

## The Influence of Quality of Work Life and Kaizen Culture on Organizational Commitment Through Job Satisfaction as an Intervening Variable at the Bank of North Sumatra Brigjend Katamsa Medan

Khomisah<sup>1\*</sup>, Annio Indah Lestari Nasution<sup>2</sup>, Nuri Aslami<sup>3</sup>  
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

**Corresponding Author:** Khomisah [khomisahkhomisah30@gmail.com](mailto:khomisahkhomisah30@gmail.com)

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Kaizen Culture, Job Satisfaction Organizational Commitment, Quality of Work Life

*Received :* 23, March

*Revised :* 25, April

*Accepted:* 27, Mei

©2023 Khomisah, Nasution, Aslami:

This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

The purpose of this study is to identify and analyze organizational commitment to quality of work life, kaizen culture and job satisfaction. In this study, data analysis used a questionnaire designed using the Likert scale method and then calculated using the data processing analysis path. The results of this study are: 1) Quality of work life is proven to have a positive and significant effect on organizational commitment, 2) Kaizen culture is proven to have a positive and significant effect on organizational commitment, 3) Quality of work life is proven to have no negative and not significant effect on satisfaction employee work, 4) Kaizen culture is proven to have a positive and significant effect on employee job satisfaction 5) Job satisfaction is proven to have a negative and insignificant effect on employee commitment to the organization.

## Pengaruh Quality of Work Life dan Budaya Kaizen Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Brigjend Katamsa Medan

Khomisah<sup>1\*</sup>, Annio Indah Lestari Nasution<sup>2</sup>, Nuri Aslami<sup>3</sup>  
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

**Corresponding Author:** Khomisah [khomisahkhomisah30@gmail.com](mailto:khomisahkhomisah30@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Budaya Kaizen, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja

*Received :* 23, March

*Revised :* 25, April

*Accepted:* 27, Mei

©2023 Khomisah, Nasution, Aslami:

This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis komitmen organisasi terhadap kualitas kehidupan kerja, budaya kaizen dan kepuasan kerja. Pada penelitian ini analisis data menggunakan kuesioner yang dirancang dengan menggunakan skala *likert* kemudian dihitung dengan menggunakan metode pengolahan data analisis jalur. Hasil dari studi ini yakni: 1) *Quality of work life* terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, 2) Budaya *kaizen* terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, 3) *Quality of work life* terbukti tidak mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, 4) Budaya *kaizen* terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai 5) Kepuasan kerja terbukti mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai,

---

## PENDAHULUAN

PT. Bank Sumut Syariah merupakan lembaga keuangan yang menerapkan prinsip syariah. Bank Sumut Syariah senantiasa bertindak atas keinginan dan kebutuhan nasabahnya. Kegiatan Bank Sumut Syariah meliputi pembiayaan, pengelolaan, induksi, pengembangan usaha produktif, investasi, pinjaman multiguna dan layanan perbankan lainnya untuk meningkatkan kualitas perekonomian nasional. Dalam praktek kegiatannya, kualitas perusahaan sangat diperhatikan. Bank Sumut Syariah memiliki pengaruh yang besar terhadap loyalitas nasabah. Sumber daya insani menjadi kunci pokok dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Dalam kehidupan berorganisasi ataupun perusahaan, prasyarat mutlak untuk menjaga keberlangsungan organisasi ialah komitmen. Komitmen organisasi merupakan landasan yang sangat penting bagi keberhasilan anggota suatu organisasi dalam setiap tugas dan pelaksanaannya. Kepuasan kerja karyawan, kualitas tempat kerja, dan budaya *kaizen* merupakan beberapa faktor yang terkait dengan dedikasi organisasi kepada pegawainya. Dalam mencapai hasil kerja yang optimal, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor komitmen organisasi yang dibutuhkan.

Dan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) berkaitan erat dengan komitmen organisasi terhadap karyawan. Pengelolaan QWL yang baik dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Namun pada faktanya, fenomena yang ada di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan Brigjend Katamso dalam hal mempertahankan kualitas dan kuantitasnya untuk dapat bersaing dengan kompetitor lain, perusahaan memberikan pekerjaan yang lebih dari biasanya kepada karyawannya. Untuk memenuhi tujuan perusahaan, karyawan dibebani dengan pekerjaan akhir pekan dari pertengahan bulan hingga akhir bulan. Dan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan juga terlalu monoton sehingga karyawan mudah merasa jenuh saat melakukan pekerjaan. Keadaan ini menyebabkan banyaknya tekanan di tempat kerja dan bertambahnya waktu kerja bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan kerja yang tinggi menimbulkan stres, kemalasan dan kurangnya semangat kerja pada diri karyawan, yang dapat mempengaruhi pekerjaannya dan tidak semua karyawan dapat berpartisipasi dalam pengambilan dan pembuatan keputusan perusahaan. Hal ini membuat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan berkurang, kurangnya kepuasan kerja dari karyawan terhadap perusahaan membuktikan bahwa perusahaan mempunyai kualitas kehidupan kerja yang kurang optimal.

