capem Pekanbaru adalah salah satu koperasi di Indonesia yang sangat mengedepankan prinsip syari'ah, sehingga memastikan kepatuhan terhadap peraturan keuangan syari'ah. BMT UGT Nusantara Capem Pekanbaru menyediakan beragam solusi keuangan yang mencakup berbagai alternatif pinjaman dan tabungan.<sup>6</sup>

Dalam menyalurkan pembiayaan kepada anggota selalu disertai dengan masalah. Masalah yang sering terjadi ialah adanya ingkar janji nasabah BMT UGT Nusantara berupa keterlambatan pembayaran yang tidak sesuai dengan waktu yang sudah di sepakati. Untuk mencegah hal tersebut, kinerja karyawan perlu ditingkatkan agar terjaminnya kesejahteraan dan memiliki kondisi kerja yang baik, pada akhirnya membawa dampak positif bagi karyawan itu sendiri.

Pada penelitian Juniawan dkk, memberikan kesimpulan bahwa adanya hubungan yang positif antara *Quality of Work Life* dengan kinerja karyawan.<sup>7</sup> Jika pada penelitian terdahulu sudah dijelaskan tentang manfaat *Quality of Work Life* dalam meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam meningkatkan produktivitas karyawan, maka penelitian ini akan mengetahui pengaruh *Quality of Work Life* dengan produktivitas kinerja karyawan di lembaga keuangan yang berlandaskan syari'ah.

Berdasarkan uraian diatas, kualitas kehidupan kerja dapat mempengaruhi

<sup>6</sup> Bmtugtnusantara, website dari <https://bmtugtnusantara.co.id/tentang>. Diakses pada tanggal 14 Juli 2025

<sup>7</sup> Juniawan., et.al, "Pengaruh *Quality of Work Life* dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", dalam *Jurnal Business Management and Entrepreneurship* (2021), Vol. 3, No. 3, h. 65

kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian dengan tujuan mendeskripsikan bagaimana pengaruh *Quality Of Work Life* dalam produktivitas kinerja karyawan BMT UGT Nusantara Capem Riau Perspektif Ekonomi Syariah.

### **B. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari topik yang dibicarakan, maka peneliti membatasi permasalahan penelitian ini pada pengaruh *Quality of Work Life* pada BMT UGT Nusantara Capem Riau Perspektif Ekonomi Syariah.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka yang menjadi masalah pada penelitian ini adalah ;

1. Apakah *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap produktifitas kinerja pada karyawan BMT UGT Nusantara Capem Riau?
2. Apakah *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap produktifitas kinerja pada karyawan BMT UGT Nusantara Capem Riau dalam Perspektif Ekonomi Syariah?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada perumusan masalah yang sudah diuraikan diatas, maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Quality of Work Life* terhadap produktifitas kinerja pada karyawan BMT UGT Nusantara Capem Riau?
2. Untuk mengetahui pengaruh *Quality of Work Life* terhadap produktifitas

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kinerja pada karyawan BMT UGT Nusantara Capem Riau dalam Perspektif Ekonomi Syariah?

## E. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian akan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, manfaat dari penelitian ini adalah antara lain:

1. Secara teoritis, diharapkan penelitian ini memberikan sumbangan pemikiran dalam penerapan *Quality of Work Life* terkhusus untuk prodi/jurusan Ekonomi Syariah dan Hukum. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk melengkapi kajian teoritis berkaitan dengan *Quality of Work Life*.
2. Secara praktis, diharapkan penelitian ini bisa memberikan tambahan wawasan pengetahuan bagi karyawan dan sumber daya manusia lainnya dalam meningkatkan kemampuan serta kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kerangka Teoritis

##### 1. Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja berkaitan dengan lingkungan kerja yang nyaman, pengalaman kerja yang menyenangkan dan keterlibatan kerja yang cukup sehingga karyawan merasa menjadi bagian dari sebuah organisasi atau perusahaan.<sup>8</sup> Semua hal tersebut dapat terpenuhi dengan pelaksanaan aspek yang terkandung dalam kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life (QWL)*. Dengan usaha memaksimalkan kualitas kehidupan kerja di perusahaan dapat memunculkan peranan karyawan untuk perbaikan kinerja dan produktivitas.

Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) adalah pandangan karyawan tentang kondisi dan pengalaman di tempat kerja mereka, yang bertujuan memenuhi kebutuhan pribadi karyawan sambil meningkatkan efektivitas organisasi.<sup>9</sup> Pemberian kualitas kehidupan kerja yang memadai juga termasuk bentuk penghargaan terhadap kemampuan para karyawan yang memiliki sebuah komitmen pada perusahaan. Dengan adanya hal tersebut karyawan akan memberikan kontribusi terhadap perbaikan kinerja mereka dan nantinya dapat mengembangkan lingkungan kerja agar lebih memadai. Pekerjaan bukan hanya memberikan penghasilan tetapi juga memberikan tambahan ilmu kepada mereka dan membuat mereka merasa bermakna berada di perusahaan karena telah ikut

<sup>8</sup> Farmi Nadia., et.al, "Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) KPRK Lhokseumawe dengan Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening", dalam *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol. 5, No. 2, 2020, h. 84-93

<sup>9</sup> Walton, R. E. (1973). *Quality of work life: what is it?*. Sloan Management Review, 15(1), 11-21.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

terlibat memutuskan kebijakan terkait segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

*Quality of Work Life* dapat diartikan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja. Karena kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang erat dengan suasana menyenangkan atau tidak bagi karyawan di lingkungan kerjanya, maka hal ini dapat dikaitkan dengan kepuasan kerja. Kualitas kehidupan kerja itu sendiri bukanlah kepuasan kerja, tetapi sebagai faktor yang berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja.<sup>10</sup>

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses dimana organisasi memberi respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengijinkan para keryawan memberikan sumbagan saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dalam suatu perusahaan.

