

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, PENGEMBANGAN DIRI, DAN  
KETERIKATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK  
TABUNGAN PENSIUNAN NASIONAL DIVISI WOW!  
JAKARTA**

**Suwardi<sup>1</sup> dan Vera Sylvia Saragi Sitio<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

*Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma*

<sup>1</sup>suwardi@gmail.com dan <sup>2</sup>Vera.sssitio@gmail.com

**Abstrak**

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk itu dibutuhkan karyawan yang menguasai tugas dan tanggung jawabnya serta mempunyai kinerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja, pengembangan diri, dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Divisi WOW! Jakarta. Dengan metode penelitian kuantitatif asosiatif menggunakan software SPSS versi 25. Jumlah sampel adalah 65 orang menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,497, pengembangan diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,696, keterikatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,286 dan kualitas kehidupan kerja, pengembangan diri, dan keterikatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Divisi WOW! Jakarta sebesar 0,598, sedangkan sebesar 0,405, dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

**Kata Kunci :** Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Diri dan Keterikatan Kerja

**PENDAHULUAN**

PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) merupakan perusahaan perbankan yang memiliki produk seperti tabungan Sinaya, Jenius, BTPN Wow, BTPN Syariah. Untuk mencapai tujuannya suatu perusahaan membutuhkan karyawan yang aktif dan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Pada divisi WOW ini dimana setiap tahunnya ada penilaian kinerja pada karyawan yang bertujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan kinerja setiap karyawan.

Kinerja sangat penting bagi sebuah perusahaan dalam upaya untuk mencapai tujuan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:35). Faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan salah satunya adalah Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life*.

Menurut Dessler (2016:7) bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan suatu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi. Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi.

Faktor lain yang dapat menjadikan kinerja karyawan meningkat adalah pengembangan sumber daya manusia. Menurut Sutrisno (2017:41) pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kegiatan program pelatihan terdiri dari, pelatihan *time management*, kepribadian, pelatihan ketaatan pegawai, pelatihan motivasi, *service excellent*, pembinaan nasabah, dan gugus kendali mutu. Dari target karyawan sebanyak 43 karyawan dan hanya tercapai 26 karyawan (40%) yang terealisasi.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah keterikatan karyawan. Hal senada juga disampaikan oleh Kompas & Sridevi (2010:3) bahwa salah satu cara yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di sebuah perusahaan adalah melalui program keterikatan karyawan yang efektif.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja

Pengertian kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017:34)

Adapun menurut Hasibuan (2014:53) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Bangun (2012:231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disintesis kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan peraturan, kemampuan, target dan tanggung jawab yang telah ditentukan. Dengan dimensi dan indikatornya yaitu kualitas, kuantitas dan kerjasama, indikatornya yaitu kerapihan, ketelitian, ketepatan waktu, hasil kerja, jalinan kerjasama dan kekompakan.

### **Kualitas Kehidupan Kerja**

Menurut Wibowo (2017:101), dengan usaha memaksimalkan kualitas kehidupan kerja di perusahaan dapat memunculkan peranan para karyawan, untuk perbaikan kinerja dan produktivitas.

Menurut Mangkuprawira (2014:78), kualitas kehidupan kerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja.

Walton (dalam Narehan dan Hairunnisa 2014:375) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan pendekatan yang penting untuk menyelamatkan manusia dan nilai – nilai lingkungan yang telah diabaikan karena kemajuan teknologi dari pertumbuhan ekonomi dan produktivitas.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disintesisakan bahwa Kualitas kehidupan kerja adalah suatu cara pandang sebuah perusahaan tentang pentingnya penghargaan terhadap karyawan dalam lingkungan kerjanya dengan dimensinya yaitu pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi karyawan, sistem imbalan yang inovatif dan lingkungan kerja, indikatornya yaitu tugas yang sesuai dengan keahlian/kompetensi karyawan, peluang untuk bertumbuh dan mengembangkan karier pada semua jenjang jabatan, keterlibatan emosi antar karyawan, tanggung jawab dalam pekerjaan kelompok, memenuhi kebutuhan minimum sehari-hari karyawan, dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, kebersihan lingkungan kerja, penerangan yang cukup dan pertukaran udara yang cukup.