Budaya *kaizen* adalah budaya kerja yang secara luar biasa dapat memotivasi pegawai untuk menghasilkan yang terbaik dalam kesempatan yang diberikan oleh organisasinya untuk terus meningkatkan efisiensi dan komitmen serta mencapai prestasi yang luar biasa. Dari sini terlihat bahwa penerapan budaya *kaizen* yang berkesinambungan dan terus menerus dilakukan di perusahaan dapat meningkatkan komitmen organisasi seluruh karyawan perusahaan. Namun dari hasil temuan peneliti di lapangan menunjukkan bahwa penerapan budaya kerja *kaizen* di di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan Brigjend Katamso juga masih belum diterapkan namun nilai - nilai yang

ada pada budaya kaizen terkandung dalam nilai – nilai budaya organisasi. Dan budaya organisasi yang ada di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan Brigjend Katamso belum sepenuhnya diterapkan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya staf pegawai yang datang terlambat ke kantor, ketidakmampuan pegawai dalam bekerja, ketidaktepatan pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan kurangnya kreatifitas pegawai dalam bekerja. Serta kurangnya lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, seperti fasilitas kantor yang kurang mencukupi.

Penelitian ini dilakukan di salah satu Bank Sumut Syariah yang ada di kota Medan yaitu PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan Brigjend Katamso. Bank ini terletak di jalan Brigjend Katamso Comp. Centrium No.4 Kel. 20159, Medan. Penelitian ini, dilakukan karena merujuk pada tujuan penelitian untuk mempelajari lebih dalam dan mengkaji komitmen organisasi dalam kaitannya dengan *quality of work life*, budaya *kaizen* dan kepuasan kerja. Dengan itu diharapkan peneliti dapat menganalisis pengaruh dari *quality of work life*, budaya *kaizen* serta kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan Brigjend Katamso. Hal lain yang menjadi alasan pertimbangan peneliti untuk melakukan penelitian di bank ini ialah jumlah karyawan yang memenuhi syarat sebagai sampel dan adanya kerja sama antara PT. Bank Sumut Syariah dengan kampus Universitas Islam Sumatera Utara (UINSU) serta terbukanya Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan Brigjend Katamso bagi peneliti untuk melakukan penelitian.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Komitmen Organisasi**

Robbins dan Judge mengartikan komitmen sebagai situasi dimana seorang individu berpihak pada suatu organisasi dan tujuan serta keinginannya untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut (Irawati, 2021). Sementara itu, Mathis dan Jackson juga mengartikan keterlibatan organisasi sebagai sejauh mana karyawan percaya pada tujuan organisasi, bersedia menerimanya, dan bertahan atau bertahan dengan organisasi (Achmad & Pongtuluran, 2019). Dari beberapa pengertian menurut ahli di atas dapat disimpulkan bahwa keterikatan organisasi merupakan bentuk loyalitas dan kesadaran diri karyawan terhadap organisasi. Keterikatan organisasi tidak hanya berarti loyalitas aktif karyawan terhadap organisasi, tetapi keterikatan aktif dengan organisasi dimana karyawan mau dan mampu melakukan yang terbaik untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan dan keberlanjutan organisasi, termasuk hubungan. Pada karyawan, komitmen terhadap organisasi atau perusahaan tidak terjadi dengan mudah, melainkan melalui proses yang panjang dan bertahap.

Menurut Meyer dan Allen, ada tiga metrik yang mempengaruhi keterlibatan organisasi: (Manery et al., 2018)

1. Komitmen afektif, atau keterlibatan emosional dengan perusahaan dan kepatuhan terhadap prinsip - prinsipnya.
2. Komitmen berkelanjutan, atau perkiraan keuntungan finansial dari terus bekerja untuk perusahaan sebagai lawan dari berhenti.
3. Komitmen normatif, yaitu kewajiban untuk terus bekerja bagi organisasi karena pertimbangan moral atau etis.

### **Quality Of Work Life**

Istilah "kualitas kehidupan kerja" atau QWL mengacu pada strategi sistem manajemen atau perspektif organisasi yang berupaya untuk secara simultan dan berkesinambungan meningkatkan kualitas hidup karyawan di tempat kerja (Rahmah, 2019). Kualitas pekerjaan dan kehidupan dapat dicapai dengan menciptakan kondisi untuk keamanan kerja, kepuasan kerja, penghargaan terhadap pekerjaan dan pertumbuhan dan perkembangan untuk memperkuat martabat manusia karyawan. Kualitas hidup pegawai dalam bekerja merupakan upaya yang ditujukan untuk mencapai keinginan dan kebutuhan keluarga serta harapan pegawai, seperti kehidupan yang lebih baik, kehidupan kerja yang lebih bermakna dan bermanfaat, peningkatan kesejahteraan dan peningkatan kepuasan kerja.

### **Budaya Kaizen**

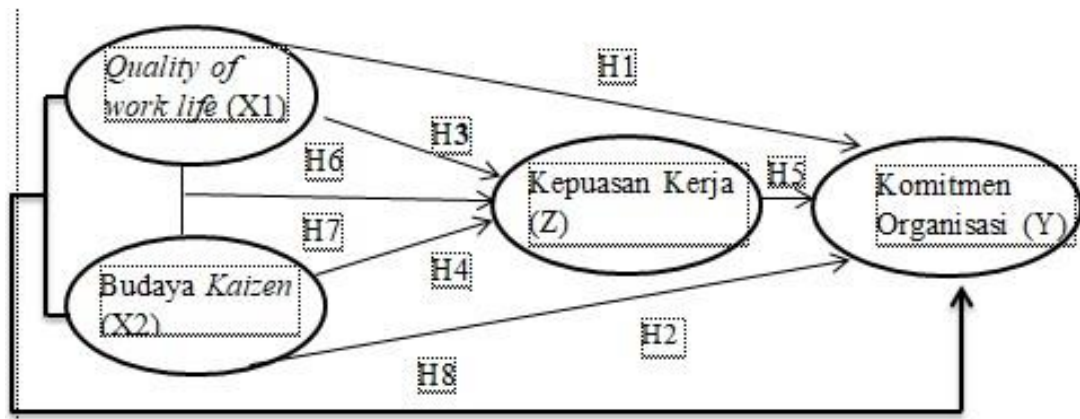
Setiap perusahaan tentunya memiliki budaya organisasi masing-masing yang diterapkan di perusahaannya, misalnya negara Jepang yang berhasil memperkenalkan budaya kerja atau budaya organisasi di perusahaannya yang kemudian dikenal dengan budaya kaizen. Budaya kaizen adalah budaya kerja yang dianut oleh Jepang yang menitikberatkan pada perbaikan perusahaan secara terus menerus dan melibatkan baik atasan (supervisor) maupun bawahan (karyawan) untuk mencapai keadaan yang lebih baik. Imai mendefinisikan kaizen sebagai kemajuan dan peningkatan berkelanjutan dalam kehidupan pribadi, keluarga, sosial dan profesional seseorang (Sejati et al., 2019).