#### a) Aspek-aspek Kualitas Kehidupan Kerja

Untuk mengetahui kualitas kehidupan kerja pada karyawan sebagai bagian dari performan manajemen perusahaan, terdapat beberapa aspek yang diantaranya:

##### 1) Manajemen partisipatif

Karyawan diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, dapat dilakukan berbagai aktivitas yang berkaitan dengan aktivitas kerja pokok maupun di luar lingkungan perusahaan. Manajemen pada semua bidang harus bersedia dan berusaha mengikutsertakan seluruh karyawan di lingkungannya secara optimal.

<sup>10</sup> Marhaeni Novie loc.cit h. 7

Pengikutsertaan itu akan menimbulkan perasaan diterima dan dihargai yang berdampak pada timbulnya perasaan ikut memiliki dan perasaan ikut bertanggung jawab pada keberhasilan suatu perusahaan.

## 2) Lingkungan kerja yang baik, sehat dan aman

Di lingkungan kerja berisiko, karyawan merasa aman dan nyaman bekerja karena perusahaan memberikan jaminan perlindungan, termasuk asuransi jiwa, sehingga mereka tidak menganggapnya sebagai lingkungan kerja yang "sakit."

### b) Faktor-faktor *Quality of Work Life*

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah sebagai berikut<sup>11</sup> :

#### 1) Restrukturisasi Kerja

Restrukturisasi kerja diukur melalui beberapa aspek, seperti penataan ulang jadwal kerja, kesempatan bagi karyawan untuk menerapkan keterampilan yang dimiliki, peluang untuk meningkatkan kompetensi, ketersediaan standar operasional prosedur (SOP) atau peraturan kerja yang jelas, serta peluang bagi pegawai untuk mengembangkan kemampuan baru. Keseluruhan indikator ini digunakan untuk melihat sejauh mana perubahan struktur kerja mampu mendukung peningkatan kinerja dan efektivitas dalam lingkungan kerja.

#### 2) Partisipasi Kerja

Partisipasi dinilai melalui beberapa aspek, antara lain kemampuan individu dalam meningkatkan komunikasi baik di tingkat internal maupun dalam kelompok, kemampuan memperkuat koordinasi kerja, serta kemampuan

<sup>11</sup> Andrie Hadie, "Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai di PT Bank Jabar Banten. *Bandung:Program Magister Manajemen Pascasarjana UNPAD*, 2008.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengembangkan kapabilitas diri. Selain itu, partisipasi juga terlihat dari sejauh mana seseorang dapat terlibat secara aktif dalam proses pembuatan berbagai keputusan operasional di dalam organisasi. Indikator-indikator tersebut digunakan untuk mengukur tingkat keterlibatan anggota dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

### 3) Sistem Imbalan

Sistem imbalan dinilai berdasarkan beberapa aspek, seperti kemampuan imbalan untuk memenuhi kebutuhan hidup, jaminan kelangsungan pekerjaan atau penghasilan, kesesuaian antara imbalan dengan tugas dan tanggung jawab yang dijalankan, serta kesesuaian gaji dengan kebutuhan pekerja dan peran yang diemban dalam organisasi. Selain itu, penghasilan yang diperoleh juga berperan penting dalam mendukung perekonomian keluarga pekerja. Evaluasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa sistem imbalan tidak hanya adil dan proporsional, tetapi juga mampu meningkatkan motivasi serta kesejahteraan karyawan secara keseluruhan

### 4) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dinilai melalui beberapa aspek, termasuk tingkat keamanan di tempat kerja, jaminan kebersihan dan kesehatan lingkungan, kenyamanan secara umum bagi para pekerja, serta ketersediaan perlindungan untuk keselamatan kerja. Selain itu, lingkungan kerja juga dievaluasi dari sejauh mana kondisinya mendukung kelancaran dan keberlangsungan pelaksanaan tugas. Penilaian ini penting untuk memastikan bahwa lingkungan kerja tidak hanya aman dan nyaman, tetapi juga kondusif dalam meningkatkan produktivitas, motivasi,

dan kesejahteraan karyawan.

### c) Kualitas Kehidupan Kerja dalam Islam

Kualitas kehidupan kerja pada hakikatnya merupakan konsep yang membicarakan tentang kondisi menyeluruh atas kesejahteraan dan kebahagiaan hidup para karyawan dalam lingkungan pekerjaannya.<sup>12</sup> Kualitas kehidupan kerja islam mencerminkan bagaimana seorang atasan memberikan balasan yang baik bagi setiap karyawannya. Seperti firman Allah dalam Al-Quran Surat At-Taubah:

105  
 وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى  
 عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya :*“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”*<sup>13</sup>

Konsep dasar dalam manajemen sumber daya insani atau sumber daya manusia dalam konsep islam, penerapan konsep tersebut dalam organisasi tidak lain adalah untuk menjamin adanya kualitas kehidupan kerja yang baik bagi para karyawan dalam organisasi.<sup>14</sup> QWL juga ditunjukkan oleh adanya kehidupan sosial yang baik dalam lingkungan organisasi dan islam juga menekankan penting adanya hubungan kemanusiaan ini.