### **Pengembangan Diri**

Menurut Busro (2018:275) pengembangan diri merupakan proses pada karyawan melalui tata cara perorangan guna untuk tercapainya perencanaan karir karyawan tersebut sesuai dengan kondisi perusahaan.

Menurut Abdullah (2014:145) Pengembangan dilakukan untuk menyiapkan karyawan yang akan memegang tanggung jawab pekerjaan di masa yang akan datang. pengembangan biasanya diberikan kepada karyawan melalui jalur selektif untuk dipersiapkan mengisi formasi-formasi jabatan yang kosong, baik karena pensiun atau mutasi, atau juga untuk mempersiapkan karyawan yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan/posisi yang sudah disiapkan berdasarkan sistem karier yang berlaku di organisasi atau perusahaan masing-masing.

Selanjutnya, Muhajir (2011:84) mendeskripsikan pengembangan sumber daya manusia sebagai peningkatan kualitas manusia dalam makna fisik maupun mental.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disintesis bahwa pengembangan adalah pengembangan sumber daya manusia pada suatu perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia, merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan dimensinya yaitu pendidikan dan pelatihan karyawan, promosi jabatan dan rotasi penugasan, indikatornya perusahaan mengadakan pendidikan, perusahaan mengadakan pelatihan, promosi karyawan dengan adil, tanggung jawab sesuai dengan tingkat jabatan, merasa puas dalam rotasi penugasan dan memiliki keyakinan akan kesuksesan saat dipindahkan divisi.

### **Keterikatan Kerja**

Menurut Amstrong (dalam Harter et al.,2014:194) keterikatan kerja diuraikan dalam suatu penjelasan sebagai berikut: hubungan emosi dan kognitif yang tinggi pada seorang terhadap pekerjaan, rekan kerja, atasan, serta organisasi yang pada akhirnya mempengaruhi yang bersangkutan untuk membrikan upaya lebih dalam bekerja.

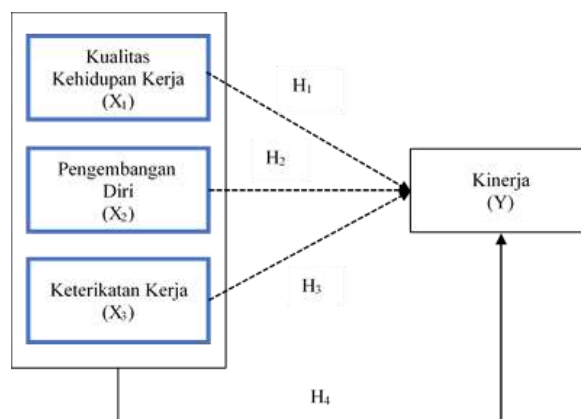
Macey menjelaskan keterikatan kerja sebagai kesadaran dan kesediaan individu untuk memfokuskan seluruh energi, menunjukkan personal inisiatif, kemauan adaptasi, berusaha keras dan gigih untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Amstrong, 2014:194)

Keterikatan kerja membuat karyawan merasa menyatu dan bermakna di dalam suatu organisasi, sehingga menyentuh bagian terdalam hati karyawan dan akhirnya akan meningkatkan kinerja bagi perusahaan. Karyawan menginginkan selalu berprestasi didalam perusahaan dan membuat perusahaan akan semakin berkembang (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012:97).

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disintesis keterikatan kerja adalah perasaan positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya dengan disertai kesediaan untuk mencurahkan kemampuan dan energi yang dimunculkan melalui perilaku merasa memiliki kepentingan, dapat fokus dengan pekerjaan, adanya perasaan intens dalam bekerja, dan memiliki antusiasme yang tinggi dengan pekerjaannya dengan dimensi *urgency*, *focus*, *intensity* dan *enthusiasm*, indikatornya yaitu mampu bangkit dari kegagalan, percaya diri untuk mencapai tujuan, memprioritaskan pekerjaan, mencurahkan waktu sepenuhnya dalam bekerja, menganggap kemampuannya sesuai dengan pekerjaan, memiliki hubungan yang kuat dengan pekerjaannya, merasa bahagia saat bekerja dan merasa terpanggil atas pekerjaannya.

## METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat kausal (sebab-akibat) antara variabel-variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Penelitian dilakukan di PT Bank Tabungan Pensiun Nasional yang beroperasi di Menara BTPN Jakarta Selatan berjumlah 65 orang dengan seluruh karyawan PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional yang dijadikan sampel.



**Gambar Kerangka Pemikiran**

- $H_1$  : Pengaruh secara parsial kualitas Kehidupan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )
  - $H_{01}$ : Diduga tidak ada pengaruh secara parsial Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )
  - $H_{a1}$ : Diduga ada pengaruh secara parsial Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )
- $H_2$ : Pengaruh secara parsial Pengembangan Diri ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )
  - $H_0$ : Diduga tidak ada pengaruh secara parsial Pengembangan Diri ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )
  - $H_a$ : Diduga ada pengaruh secara parsial Pengembangan Diri ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )
- $H_3$ : Pengaruh secara parsial Keterikatan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )
  - $H_{03}$ : Diduga tidak ada pengaruh secara parsial Keterikatan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )
  - $H_{a3}$ : Diduga ada pengaruh secara parsial Keterikatan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )
- $H_4$  : Pengaruh secara simultan Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_1$ ), Pengembangan Diri ( $X_2$ ), dan Keterikatan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )
  - $H_{04}$ : Diduga tidak ada pengaruh secara simultan Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_1$ ), Pengembangan Diri ( $X_2$ ), dan Keterikatan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )

H<sub>a4</sub>: Diduga ada pengaruh secara simultan Kualitas Kehidupan Kerja (X<sub>1</sub>) Pengembangan Diri (X<sub>2</sub>), dan Keterikatan Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja (Y).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner dengan total 65 responden karyawan PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional. Karakteristik responden yang diamati meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja.

### Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner tersebut benar-benar dapat mengukur atau mewakili apa yang hendak kita ukur. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ )= $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Hasil uji validitas Kinerja (Y) terdapat 18 butir valid, sedangkan 2 butir drop karena  $r$  hitung  $< 0,444$ ; Kualitas Kehidupan Kerja (X<sub>1</sub>) terdapat 15 butir valid, sedangkan 3 butir drop karena  $r$  hitung  $< 0,444$ ; Pengembangan Diri (X<sub>2</sub>) terdapat 10 butir valid, sedangkan 2 butir drop karena  $r$  hitung  $< 0,444$  dan Keterikatan kerja (X<sub>3</sub>) terdapat 14 butir valid, sedangkan 2 butir drop karena  $r$  hitung  $< 0,444$ .

### Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS (*Statistical Package for Social Science*) yakni dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ . Hasil uji reliabilitas Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai Cronbach's Alpha  $0,945 > 0,60$ ; Kualitas Kehidupan Kerja (X<sub>1</sub>) mempunyai nilai Cronbach's Alpha  $0,964 > 0,60$ ; Pengembangan Diri (X<sub>2</sub>) mempunyai nilai Cronbach's Alpha  $0,958 > 0,60$ ; dan Keterikatan Kerja (X<sub>3</sub>) mempunyai nilai Cronbach's Alpha  $0,966 > 0,60$  yang artinya semua variabel yang diteliti adalah reliabel.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan dua cara yaitu analisis grafik dan analisis statistik. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika *Asymp. Sig (2-tailed)*  $> 0,05$  maka data tersebut terdistribusi normal dan begitu juga sebaliknya. Dapat dilihat bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal karena *Asymp. Sig (2-tailed)*  $> 0,05$ .

**Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kualitas Kehidupan Kerja	Pengembangan Diri	Keterikatan Kerja	Kinerja
N		65	65	65	65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	56,05	38,94	54,17	67,95
	Std. Deviation	9,217	6,210	7,664	10,510
Most Extreme Differences	Absolute	0,070	0,107	0,074	0,088
	Positive	0,065	0,107	0,058	0,088
	Negative	-0,070	-0,085	-0,074	-0,065
Test Statistic		0,070	0,107	0,074	0,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>	,060 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,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.

### Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan linearitas garis regresi adalah menggunakan nilai koefisien signifikansi dari *Deviation from Linearity* dan dibandingkan dengan nilai alpha yang dipilih yaitu 0,05. Hasil uji linearitas variabel Kinerja Karyawan (Y) atas Kualitas Kehidupan Kerja (X1) sebesar  $0,230 > 0,05$ ; Kinerja Karyawan (Y) atas Pengembangan Diri (X2) sebesar  $0,395 > 0,05$ ; Kinerja Karyawan (Y) atas Keterikatan Kerja (X3) sebesar  $0,269 > 0,05$ . Maka disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel.

### Uji Homogenitas

Uji Homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Hasil uji homogenitas variabel Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) sebesar  $0,369 > 0,05$  artinya mempunyai varian yang sama atau homogen, variabel Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan Pengembangan Diri (X2) sebesar  $0,103 > 0,05$  artinya mempunyai varian yang sama atau homogen, dan Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan Keterikatan Kerja (X3) sebesar  $0,061 > 0,05$  artinya mempunyai varian yang sama atau homogen.

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar-variabel independen. Hasil uji multikolinearitas kualitas kehidupan kerja (X1) nilai toleransi sebesar  $0,924 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,082 < 10$ , nilai toleransi variabel pengembangan diri (X2) sebesar  $0,695 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,439$

< 10 dan nilai toleransi variabel keterikatan kerja (X3) sebesar 0,744 > 10 dan nilai VIF sebesar 1,344 < 10, maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas Tidak Terjadi Multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil S nilai signifikan untuk Kualitas Kehidupan Kerja (X1) sebesar 0,436 > 0,05, Pengembangan Diri (X2) sebesar 0,298 > 0,05, dan Keterikatan Kerja 0,197 > 0,05 maka dapat dinyatakan Tidak Terjadi Heteroskedastisitas.

**Uji Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejumlah mana pengaruh variabel Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Diri dan Keterikatan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan dalam penelitian sebagai berikut:

**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-2.447	7.863		-311	.757
	Kualitas Kehidupan Kerja	.497	.096	.436	5.156	.000
	Pengembangan Diri	.696	.165	.411	4.220	.000
	Keterikatan Kerja	.286	.129	.208	2.212	.031

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = -2,447 + 0,497 X1 + 0,696 X2 + 0,286 X3$$

- a. Nilai konstanta sebesar -2,447 menyatakan bahwa variabel bebas Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Pengembangan Diri (X2) dan Keterikatan Kerja (X3) sama dengan 0 maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah -2,447. Artinya secara sistematis apabila variabel-variabel bebas Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Pengembangan Diri (X2) dan Keterikatan Kerja (X3) tidak ada atau masing-masing nilainya adalah 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar -2,447.
- b. Koefisien regresi Kualitas Kehidupan Kerja (X1) sebesar 0,497. Artinya berpengaruh positif atau searah jika variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) bertambah 1 maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,497, begitu juga sebaliknya.
- c. Koefisien regresi Pengembangan Diri (X2) sebesar 0,696. Artinya berpengaruh positif atau searah jika variabel Pengembangan Diri (X2) bertambah 1 maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,696, begitu juga sebaliknya.



- d. Koefisien regresi Keterikatan Kerja (X3) sebesar 0,286. Artinya berpengaruh positif atau searah jika variabel Keterikatan Kerja (X3) bertambah 1 maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,286, begitu juga sebaliknya.