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan adalah tingkat pertama pemenuhan persyaratan, keinginan dan keinginan. Apa yang diinginkan seseorang dari kehidupan sebagian besar menentukan tingkat kepuasan mereka. Kepuasan kerja adalah indikator seberapa puas seorang pekerja dengan posisi dan pekerjaannya. Wexley dan Yuki menyatakan bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaannya didasarkan pada penilaian terhadap banyak faktor yang berhubungan dengan pekerjaan (Rosmaini & Tanjung, 2019). Sikap seseorang tentang pekerjaan mereka mengungkapkan pengalaman positif atau negative serta aspirasi untuk masa depan.

## Kerangka Teoritis

Model konseptual kerangka berpikir menggambarkan tentang bagaimana suatu teori berhubungan dengan banyak aspek dari suatu masalah yang telah ditentukan menjadi krusial (Rahmani, 2016). Berdasarkan ringkasan teori dan penelitian sebelumnya, kerangka penelitian dapat dibuat, dengan variabel independen yang meliputi kualitas kehidupan kerja (X1) dan budaya kaizen (X2). Faktor pengubahnya adalah kepuasan kerja (Z). Komitmen organisasi merupakan variabel dependen saat ini (Y).



Gambar 1. Kerangka Teoritis

## METODOLOGI

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berfokus pada pengukuran fenomena sosial secara objektif. Untuk mengukur semua fenomena sosial dibagi menjadi elemen masalah, variabel, dan seperangkat indikator (Rahmani, 2016). Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh pekerja di Bank Sumut Cabang Brigjend Katamso Syariah Medan, total karyawan ada 50 orang. Selain itu, sekitar 50 orang yang bekerja di bank tersebut juga dijadikan sampel. Untuk teknik analisis data digunakan kuesioner yang dirancang dengan skala *Likert* yang diolah dengan metode analisis path.

## HASIL PENELITIAN

### Gambaran Umum Perusahaan

Tanggal 4 November 1961, Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara (BPDSU) didirikan. Bank didasarkan pada aktivitas notaris dan memiliki 100 juta rupiah modal tetap. Pada tanggal 28 bulan Februari 1962, beberapa bulan setelah bank tersebut didirikan, Kementerian Keuangan RI mengeluarkan izin usaha. Bank memulai aktivitasnya dengan modal disetor 25 kroner. Pada tahun 1999, status bank diubah menjadi perusahaan saham gabungan. Menteri Kehakiman RI mengeluarkan dokumen ini sebagai Keputusan No. C-8224 HT.05.01 TH.99. Modal saham perusahaan saat itu adalah Rp. 400 miliar. Statuta perseroan telah beberapa kali mengalami perubahan, terakhir dengan keputusan no. 39, 10 Juni 2008 dan surat konfirmasi no. 05, 10 September 2008, serta notaris H. Marwansyah dan S.H. No 38. Amandemen ini meningkatkan modal saham

perseroan menjadi Rp. 500 miliar. Anggaran dasar perusahaan disetujui dengan keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia no. AHU-87927.A. .H.01.02 tanggal 20 November 2008. Perusahaan berkantor pusat di Medan, Jl. Imam Bonjol No.18 Medan.

## Hasil Penelitian

### 1. Deskripsi Data Penelitian

Survei yang diberikan kepada pegawai Bank Sumut KCSyariah Brigjend Katamso Medan memberikan data kajian yang peneliti gunakan dalam analisisnya.

#### a. Jenis Kelamin

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	23	46,0	46,0	46,0
	Perempuan	27	54,0	54,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer yang diolah oleh SPSS, 2022

#### b. Usia

Menurut penelitian, tabel berikut menggambarkan fakta terkait usia:

Tabel 2. Usia Responden

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-20 Tahun	9	18,0	18,0	18,0
	21-30 Tahun	11	22,0	22,0	40,0
	31-40 Tahun	16	32,0	32,0	72,0
	41-50 Tahun	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer yang diolah oleh SPSS, 2022

#### c. Pendidikan

Tabel berikut memberikan informasi tentang pendidikan responden berdasarkan data survey yang dikumpulkan:

Tabel 3. Pendidikan Responden

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA/SMA	7	14,0	14,0	14,0
	DIPLOMA	1	2,0	2,0	16,0
	SARJANA	42	84,0	84,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer yang diolah oleh SPSS, 2022