Allah SWT menyukai hamba-Nya yang mengerjakan suatu pekerjaan

<sup>12</sup> Rahman Arrafiqur, “Kualitas Kehidupan Kerja: Suatu Tinjauan Literatur dan pandangan dalam konsep islam”, dalam *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, Volume 6, No. 1, Januari 2017, hal. 7-22

<sup>13</sup> Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Lajnah Pentasihan Al-Qur'an, 2019), h. 203

<sup>14</sup> Johaeri Irhas, “Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Syariah”, Vol. 2, No. 1, tahun 2018, hal. 29-46



dengan diselesaikan secara baik. yang pada akhirnya orang itu bisa menikmati hasil dari perasan keringatnya, yang mana disebutkan dalam hadits riwayat Tabrani dan Baihaqi Rasulullah SAW bersabda :

إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُثِقَنَهُ (رواه الطبرني والبيهقي)

Artinya: “*Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara itqan (professional)*”. (HR. Thabrani dan Baihaqi)<sup>15</sup>

Hadis ini memberi dasar spiritual dalam Islam tentang pentingnya bekerja dengan serius, teliti, dan penuh tanggung jawab. Hal ini berkaitan erat dengan konsep kualitas kehidupan kerja (Quality of Work Life/QWL), yaitu sejauh mana lingkungan kerja mendukung kesejahteraan, kepuasan, dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja dalam Islam tidak hanya menekankan pada aspek kesejahteraan fisik dan material, tetapi juga mencakup dimensi spiritual, moral, dan sosial. Islam memandang pekerjaan sebagai amanah dan bentuk ibadah, sehingga setiap individu didorong untuk bekerja dengan penuh integritas, tanggung jawab, dan profesionalisme (itqan). Lingkungan kerja yang baik menurut Islam adalah lingkungan yang adil, menghargai kontribusi setiap individu, menjaga hak-hak pekerja, dan mendorong keseimbangan antara kehidupan dunia dan akhirat.

<sup>15</sup> Aisyah r.a., dalam *Hadits Riwayat Thabrani* No. 891, dikutip pada tanggal 23 Juli 2025

## 2. Kinerja Karyawan

### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja ialah suatu hasil yang diperoleh individu dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya didasarkan pada kesanggupan, pengalaman dan keseriusan.<sup>16</sup> Job performance (Kinerja karyawan) adalah perilaku atau aktivitas yang dilakukan oleh karyawan.<sup>17</sup>

ketika bekerja yang diarahkan kepada tujuan dan sasaran organisasi. Dalam mencapai keberhasilan dalam bekerja, karyawan dihadapkan dengan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja mereka, diantaranya:

- a) Dorongan internal yang membuat lebih semangat dan fokus dalam bekerja.
- b) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja, skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan. Semakin mempunyai kemampuan dan keahlian maka mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar
- c) Disiplin kerja, usaha karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh
- d) Rancangan kerja, kejelasan peran seorang pekerja atas tugas dimiliki oleh suatu perusahaan/organisasi
- e) Budaya kerja, kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu perusahaan/organisasi

<sup>16</sup> Muhammad Ras, Jufrizen, dan Muhammad Fahmi, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”, dalam Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah, Volume 1, No. 1 (2018), h. 9-25

<sup>17</sup> Borman & Motowidlo (1997).” *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*”, In N. Schmitt, W. C. Borman, & Associates (Eds.), *Personnel selection in organizations*, 71- 98. San Francisco, California: Jossey-Bass

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- f) Kepemimpinan, perilaku atasan dalam mengarahkan, mengatur, mengelola dan memerintah karyawan mengerjakan tugas yang diberikan.
- g) Potensi, potensi ialah keterampilan yang dimiliki karyawan
- h) Fasilitas kerja, faktor pendukung kelancaran operasional perusahaan<sup>18</sup>

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Kinerja dinilai baik apabila tujuan tercapai sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.

### b. Pengukur Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja karyawan dilakukan baik secara kualitatif maupun kuantitatif untuk menilai sejauh mana pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Pengukuran ini memungkinkan perusahaan untuk melihat peningkatan kinerja harian setiap karyawan, memastikan bahwa kontribusi mereka sejalan dengan target organisasi, serta memberikan dasar untuk pengambilan keputusan terkait pengembangan, penghargaan, atau perbaikan dalam manajemen sumber daya manusia.

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, diantaranya:<sup>19</sup>

#### 1) Kualitas

Kualitas kerja dinilai berdasarkan persepsi karyawan mengenai mutu hasil pekerjaan yang mereka capai, serta sejauh mana tugas yang diselesaikan mencerminkan keterampilan dan kemampuan mereka. Penilaian ini tidak hanya menekankan pada hasil akhir, tetapi juga memperhatikan proses kerja, ketelitian,

<sup>18</sup> Salman Farisi, Juli Irnawati dan Muhammad Fahmi, "Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," dalam Jurnal EKOMABIS, Volume 1, No. 2 (2020), h. 159-166

<sup>19</sup> Robert, dkk. Manajemen sumber daya manusia (Bisnis, manajemen, keuangan dan sdm) Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat, 2002. H 78

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

dan profesionalisme karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Dengan demikian, evaluasi kualitas kerja dapat digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan, area yang perlu ditingkatkan, dan potensi pengembangan kompetensi karyawan.

2) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dinilai dengan mengacu pada lamanya waktu yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan tugas, dibandingkan dengan standar atau kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penilaian ini bertujuan untuk mengukur disiplin dan efisiensi karyawan dalam memenuhi tenggat waktu, serta memastikan bahwa produktivitas individu selaras dengan target operasional organisasi. Dengan evaluasi ketepatan waktu, perusahaan dapat mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan memberikan dukungan agar karyawan dapat bekerja lebih efektif.

3) Komunikasi

Komunikasi diukur melalui interaksi antar karyawan di perusahaan, yang harus berlangsung secara efektif untuk mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Penilaian ini mencakup kemampuan karyawan dalam menyampaikan informasi, mendengarkan, memberikan umpan balik, serta berkoordinasi dengan rekan kerja. Komunikasi yang baik dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan produktivitas, mengurangi kesalahan, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis serta kolaboratif.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 4) Kemandirian

Kemandirian dinilai dari sejauh mana karyawan menunjukkan komitmen terhadap perusahaan serta kemampuan mereka untuk bertanggung jawab atas tugas dan kewajiban yang diemban. Aspek ini mencakup inisiatif pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu diawasi, pengambilan keputusan yang tepat, serta konsistensi dalam menjalankan tanggung jawab. Kemandirian yang tinggi tidak hanya mencerminkan profesionalisme individu, tetapi juga berkontribusi pada efisiensi operasional dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