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
<i>Quality Of Work Life</i>	Pernyataan 1	0,771	0,278	Valid
	Pernyataan 2	0,840	0,278	Valid
	Pernyataan 3	0,685	0,278	Valid
	Pernyataan 4	0,725	0,278	Valid
Budaya Kaizen	Pernyataan 1	0,697	0,278	Valid
	Pernyataan 2	0,623	0,278	Valid
	Pernyataan 3	0,708	0,278	Valid
	Pernyataan 4	0,602	0,278	Valid
	Pernyataan 5	0,711	0,278	Valid
Komitmen Organisasi	Pernyataan 1	0,842	0,278	Valid
	Pernyataan 2	0,856	0,278	Valid
	Pernyataan 3	0,774	0,278	Valid
Kepuasan Kerja	Pernyataan 1	0,701	0,278	Valid
	Pernyataan 2	0,894	0,278	Valid
	Pernyataan 3	0,888	0,278	Valid
	Pernyataan 4	0,702	0,278	Valid
	Pernyataan 5	0,631	0,278	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah oleh SPSS, 2022

Dari keterangan tabel diatas diketahui bahwa nilai r dihitung untuk pernyataan pada keempat variable > daripada r tabel. Artinya pernyataan pada tabel yang mendukung penelitian ini adalah valid.

b. Uji Reabilitas

Penelitian ini memperoleh hasil uji reabilitas sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cornbach's Alpha	Keterangan
<i>Quality Of Work Life</i>	0,790	Reliabel
Budaya Kaizen	0,762	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,836	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,787	Reliabel

Sumber data : Data Primer yang diolah, 2022

Pada tabel 5 diatas seluruh data instrumen angket pada keempat variabel adalah reliabel, karena semua item pertanyaan n mempunyai nilai *Cornbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,71491607
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,064
	Negative	-,106
Test Statistic		,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Primer yang diolah oleh SPSS, 2022

Berdasarkan uji normalitas dengan *Test Statistic* diperoleh nilai *Asymp* 0,106. Karena  $p=0,200 > 0,05$  dan *Sig (2-Tailed)* adalah 0,200, maka 0,05 tidak signifikan. Oleh karena itu  $H_0$  dibantah. Ini menandakan bahwa data terdistribusi dengan normal atau teratur.

#### b. Uji Multikolonieritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keputusan
1	Quality of Work Life	0,724	1,382	Tidak terjadi multikolinieritas
2	Budaya Kaizen	0,948	1,055	Tidak terjadi multikolinieritas
3	Kepuasan Kerja	0,714	1,400	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data Primer yang diolah oleh SPSS, 2022

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,753	1,551		,435	,630
	Quality Of Work Life	,127	,080	,263	1,584	,120
	Budaya Kaizen	-,154	,094	-,272	-1,636	,108

a. Dependent Variable: Abs\_Res1

Sumber : Data Primer yang diolah oleh SPSS, 2022

Tabel 8 memperlihatkan bahwa nilai signifikansi variabel independen lebih dari 0,05. Artinya tidak ada heteroskedastisitas pada model regresi studi ini.

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel berikut berisi temuan uji analisis regresi linear berganda studi ini :

**Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,069	,467		4,431	,000
	Quality Of Work Life	,069	,024	,104	2,855	,006
	Budaya Kaizen	,718	,028	,918	25,294	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data Primer yang diolah oleh SPSS, 2022

Dari Tabel 4.9 di atas, dapat dilihat bahwa nilai a adalah 2,069 yang merupakan sebuah konstanta atau keadaan dimana variabel komitmen organisasional tidak dipengaruhi oleh variabel lain seperti kualitas kehidupan kerja (X1) dan budaya kaizen (X2). Jika tidak ada variabel independen, maka variabel komitmen organisasi tidak akan berubah. Selain itu, nilai b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,069 menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa peningkatan satu satuan pada setiap variabel QWL akan memberikan pengaruh sebesar 0,069 terhadap komitmen organisasi, dengan asumsi bahwa variabel lain yang tidak diselidiki dalam studi ini tetap konstan.

Kemudian nilai b2 (koefisien regresi X2) sebesar 0,718 menunjukkan bahwa variabel budaya *kaizen* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dengan kata lain, setiap kenaikan 1 satuan pada variabel budaya *kaizen* akan memberikan pengaruh sebesar 0,718 pada komitmen organisasi.

#### 5. Uji Hipotesis

##### a. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan I**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,683 <sup>a</sup>	,466	,444	1,75102

a. Predictors: (Constant), Budaya Kaizen, Quality Of Work Life  
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah SPSS 24, 2022

Tabel 10 yang tertera menunjukkan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,466 yang menandakan bahwa variasi antara kualitas kehidupan kerja dan budaya kaizen dapat menjelaskan 46,6% variabel kepuasan kerja. Sementara, 53,4% lainnya dapat diterangkan oleh variabel lainnya yg tidak terkait.

**Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan II**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,978 <sup>a</sup>	,956	,953	,30470
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Quality Of Work Life, Budaya Kaizen				
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi				

Sumber : Data Primer yang diolah oleh SPSS, 2022

Pada table diatas koefisien korelasi determinasi (R) adalah 0,956 yang berarti bahwa hubungan antara variabel independen (kepuasan kerja, kualitas kerja, budaya *kaizen*) adalah 0,956. Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja, kualitas hidup di tempat kerja dan budaya *kaizen* berhubungan erat dengan komitmen organisasi. Koefisien determinasi *adjusted R2* adalah 0,956 yang berarti bahwa 95,6% variabel dependen (komitmen organisasi) dapat dijelaskan oleh perubahan tiga variabel independen (kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja, budaya *kaizen*). Akuntansi untuk sisa 4,4% (100%95,6%) oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam studi penulis, kesalahan standar estimasi (SEE) adalah 0,30470. Semakin rendah nilai SEE maka semakin baik model regresi parsialnya (*statistical t-test*).

**b. Uji Parsial (Uji Statistik t)**

**Tabel 12. Hasil Uji Parsial (t-Test) Persamaan I**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,525	2,712		2,406	,020
	Quality Of Work Life	,270	,140	,243	1,935	,059
	Budaya Kaizen	,683	,165	,522	4,146	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah oleh SPSS, 2022

Dari tabel 12 dapat ditarik simpulan bahwa :

- a) Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja  
Variabel mutu kehidupan kerja mempunyai nilai signifikansi sejumlah 0,059 yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis diterima bahwa mutu kehidupan kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Dengan kata lain, mutu kehidupan kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- b) Kaitan antara budaya *kaizen* dan kepuasan bekerja  
Dalam hal variabel budaya *kaizen*, nilai signifikansinya ialah 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05. Oleh sebab itu, hipotesis bahwa budaya *kaizen* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan bekerja diterima (Ha diterima dan Ho dibantah). Dalam arti kata lain, budaya *kaizen* secara separa mempengaruhi kepuasan bekerja secara signifkik.

**Tabel 13. Hasil Uji Statistik T persamaan II**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,070	,500		4,140	,000
	Quality Of Work Life	,069	,025	,104	2,721	,009
	Budaya Kaizen	,718	,034	,919	21,419	,000
	Kepuasan Kerja	,000	,025	,000	-,012	,991

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data Primer yang diolah oleh SPSS, 2022

**c. Uji Simultan (Uji F)**

Penelitian ini memperoleh hasil uji statistik F yang dapat dilihat pada tabel:

**Tabel 14. Hasil Uji Statistik F Persamaan I**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91,823	2	45,911	9,294	,000 <sup>b</sup>
	Residual	232,177	47	4,940		
	Total	324,000	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Kaizen, Quality Of Work Life

Sumber : Data Primer yang diolah oleh SPSS, 2022

Pada tabel diatas, hasil uji F menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05. Untuk memprediksi variabel kepuasan bekerja, kualitas hidup di tempat kerja dan budaya *kaizen* secara bersamaan (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen kepuasan bekerja dapat digunakan model regresi.

**Tabel 15. Hasil Uji Statistik F Persamaan II**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51,546	3	17,182	17,748	,000 <sup>b</sup>
	Residual	44,534	46	,968		
	Total	96,080	49			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Kaizen, Quality Of Work Life

Sumber : Data Primer yang diolah oleh SPSS, 2022

Pada tabel diatas hasil uji F di atas terlihat nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dalam hal ini variabel komitmen organisasional dapat diprediksi dengan menggunakan model regresi, dengan kata lain variabel kualitas kehidupan kerja, budaya kaizen dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasional secara bersamaan (simultan).

6. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

a. Pengujian hubungan Antar Variabel

Hasil perhitungan koefisien korelasi menggunakan SPSS 24 dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 16. Koefisien Korelasi

		Quality of Work Life	Budaya Kaizen	Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja
Quality of Work Life	Pearson Correlation	1	,532**	,584**	,521**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50
Budaya Kaizen	Pearson Correlation	,532**	1	,973**	,651**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,584**	,973**	1	,629**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,521**	,651**	,629**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50

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

Sumber : Data Primer yang diolah oleh SPSS, 2022

Tabel di atas menunjukkan nilai korelasi antar variabel. Hubungan antar variabel bersifat berbanding lurus ditandai dengan angka koefisien korelasi bertanda (\*\*) yang memiliki arti kenaikan satu variabel komitmen organisasi diikuti oleh kenaikan variabel lainnya.

b. Hasil Analisis Path (Jalur) Pertama

Tabel 17. Hasil Uji Analisis Jalur Persamaan I - I

Model		Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,525	2,712		2,406	,020
	Quality Of Work Life	,270	,140	,243	1,935	,059
	Budaya Kaizen	,683	,165	,522	4,146	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah SPSS 24, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan tabel di atas diperoleh koefisien jalur  $\gamma_{11} = 0,243$ ,  $\gamma_{12} = 0,522$ . Dengan demikian, persamaan analisis jalur yang dihasilkan adalah:

$$Y_1 = \gamma_{11}X_1 + \gamma_{12}X_2 + \epsilon_1$$

$$Y_1 = 0,243X_1 + 0,522X_2 + \epsilon$$

Menemukan koefisien residual adalah  $1,00 - \text{Adjusted } R \text{ Square}$ . Oleh karena itu, koefisien residualnya adalah:  $1,00 - 0,444 = 0,556$ .

Persamaan di atas menunjukkan nilai koefisien jalur kualitas kehidupan kerja sebesar 0,243 yang berarti jika kualitas kehidupan kerja meningkat sebesar satu satuan maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,243 atau 24,3%. Koefisiennya positif, artinya kepuasan dan kualitas kehidupan kerja berhubungan positif. Nilai koefisien jalur budaya kaizen sebesar 0,522 artinya jika budaya kaizen meningkat satu satuan maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,522 atau 52,2%. Koefisiennya positif, artinya budaya kaizen dan kepuasan kerja berhubungan positif.