#### B. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan judul sebagai berikut :

**Tabel II.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Helmiatin	Implementasi Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) dalam Mempertahankan Karyawan dan Meningkatkan Produktivitas	Persamaannya dengan penelitian yang penulis angkat ialah sama-sama membahas tentang implementasi kualitas kehidupan kerja	perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan penulis hanya membahas pada 1 perusahaan/organisasi sedangkan Helmiatin membahas lebih dari 1 perusahaan/organisasi. 20
2	Toto Suharto dan Eka Danik	Implementasi Quality of Work Life di SDIT Muhammadiyah Al-Kautsar	Persamaannya dengan penelitian yang penulis angkat ialah sama sama menggunakan metode penelitian deskriptif	Perbedaannya ialah pada penelitian ini penulis meneliti di organisasi/perusahaan sedangkan penelitian Purwanto dkk dilakukan

<sup>20</sup> Helmiatin, "Implementasi Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) dalam Mempertahankan Karyawan dan Meningkatkan Produktivitas", dalam *Semnas Fekon.*, (2013). h. 533.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

			kualitatif	di suatu lembaga pendidikan <sup>21</sup>
3	Anis Saputri	Hubungan Komponen Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) dengan Motivasi Kerja Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo Tahun 2015	Persamaannya dengan penelitian yang penulis angkat ialah sama sama membahas tentang kualitas kehidupan kerja.	Perbedaannya ialah pada penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif sedangkan pada penelitian Anis menggunakan metode kuantitatif. <sup>22</sup>

### C. Definisi Operasional

Definisi operasional diperlukan untuk memperjelas penalaran untuk mendapatkan jawaban sementara atas masalah yang telah dirumuskan.

Berdasarkan kajian teori diatas, dapat di defenisikan sebagai berikut:

**Tabel II.2 Definisi Operasional Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator
X (Quality of Work Life)	Quality of Work Life diartikan sebagai salah satu bentuk program yang diharapkan mampu meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawan yang lebih baik	1. Restrukturisasi Kerja 2. Partisipasi Kerja 3. Sistem Imbalan 4. Lingkungan Kerja
Y (Kinerja Karyawan)	Kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi	1. Kualitas Pekerjaan 2. Ketepatan Waktu 3. Kehadiran 4. Kemampuan Kerja Sama

<sup>21</sup> Purwanto, Toto Suharto dan Eka Danik, "Implementasi Quality of Work Life di SDIT Muhammadiyah Al-Kautsar" dalam *Jurnal ELSE:Elementary School Education Journal*, Volume 8, No. 1 (2024), h 194-203

<sup>22</sup> Anis Saputri, "Hubungan Komponen Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) dengan Motivasi Kerja Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo", Disertasi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2015.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kualitas kehidupan kerja karyawan (*Quality of Work Life*) menunjukkan hubungan positif pada kepuasan kerja karyawan.<sup>23</sup> Karyawan yang terampil dan memiliki keahlian merupakan faktor yang mempengaruhi untuk mendapatkan kinerja terbaik, maka kualitas karyawan juga perlu diperhatikan agar mencapai tujuan dari perusahaan. Pemberian kualitas kehidupan kerja yang memadai juga termasuk bentuk penghargaan terhadap kemampuan para karyawan yang memiliki sebuah komitmen pada perusahaan. Dengan adanya hal tersebut karyawan akan memberikan kontribusi terhadap perbaikan kinerja mereka dan nantinya dapat mengembangkan lingkungan kerja agar lebih memadai.

Diidentifikasi dari permasalahan yang terjadi di BMT UGT Nusantara Capem Pekanbaru, bahwa keterlambatan pembayaran yang tidak sesuai dengan waktu yang sudah di sepakati dengan nasabah serta meningkatnya persentase absensi karyawan memungkinkan menjadi penyebab penurunan kinerja karyawannya. Hubungannya dengan penelitian ini, partisipasi dalam beberapa indikator *Quality of Work Life* seperti restrukturisasi kerja, partisipasi kerja, sistem imbalan, dan lingkungan kerja pada perusahaan akan mendorong kinerja pekerja dengan baik sehingga meningkatnya produktivitas dari organisasi/perusahaan.

Analisis yang digunakan ialah analisis regresi linier berganda dengan variabel independen *Quality of Work Life*. Tujuan analisis regresi berganda adalah untuk melihat seberapa berpengaruhnya *Quality of Work Life* terhadap kinerja karyawan BMT UGT Capem Pekanbaru.

<sup>23</sup> Juniawan., et.al, “Pengaruh *Quality of Work Life* dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, dalam *Jurnal Business Management and Entrepreneurship* (2021), Vol. 3, No. 3, h. 65



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah sebuah dugaan yang sifatnya sementara terhadap masalah yang diangkat, karena jawaban tersebut hanya dilandaskan kepada teori yang valid ataupun terhadap logika berfikir yang belum dibuktikan kebenarannya berdasarkan fakta-fakta dilapangan.<sup>24</sup>

$H_a$  : Terdapat pengaruh yang signifikan dari Quality of Work Life terhadap produktivitas kinerja karyawan BMT UGT Capem Pekanbaru perspektif Ekonomi Syariah

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Quality of Work Life terhadap produktivitas kinerja karyawan BMT UGT Capem Pekanbaru perspektif Ekonomi Syariah

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<sup>24</sup> Abdullah., dkk. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. (Penerbit:Muhammad Zaini, 2012)



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sample tertentu, dan pengambilan sampel dilakukan secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, serta analisis data bersifat statistik, paradigma penelitian kuantitatif dianggap sebagai hubungan sebab akibat (kausal) antar variabel penelitian.<sup>25</sup>

Penelitian ini bersifat statistik yaitu mengukur instrumen penelitian sesuai angka-angka yang bisa dianalisis, sedangkan jenis penelitian yang dipergunakan ialah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dipergunakan untuk menganalisis data menggunakan cara mendeskripsikan atau penggambaran data yang sudah terkumpul sebagai mana adanya tanpa bermaksud menghasilkan kesimpulan generalisasi.<sup>26</sup>

Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel bebas (X) ialah *Quality of Work Life*. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui ada tidaknya pengaruh *Quality of Work Life* terhadap produktivitas kinerja karyawan BMT UGT Capem Riau khususnya menurut ekonomi syariah.