**Tabel 18. Hasil Uji Analisis Jalur Persamaan I - II**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,683 <sup>a</sup>	,466	,444	1,75102
a. Predictors: (Constant), Budaya Kaizen, Quality Of Work Life				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				
Sumber : Data diolah SPSS 24, 2022				

Pada tabel ringkasan model, koefisien korelasi (R) yang diperoleh dari model analisis jalur adalah 0,683. Koefisien korelasi determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,444 atau 44,4%. Nilai *R-squared* terkoreksi sebesar 44,4% menunjukkan pengaruh kualitas kehidupan kerja dan budaya *kaizen* terhadap kepuasan kerja sebesar 44,4%, dan sisanya 55,6% (100%-44,4%) kemungkinan faktor lain mempengaruhi variabel kepuasan kerja. Ini sesuai dengan nilai kesalahan yang ditunjukkan pada jalur di atas, yaitu 0,534. Hasil analisis jalur kedua

**Tabel 19. Hasil Uji Analisis Jalur Persamaan II - I**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,070	,500		4,140	,000
	Quality Of Work Life	,069	,025	,104	2,721	,009
	Budaya Kaizen	,718	,034	,919	21,419	,000
	Kepuasan Kerja	,000	,025	,000	-,012	,991
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi						

Berdasarkan hasil pengolahan table 21 diperoleh koefisien jalur  $\beta_{21} = 0,066$ ,  $\beta_{22} = 0,562$ ,  $\beta_{21} = 0,105$ . Dengan demikian, persamaan analisis jalur yang dihasilkan adalah:

$$Y_2 = \beta_{21}X_1 + \beta_{22}X_2 + \beta_{21}Y_1 + \epsilon_2$$

$$Y_2 = 0,104X_1 + 0,919X_2 + 0,000Y_1 + \epsilon_2$$

Menemukan koefisien residual adalah  $1,00 - \text{Adjusted R Square}$ . Oleh karena itu, koefisien residualnya adalah:  $1,00 - 0,953 = 0,047$ .

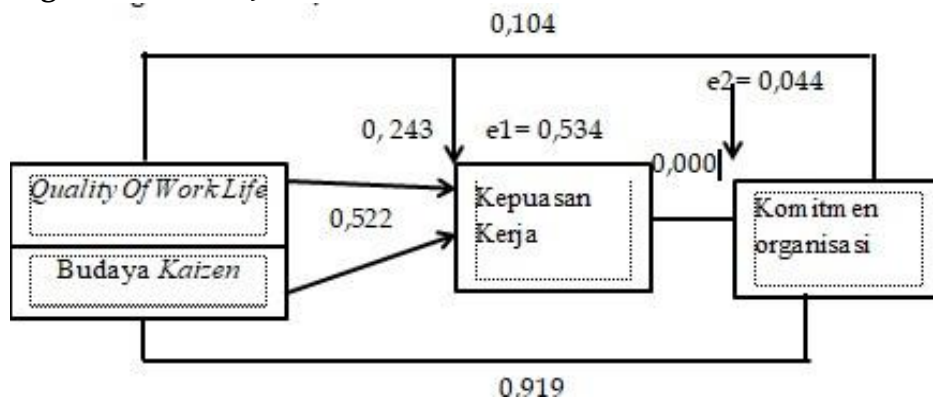
Persamaan di atas menunjukkan koefisien jalur kualitas kehidupan kerja sebesar 0,104 yang berarti jika kualitas kehidupan kerja meningkat sebesar satu satuan maka komitmen organisasi meningkat sebesar 0,104 atau 10,4%. Koefisien bernilai positif yang berarti kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi berhubungan positif. Koefisien jalur budaya kaizen sebesar 0,919 berarti ketika budaya kaizen meningkat satu satuan, maka komitmen organisasi meningkat sebesar 0,919 atau 91,9%. Koefisien bernilai positif, artinya budaya kaizen dan komitmen organisasi berhubungan positif. Koefisien jalur 0,000 untuk kepuasan kerja berarti jika kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan maka komitmen organisasi meningkat sebesar 0,000 atau 0%. Koefisiennya negatif, artinya kepuasan kerja dan komitmen organisasi berhubungan negatif.

Tabel 20. Hasil Uji Analisis Jalur Persamaan II - II

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,978 <sup>a</sup>	,956	,953	,30470
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Quality Of Work Life, Budaya Kaizen				
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi				

Dari tabel model *summary*, koefisien korelasi (R) yang diperoleh dari model analisis jalur adalah 0,978. Koefisien determinasi (*Adjusted R square*) adalah 0,953 (95,3%). Nilai *adjusted R-squared* sebesar 95,3% menunjukkan bahwa pengaruh kualitas kehidupan kerja, budaya *kaizen* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 95,3%, sedangkan sisanya 4,7% (100% - 95,3%) kemungkinan terdapat aspek lain yang mempengaruhi variabel komitmen organisasional.

### Diagram Analisis Jalur



Gambar 2. Diagram Jalur Persamaan Regresi I dan II

Dari diagram di atas dapat diketahui bahwa terdapat dua persamaan analisis jalur yaitu sebagai berikut:

- 1) Variabel kualitas kehidupan kerja (X1) dan budaya kaizen (X2) merupakan dua variabel yang memiliki hubungan korelasi dan secara bersama-sama mempengaruhi variabel endogen kepuasan kerja (Z).
- 2) Variabel kualitas kehidupan kerja (X<sub>1</sub>) dan budaya kaizen (X<sub>2</sub>) merupakan dua variabel yang memiliki hubungan korelasi satu sama lain, dan secara bersama rata-rata variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi (Y).