<sup>25</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. (Bandung: Alfabeta, 2010) h. 56

<sup>26</sup> *Ibid.*, h. 147

## B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di BMT UGT Nusantara Capem Pekanbaru yang beralamat di Jl. Purwodadi, No. 4, Sidomulyo Bar., Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 29294. BMT UGT Sidogiri Cab. Kampar, Jalan Jenderal Sudirman, Bangkinang, Kabupaten Kampar, Riau. BMT UGT SIDOGIRI CAB RENGAT, Jalan Sultan, Sekip Hulu, Rengat, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau.

## C. Subjek dan Objek

### 1. Subjek dalam Penelitian

Subjek penelitian adalah pihak yang berkaitan dengan yang diteliti (informan atau narasumber) untuk mendapatkan informasi terkait data penelitian yang merupakan sampel dari sebuah penelitian. Yang menjadi subjek penelitian ini adalah Pihak dari BMT UGT Nusantara Capem Riau.

### 2. Objek dalam Penelitian

Objek penelitian merupakan bagian penting dalam penelitian yang merujuk pada segala sesuatu yang akan dipelajari, dipecahkan oleh peneliti. Pada objek penelitian ini ialah, peneliti ingin mengangkat permasalahan tentang implementasi *Quality of Work Life* di BMT UGT Nusantara Capem Riau.

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuhan-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan BMT UGT Nusantara capem riau

## 2. Sampel

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 15 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Dengan demikian, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 15 orang.

## E. Sumber Data

Pada Penelitian ini, peneliti menggunakan sumber data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, yaitu responden. Dalam penelitian ini, data primer merujuk pada informasi yang berkaitan dengan variabel yang dikumpulkan secara langsung dari responden.<sup>27</sup>

Data primer dalam penelitian ini adalah data tentang profil sosial dan indentifikasi responden yang berisi tentang identitas dan keadaan sosial seperti : jabatan, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja dari seluruh karyawan BMT UGT Capem Riau yang berkaitan dengan *Quality of Work Life* dan Kinerja Karyawan.

## F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data. Metode pengumpulan data akan menghasilkan data yang memiliki kredibilitas tinggi jika dalam pengumpulan data yang benar. Tahap pengumpulan data harus dilakukan secara cermat dan tidak salah. Peneliti menggunakan kusioner dalam mengumpulkan data penelitian.

---

<sup>27</sup> Ibid., h. 193

Kusioner merupakan metode penghimpunan data yang dilakukan dengan memberi beberapa pertanyaan kepada informan untuk dijawab.<sup>28</sup> Tujuannya adalah agar peneliti memperoleh data langsung dari lapangan serta memahami realitas yang terjadi, sehingga dapat digunakan untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang sudah dirumuskan sebelumnya.

### G. Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari serta menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan serta dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting serta yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami. Untuk menganalisis suatu data dilakukan berbagai tahapan pengujian, yaitu:

#### 1. Uji Instrumen Penelitian

##### a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah uji yang dilakukan untuk mengukur apakah kusioner yang digunakan dapat mengukur variabel yang akan diukur oleh reliabilitas, yaitu memastikan bahwa instrumen yang digunakan mampu menunjukkan tingkat konsistensi yang stabil ketika mengukur gejala yang sama.<sup>29</sup> Dengan kata lain, alat ukur tersebut harus memberikan hasil yang serupa setiap digunakan dalam kondisi yang setara sehingga dapat dipercaya sebagai alat ukur yang akurat.

---

<sup>28</sup> *Ibid.*, h. 142

<sup>29</sup> *Ibid.*, hlmn 93

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah teknik yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu instrumen menghasilkan data yang konsisten atau tetap ketika digunakan kembali untuk mengukur responden yang sama.<sup>30</sup> Dalam penelitian ini akan digunakan uji reliabilitas dengan menerapkan pendekatan *Cronbach Alpha* sebagai metode pengukurannya.

### 2. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan prosedur yang digunakan sebagai syarat awal sebelum melakukan analisis regresi. Tujuan uji ini adalah untuk mengetahui apakah distribusi data pada suatu variabel bersifat normal. Data yang berdistribusi normal dianggap layak dan memenuhi kriteria untuk digunakan dalam pengujian penelitian.<sup>31</sup>

#### b. Uji Linearitas

Uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui *test of linearity*.<sup>32</sup> Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah data linier atau tidak.

#### c. Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Melalui regresi, peneliti dapat

<sup>30</sup> Sri Wahyuni, "Pengaruh Persepsi Kualitas Pelayanan dan Bagi Hasil Terhadap Minat Masyarakat Menjadi Nasabah Bank Syariah" *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 2, No. 2 (2017)

<sup>31</sup> Sugioyono, *op. cit* h. 257

<sup>32</sup> Sugioyono, *op. cit* h. 323

mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.<sup>33</sup> Peneliti menggunakan analisa regresi linier sederhana karena dalam penelitian ini terdapat satu variabel independen dan satu variabel dependen. Hal ini guna menunjukkan hubungan antara variabel X dan variabel Y, sehingga bisa mengetahui pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja karyawan BMT UGT Capem Pekanbaru.

### 3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menilai kebenaran suatu pernyataan secara statistik serta menentukan apakah pernyataan tersebut diterima atau ditolak. Proses ini bertujuan untuk membantu peneliti dalam membuat keputusan yang tepat terkait hipotesis yang dirumuskan<sup>34</sup>.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<sup>33</sup> Sugiyono, *op. cit* h. 188

<sup>34</sup> Arifin, *SPSS 24 untuk penelitian dan Skripsi*. (Jakarta: Kelompok Gramedia, 2017) h. 17

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Quality of Work Life (QWL) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Nusantara Capem Riau. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  serta nilai t hitung sebesar 3,356 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,160, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima. Penerapan Quality of Work Life yang meliputi restrukturisasi kerja, partisipasi kerja, sistem imbalan, dan lingkungan kerja mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik kualitas kehidupan kerja yang diterapkan oleh perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Dalam perspektif ekonomi syariah, pengaruh QWL terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Nusantara berpengaruh signifikan. Ketika lembaga memberikan perhatian pada kesejahteraan karyawan dari segi material, moral. Dan spiritual, karyawan akan cenderung lebih produktif terhadap visi misi lembaga, terutama visi syariah yang menjadi dasar operasional BMT UGT Nusantara tersebut. Hubungan antara *Quality of*

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*Work Life* dan Kinerja Karyawan ini dalam ekonomi syariah, menegaskan keberhasilan organisasi tidak hanya diukur dari capaian materi, tetapi juga dari terciptanya kesejahteraan dan keberkahan bagi seluruh pihak yang terlibat.

#### B. Saran

1. Bagi BMT UGT Nusantara, diharapkan dapat meningkatkan dan mempertahankan *Quality of Work Life* agar dapat tercipta kinerja karyawan yang lebih baik lagi
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan menambah wilayah penelitian sehingga dapat memperoleh gambaran penelitian yang lebih luas untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal. Dan diharapkan juga peneliti selanjutnya untuk menambah variabel lain yang kemungkinan bisa berpengaruh terhadap *Quality of Work Life*, selain Kinerja Karyawan.

## Daftar Pustaka

### A. Buku

- Abdullah., dkk. Metodologi Penelitian Kuantitatif. (Penerbit:Muhammad Zaini, 2012)
- Aisyah r.a., dalam *Hadits Riwayat Thabrani* No. 891, dikutip pada tanggal 23 Juli 2025.
- Amir Hamzah. *Metode Penelitian Kualitatif (Rekonstruksi Pemikiran Dasar serta Contoh Penerapan pada Ilmu Pendidikan, Sosial, dan Humaniora*, (CV:Literasi Nusantara Abadi, 2019)
- Arifin, SPSS 24 untuk penelitian dan Skripsi. (Jakarta: Kelompok Gramedia, 2017) h. 17
- Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Lajnah Pentasihan Al-Qur'an, 2019), h. 203
- Marhaeni Novie, *Kualitas Kehidupan Kerja Signifikansi, Konstruksi, dan Implementasinya*, Penerbit Brilian Internasional Surabaya, Tahun 2023, h. 3
- Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Tahun 2016., h. 6
- Siyoto dan Sodik, "*Dasar Metodologi Penelitian*", (Yogyakarta:Literasi Media, 2015), h. 98
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:CV Alfabeta, 2010
- Yusuf Muri, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*". Jakarta:Prenadamedia Group, 2014, h. 407
- Zelvian Iendy, *Optimalisasi Kinerja Karyawan menggunakan Pendekatan Knowledge Manajemen & Motivasi Kerja*, Penerbit Qiara Media, Tahun 2019, H. 75

### B. Jurnal

- Agow,. et.al "*The Effect of Quality of Work Life, Organizational Communication and Job Satisfication on Employee Performance*", dalam Jurnal EMBA Vol. 8, No. 1, Tahun 2020, hal. 116-125  
(<httpsejournal.unsrat.ac.id/index.php/pemba/article/view/27352>)
- Akib Haedar, Antonius Tarigan, "*Artikulasi Konsep Implementasi Kebijakan Perspektif, Model dan Kriteria Pengukurannya*," dalam Jurnal Baca, Volume 1, Tahun 2008, h. 117  
(<https://media.neliti.com/media/publications/97794-ID-implementasi-kebijakan-apa-mengapa-dan-b.pdf>)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Amir Hamzah. *Metode Penelitian Kualitatif (Rekonstruksi Pemikiran Dasar serta Contoh Penerapan pada Ilmu Pendidikan, Sosial, dan Humaniora*, (CV:Literasi Nusantara Abadi, 2019)

Anis Saputri, “*Hubungan Komponen Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) dengan Motivasi Kerja Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo*”, Disertasi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2015.

(<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/28902/1/ANIS%20SAPUTRI-FKIK.pdf>)

Aprilian Faris, “*Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank Pan*”, dalam *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* (2023), Vol. 12, No. 6, h. 3

(<https://jurnal.mahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirmarticle/download/53915421>)

Borman & Motowidlo (1997). “Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance”, dalam N. Schmitt, W. C. Borman, & Associates (Eds.), *Personnel selection in organizations*, 71- 98. San Francisco, California: Jossey-Bass

Farmi Nadia., et.al, “*Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) KPRK Lhokseumawe dengan Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*”, dalam *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol. 5, No. 2, 2020, hal. 84-93

([https://www.researchgate.net/publication/353789034\\_PENGARUH\\_QUALITY\\_OF\\_WORK\\_LIFE\\_TERHADAP\\_KINERJA\\_KARYAWAN\\_PT\\_POS\\_INDONESIA\\_PERSERO\\_KPRK\\_LHOKSEUMAWE\\_DENGAN\\_MOTIVASI\\_INTRINSIK\\_DAN\\_KEPUASAN\\_KERJA\\_SEBAGAI\\_VARIABEL\\_INTERVENING](https://www.researchgate.net/publication/353789034_PENGARUH_QUALITY_OF_WORK_LIFE_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_PT_POS_INDONESIA_PERSERO_KPRK_LHOKSEUMAWE_DENGAN_MOTIVASI_INTRINSIK_DAN_KEPUASAN_KERJA_SEBAGAI_VARIABEL_INTERVENING))

Helmiatin, “*Implementasi Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) dalam Mempertahankan Karyawan dan Meningkatkan Produktivitas*”, dalam *Semnas Fekon.*, (2013). h. 533

(<https://repository.ut.ac.id/5048/1/fekon2012-45.pdf>)