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X1) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)**

Hasil thitung 2,721 dan thitung > tabel menunjukkan bahwa pekerjaan dan kualitas hidup tidak berpengaruh signifikan terhadap partisipasi organisasi. Dan karena nilai signifikansi 0,009 lebih kecil dari 0,05 atau  $T < 0,05$ , maka hipotesis bahwa ada pengaruh signifikan aktivitas organisasi antara pekerjaan dan kualitas hidup diterima (Ha1 diterima). Nilai koefisien regresi kualitas kehidupan kerja adalah 6,9% yang berarti aktivitas organisasi meningkat sebesar 6,9% untuk setiap 1% peningkatan kualitas kehidupan kerja. Sebaliknya, penurunan kualitas kehidupan kerja sebesar 1% menyebabkan penurunan aktivitas organisasi sebesar 6,9%. Dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas kehidupan kerja secara signifikan dapat meningkatkan komitmen organisasi terhadap PT. Bank Sumut Cabang Syariah Brigjend Katamso Medan Ketika indikator QWL terpenuhi, seperti perbaikan lingkungan kerja, restrukturisasi kerja, keterlibatan dalam pemecahan masalah dan sistem kompensasi yang inovatif.

### **Pengaruh Budaya Kaizen (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y)**

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 21.419, 2.013 tabel atau thitung > ttabel yang menunjukkan bahwa budaya Kaizen berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau  $T < 0,05$  maka hipotesis bahwa budaya Kaizen berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi diterima (Ha2 diterima). Koefisien regresi budaya Kaizen yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebesar 71,8% yang berarti bahwa kenaikan nilai budaya Kaizen sebesar 1% meningkatkan aktivitas organisasi sebesar 71,8%. Di sisi lain, budaya Kaizen turun 1% dan komitmen organisasi turun 71,8%. Itu tergantung pada kepentingan staf PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Brigjend Katamso Medan merupakan budaya organisasi yang berfokus pada continuous improvement, yaitu budaya organisasi dimana bank secara terus menerus berkembang dan berbenah berdasarkan konsep budaya Kaizen. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa budaya Kaizen merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil tidaknya partisipasi organisasi. Arah utama budaya organisasi adalah inovasi, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman.

### **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)**

Survey terhadap karyawan Bank Sumut Syariah Cabang Bridgend Katamso Medan tahun 1935 dan 2013 menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, karena nilai signifikansi 0,059 lebih besar dari 0,05 atau  $T > 0,05$  maka hipotesis bahwa kualitas kerja dan kehidupan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diterima ( $H_{03}$  diterima). Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa koefisien regresi kualitas kehidupan kerja sebesar 27% yang berarti kepuasan kerja meningkat sebesar 27% untuk setiap kenaikan 1% nilai kehidupan kerja. Sebaliknya, penurunan kualitas kehidupan kerja sebesar 1% menghasilkan penurunan kepuasan kerja sebesar 27%. Kualitas kehidupan kerja meningkat, tetapi karyawan menghadapi tekanan kerja saat mencapai tujuan mereka. Tekanan kerja ini berkontribusi terhadap kepuasan kerja yang lebih rendah di kalangan karyawan.

### **Pengaruh Budaya Kaizen (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa thitung 4,146, thitung 2,013 atau thitung  $>$  ttabel berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan budaya Kaizen. Nilai signifikansi adalah 0,000, kurang dari 0,05, atau  $T < 0,05$ . Dengan kata lain hipotesis bahwa budaya Kaizen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diterima ( $H_{a4}$  diterima). Pada penelitian ini koefisien regresi untuk budaya Kaizen adalah 68,3% yang berarti bahwa peningkatan 1% budaya Kaizen meningkatkan kepuasan sebesar 68,3%. Sebaliknya, penurunan budaya Kaizen sebesar 1% menghasilkan penurunan kepuasan kerja sebesar 68,3%. Oleh karena itu, meningkatkan budaya kaizen dapat sangat meningkatkan kepuasan kerja PT. Bank Bridgend Katamso Cabang Syariah Sumatera Utara Medan dimana gerakan budaya 5S Kaizen telah sukses dilaksanakan. Oleh karena itu, penelitian ini menunjukkan bahwa penguatan budaya Kaizen Bank Sumut Syariah Bridgend Katamso cabang Medan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Komitmen Organisasi (Y)**

Seperti yang ditunjukkan pada hasil thitung -0,012, thitung 2,013 atau thitung  $<$  tabel, penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Karena nilai signifikansi 0,991 lebih besar dari 0,05 atau  $T > 0,05$  maka hipotesis bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat diterima (Hipotesis 05 diterima). Dari penelitian ini diperoleh nilai koefisien regresi untuk kepuasan kerja pada taraf 0% yang berarti bahwa kepuasan kerja meningkat sebesar 0% untuk setiap kenaikan biaya sebesar 1% dan sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT puas dengan pekerjaannya. Bank Sumut Syariah Brigjend Katamso Cabang Medan tidak meningkatkan eksistensi organisasi, melainkan melangkah lebih jauh. Situasi ini dapat terjadi karena tidak ada hubungan organisasi antara karyawan dan orang tersebut.

### **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X1) Terhadap Komitmen Organisasi (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)**

Diketahui nilai pengaruh langsung Kualitas kehidupan kerja (X1) terhadap komitmen organisasi (Y) sebesar 0,104 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0. Artinya nilai pengaruh langsung (X1) terhadap kualitas kehidupan kerja lebih besar daripada nilai pengaruh tidak langsungnya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja (X1) secara langsung melalui kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan sebesar 10,4% terhadap variabel median komitmen organisasional (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif (+) signifikan terhadap komitmen organisasi ketika kepuasan kerja dianggap sebagai faktor mediasi.