Johaeri Irhas, “*Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Syariah*”, Vol. 2, No. 1, tahun 2018, hal. 29-46

(<https://jurnal.febi.iainkediri.ac.id/index.php/wadiah/article/download/381382>)

Juniawan., et.al, “*Pengaruh Quality of Work Life dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”, dalam *Jurnal Business Management and Entrepreneurship* (2021), Vol. 3, No. 3, h. 65

(<https://jurnal.unigal.ac.id/bme/article/view/File48327008>)

Mamonto., et.al, “*Implementasi Pembangunan Infrastruktur Desa dalam*

- Penggunaan Dana Desa Tahun 2017” dalam Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan, Vol. 1, No. 1, Tahun 2018, hal 1-11  
<httpsejournal.unsrat.ac.id/index.php/jurnaleksektifarticledownload2195021651>)
- Mawu, Tewal, dan Walangitan, “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara,” dalam Jurnal EMBA, Volume 6, No. 4 (2018), h. 3148-3157  
<httpsejournal.mandiracendikia.com/index.php/mdiarticledownload8296475531>)
- Muhammad Ras, Jufrizen, dan Muhammad Fahmi, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”, dalam Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah, Volume 1, No. 1 (2018), h. 9-25  
<https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/7>)
- Muktamar et.al., “Peranan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi”, dalam Jurnal Mandira Cendikia., (2024). Vol. 2, No. 7, H. 52  
<https://journal.mandiracendikia.com/index.php/mdi/article/view/829>)
- Purwanto, Toto Suharto dan Eka Danik, “Implementasi Quality of Work Life di SDIT Muhammadiyah Al-Kautsar” dalam Jurnal ELSE:Elementary School Education Journal, Volume 8, No. 1 (2024), h 194-203  
<https://journal.um-surabaya.ac.id/pgsd/article/view/18692/7540>)
- Rahman Arrafiqur, “Kualitas Kehidupan Kerja: Suatu Tinjauan Literatur dan pandangan dalam konsep islam”, dalam Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos, Volume 6, No. 1, Januari 2017, hal. 7-22  
<https://journal.upp.ac.id/index.php/cano/article/view/623>)
- Salman Farisi, Juli Irnawati dan Muhammad Fahmi, “Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” dalam Jurnal EKOMABIS, Volume 1, No. 2 (2020), h. 159-166  
<http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/420>)
- Sri Wahyuni, “Pengaruh Persepsi Kualitas Pelayanan dan Bagi Hasil Terhadap Minat Masyarakat Menjadi Nasabah Bank Syariah” Jurnal Ekonomi Islam, Vol. 2, No. 2 (2017)  
<https://media.neliti.com/media/publications/347194-pengaruh-persepsi-kualitas-pelayanan-dan-40b10e93.pdf>
- Walton, R. E. (1973). Quality of work life: what is it? Sloan Management Review, 15(1), 11-21.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# LAMPIRAN

UIN SUSKA RIAU

## KUSIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara Responden

Perihal : Kusioner Penelitian

Dalam rangka untuk melakukan penelitian guna memenuhi tugas akhir Strata-1 (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Fakultas Syariah dan Hukum, Program Studi Ekonomi Syariah. Bersama ini penulis memohon ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden penelitian dengan Judul “**Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Capem Riau Perspektif Ekonomi Syariah**”. Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara berikan adalah untuk kepentingan penelitian penulis dan akan dijaga kerahasiannya.

Akhir kata penulisan saya ucapkan terima kasih atas ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan waktunya mengisi kusioner ini.

### A. Petunjuk Pengisian

1. Baca dan jawablah pertanyaan secara teliti
2. Berikan tanda checklist (✓) pada pilihan yang telah disediakan sesuai dengan pendapat anda dalam pertanyaan daftar kusioner.
  - a. Sangat Setuju (SS)
  - b. Setuju (S)
  - c. Tidak Setuju (TS)
  - d. Sangat Tidak Setuju (STS)
3. Pilihan hendaknya seobjektif mungkin.
4. Kuesioner ini digunakan secara optimal bila seluruh pernyataan terjawab, karena itu mohon diteliti kembali apakah semua pernyataan sudah terjawab.

Atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu’alaikum Wr. Wb.

Hormat saya

**Armen Sanusi Lubis**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## B. Deskripsi Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Masa Kerja :

## C. Daftar Pernyataan Variabel *Quality of Work Life* (X)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
<b>Restrukturisasi Kerja</b>					
1	Saya mendapatkan aturan jadwal kerja yang adil				
2	Saya diberikan kesempatan untuk menerapkan keterampilan yang saya miliki				
3	Saya diberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan yang saya miliki				
4	Perusahaan memiliki SOP/peraturan yang dapat saya ikuti				
<b>Partisipasi Kerja</b>					
5	Saya melibatkan diri dalam proses pengambilan keputusan				
6	Perusahaan memberikan saya kesempatan untuk ikut berpartisipasi dan menyampaikan ide guna mencapai tujuan perusahaan				
7	Saya mampu berkomunikasi dengan baik dengan antar karyawan maupun dengan atasan				
<b>Sistem Imbalan</b>					
8	Saya dapat mencukupi kebutuhan hidup saya dari gaji yang saya terima dari perusahaan				
9	Perusahaan memberikan jaminan kelangsungan dalam kerja				
10	Perusahaan memberikan imbalan yang sesuai dengan tanggung jawab yang saya lakukan				

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lingkungan Kerja					
11	Perusahaan memberikan keamanan di lingkungan kerja dengan fasilitas yang tersedia seperti satpam dan CCTV				
12	Perusahaan memberikan jaminan kebersihan dan kesehatan lingkungan kerja				
13	Perusahaan memberikan jaminan keselamatan dalam bekerja dalam bentuk fasilitas seperti pintu darurat, alat pemadam kebakaran, dll				
14	Perusahaan mampu menyelesaikan konflik yang terjadi antar karyawan maupun atasan				

**A. Daftar Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Daftar Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar kerja atau <i>operation manual</i> yang telah ditetapkan				
2	Saya mampu mencapai target kerja atau <i>deadline</i> yang telah ditentukan				
3	Saya dapat memanfaatkan waktu pekerjaan secara optimal				
4	Saya selalu hadir datang tepat waktu				
5	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan				
6	Saya menghargai rekan kerja satu sama lain				
7	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja secara baik				



1. Diarahkan untuk menulis karya tulis ilmiah tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

NAMA	JK	UMUR	LAMA BEKERJA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	total
Irmansyah	L	36	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	52
M Sholahuddin	L	39	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
M Munawir	L	35	9	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	46
Sabrianto	L	37	9	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	48
Ibnu	L	37	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	45
Rahadi	L	32	8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	43
Syehri	L	27	2,3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	43
Rezki	L	28	5,9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
Syaiful	L	37	8	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	39
Ridho	L	34	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
Imron	L	28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55
Fansurna	L	25	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
Imam	L	31	5	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	48
M Hanafi	L	32	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
Mawardi	L	30	8	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	43

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

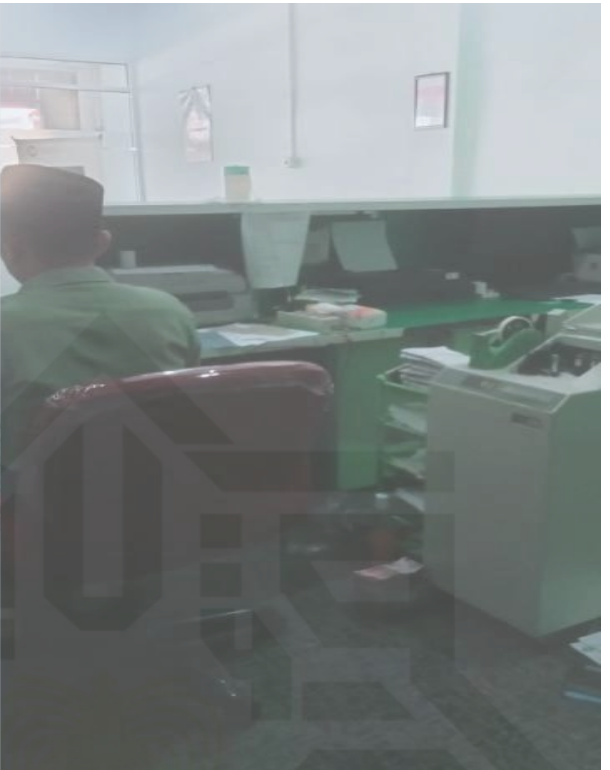
NAMA	JK	UMUR	LAMA BEKERJA	1	2	3	4	5	6	7	TOTAL
Irmansyah	L	36	2	4	3	3	4	4	3	4	25
M Sholahuddin	L	39	13	4	3	4	4	4	4	4	27
M Munawir	L	35	9	3	3	3	4	4	3	3	23
Sabrianto	L	37	9	3	3	3	3	3	3	3	21
Ibnu	L	37	4	3	3	3	4	3	4	4	24
Rahadi	L	32	8	3	3	3	3	3	4	4	23
Syehri	L	27	2,3	3	3	3	4	4	4	4	25
Rezki	L	28	5,9	4	4	4	4	4	4	4	28
Syaiful	L	37	8	3	3	3	4	4	4	4	25
Ridho	L	34	9	4	4	4	4	4	4	4	28
Imron	L	28	5	4	4	4	4	4	4	4	28
Fansurna	L	25	1	4	3	3	4	4	4	4	26
Imam	L	31	5	3	4	4	4	4	4	3	26
M Hanafi	L	32	1	4	4	4	4	4	4	4	28
Mawardi	L	30	8	3	3	3	3	3	3	3	21

## Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Formulir tanpa judul

Pertanyaan Jawaban 15 Setelan

Bagian 1 dari 2

## Analisis Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Capem Riau Perspektif Ekonomi Syariah".

ssalamualaikum Wr. Wb  
Kepada Yth.  
Bapak/Ibu/Saudara Responden  
Perihal : Kusioner Penelitian

Dalam rangka untuk melakukan penelitian guna memenuhi tugas akhir Strata-1 (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Fakultas Syariah dan Hukum, Program Studi Ekonomi Syariah. Bersama ini penulis memohon ketersediaan Bapak/Saudara untuk menjadi responden penelitian dengan Judul "Analisis Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Capem Riau Perspektif Ekonomi Syariah". Informasi yang Bapak/Saudara berikan adalah untuk kepentingan penelitian penulis dan akan dijaga kerahasiannya.

Akhir kata penulis saya ucapkan terima kasih atas ketersediaan Bapak/Saudara untuk meluangkan waktunya mengisi kusioner ini.

Activate Windows  
Go to Settings to activate Windows.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGESAHAN PERBAIKAN SKRIPSI**

Skrripsi dengan judul **"PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT UGT NUSANTARA CAPEM RIAU"**, yang ditulis oleh:

NAMA : Armen Sanusi Lubis  
 NIM : 12120510461  
 PROGRAM STUDI : Ekonomi Syariah

Telah di, *umaqasyahkan* pada:

Hari/Tanggal : Kamis, 8 Januari 2026  
 Waktu : 13.00 WIB s/d selesai  
 Tempat : Ruang Munaqasyah

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan tim penguji munaqasyah fakultas syariah dan hukum universitas islam negeri sultan syarif kasim riau.

**Pekanbaru, 8 Januari 2026**  
**TIM PENGUJI MUNAQASYAH**

Ketua  
**Muhammad Nurwahid, M.Ag**

Sekretaris  
**Dr. Musnawati, SE., M.Ak**

Penguji I  
**Afdhol Rinaldi, SE., M.Ec**

Penguji II  
**Dr. Muhammad Albahi, SE., M.Si, Ak**

Wakil Dekan I



*(Handwritten signatures of the examiners)*