### **Pengaruh Budaya Kaizen (X2) Terhadap Kinerja Organisasi (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)**

Sebagai hasil pencarian nilai pengaruh langsung (X2) budaya Kaizen terhadap komitmen organisasi, diperoleh kepuasan kerja (Z)(Y) sebesar 0,208 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0 yang lebih besar dari nilai pengaruh langsung. Direct Kaizen (X2) nilai pengaruh tidak langsung yang mempengaruhi hasil ini berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebesar 20,8% pada komitmen organisasional (Y) yang merupakan variabel median. Kualitas kehidupan kerja (X1) dan budaya Kaizen (X2) merupakan parameter yang berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional (Y) dan kepuasan kerja (Z).

### **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Budaya Kaizen (X2), dan Kepuasan Kerja (Z) Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Komitmen Organisasi (Y)**

Nilai F yang dihitung dari analisis di atas adalah  $17,748 > 3,20$ , lebih tinggi dari kualitas kehidupan kerja (X1) dan budaya Kaizen (X2), dan tingkat kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi lebih rendah dari 0,05, yaitu 0,000. Dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja (X1), budaya Kaizen (X2) dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dan disampaikan, kesimpulan yang dapat ditarik ialah:

1. Kualitas kehidupan kerja (QWL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Brigjend Katamso Medan.
2. Budaya *kaizen* secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Brigjend Katamso Medan.
3. Kualitas kehidupan kerja (QWL) tidak terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Brigjend Katamso Medan.

4. Budaya *kaizen* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Brigjend Katamso Medan.
5. Kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Brigjend Katamso Medan.
6. Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pegawai Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Brigjend Katamso Medan.
7. Budaya *kaizen* terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pegawai Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Brigjend Katamso Medan.
8. Kualitas kehidupan kerja (QWL), budaya *kaizen*, dan kepuasan kerja secara bersamaan (simultan) terbukti mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi.

Adapun saran yang dapat diberikan penulis berdasarkan hasil kesimpulan yang ada, yaitu :

1. Agar pegawai Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Brigjen Katamso Medan dapat menerima pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja yang baik, maka perlu adanya kualitas kehidupan kerja dimana manajer dan pegawai bekerja sama untuk bebas berbagi pendapat dalam ber visi serta misi yang ada di perusahaan untuk menjadikan perusahaan lebih kompeten.
2. Untuk meningkatkan pengaruh budaya *kaizen* yang baik terhadap kepuasan kerja maka budaya *kaizen* Islami perlu disesuaikan dengan kepuasan kerja pegawai perusahaan, dimana dengan *kaizen* maka budaya yang ada di dalamnya akan berhasil dan memudahkan supervisor untuk memperhatikan tingkat kinerja karyawannya dan memberikan peluang karir yang baik serta penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.
3. Diperlukan kesamaan komitmen antara pegawai dan organisasi Bank Sumut KCSyariah Brigjen Katamso Medan agar mengetahui dampak kualitas hidup di tempat kerja terhadap komitmen organisasi. Adanya komitmen organisasi bersama dapat meningkatkan kinerja di perusahaan atau suatu organisasi.

## **PENELITIAN LANJUTAN**

Setiap penelitian memiliki keterbatasan, oleh karena itu diharapkan hasil studi ini bisa menjadi informasi bagi orang lain tentang kondisi kerja di lingkungan kerja yang sebenarnya. Dan bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan bisa dimanfaatkan sebagai bahan informasi dan masukan dalam pengimplementasian berbagai kebijakan perusahaan. Kajian ini juga diharapkan dapat melengkapi perpustakaan dan menyediakan bacaan ilmiah.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Bagian ini memberi Anda kesempatan untuk menyampaikan terima kasih kepada rekan-rekan Anda yang memberikan saran untuk makalah Anda. Anda juga dapat menyampaikan penghargaan Anda atas bantuan keuangan yang Anda terima, dalam menyelesaikan penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad, G. N., & Pongtuluran, Y. (2019). Kinerja Yang Dipengaruhi Karakteristik Individu Dan Organisasi Serta Gaya Kepemimpinan Karyawan Swasta. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 237-245.
- Agustian, F. A., Poernomo, D., & Puspitaningtyas, Z. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah DIAN ILMU*, 17(2), 48-64.
- Agustiani, D. A. (2021). Pengaruh Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Pada PT. Berca Mandiri Perkasa di Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(3), 219-220.
- Franadita, D., & Aslami, N. (2022). Pengaruh Perubahan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan Dwi. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 2(2), 2949-2954.
- K, K., & Rahayu, E. (2022). Analisis Pengaruh (Banking Internal Service Quality) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Forum Ekonomi*, 24(1), 155-161.
- Kaunang, F. F., Pio, R. J., & Roring, M. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, December, 1-11.
- Latif, A. E., Ahmad, M., & Rahman, E. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Toyota Hasjrat Abadi Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 192-197.
- Maesaroh, E. S. (2017). *Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi (Studi Pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk. Malang)*. Brawijaya.
- Rahmani, N. A. bi. (2016). *Metode Penelitian Ekonomi*. FEBI UINSU Press.
- Riduwan, & Kuncoro, E. A. (2013). *Cara Mudah Menggunakan dan Memaknai Path Analysis*. Alfabeta