**Uji t (Parsial)**

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel bebas (Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Diri dan keterikatan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja) secara parsial dalam penelitian sebagai berikut :

Hasil Uji Statistik (t-test)

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B			Beta		
1	(Constant)	-2.447	7.863		-.311	.757
	Kualitas Kehidupan Kerja	.497	.096	.436	5.156	.000
	Pengembangan Diri	.696	.165	.411	4.220	.000
	Keterikatan Kerja	.286	.129	.208	2.212	.031

a. Dependent Variable: Kinerja

- a. hasil uji t untuk Kualitas Kehidupan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai thitung sebesar 5,156 > ttabel 2,000, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan H1, Ho ditolak dan Ha diterima, artinya “Kualitas Kehidupan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Divisi Wow! Jakarta Selatan.
- b. hasil uji t untuk Pengembangan Diri (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai thitung sebesar 4,220 > ttabel 2,000, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan H1, Ho ditolak dan Ha diterima, artinya “Pengembangan Diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Divisi Wow! Jakarta Selatan.
- c. hasil uji t untuk Keterikatan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai thitung sebesar 2,212 > ttabel 2,000, dan nilai signifikansi sebesar 0,031 < 0,05. Maka dapat disimpulkan H1, Ho ditolak dan Ha diterima, artinya “Keterikatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Divisi Wow! Jakarta Selatan.

**Uji F (Simultan)**

Uji signifikansi atau uji F digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak.

**Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji Statistik F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4224,135	3	1408,045	30,193	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2844,726	61	46,635		
	Total	7068,862	64			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Keterikatan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Diri

Nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $30,193 > F_{tabel}$  sebesar  $2,52$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan secara simultan variabel Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Diri dan Keterikatan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

### Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel – variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi digunakan *R Square*.

**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,773 <sup>a</sup>	0,598	0,578	6,829

a. Predictors: (Constant), Keterikatan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Diri

b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar  $0,598$ . Hal ini berarti menunjukkan bahwa kontribusi variable Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Diri dan Keterikatan Kerja mampu menjelaskan variabel kinerja Karyawan sebesar  $0,598$ , sedangkan sisanya sebesar  $0,402$  dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa pertama yang menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka hipotesa yang diterima adalah  $H_{a1}$  dan yang ditolak adalah  $H_{o1}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kualitas Kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Divisi Wow! Jakarta Selatan.

Secara teoritis hasil penelitian didukung dengan pendapat Parvar et al., (2013) menjelaskan definisi kualitas kehidupan kerja adalah suatu program yang efektif dalam memperbaiki kondisi kerja (dari sudut pandang karyawan) dan efektivitas organisasi yang lebih besar (dari sudut pandang manajer).

Secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugraheni (2018) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian secara teoritis dan pembuktian secara empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Divisi Wow! Jakarta.

#### **Pengaruh Pengembangan Diri terhadap Kinerja.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa pertama yang menunjukkan bahwa Pengembangan Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka hipotesa yang diterima adalah  $H_{a2}$  dan yang ditolak adalah  $H_{o2}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Diri ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Divisi Wow! Jakarta Selatan.

Secara teoritis hasil penelitian didukung dengan pendapat Abdullah (2014) Pengembangan dilakukan untuk menyiapkan karyawan yang akan memegang tanggung jawab pekerjaan di masa yang akan datang pengembangan biasanya diberikan kepada karyawan melalui jalur selektif untuk dipersiapkan mengisi formasi-formasi jabatan yang kosong, baik karena pensiun atau mutasi, atau juga untuk mempersiapkan karyawan yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan/posisi yang sudah disiapkan berdasarkan sistem karier yang berlaku di organisasi atau perusahaan masing-masing.

Secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hermawati dan Suganjar (2020) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pengembangan Diri terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian secara teoritis dan pembuktian secara empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Pengembangan Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Divisi Wow! Jakarta.

#### **Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa pertama yang menunjukkan bahwa Keterikatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka hipotesa yang

diterima adalah  $H_a3$  dan yang ditolak adalah  $H_o3$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Keterikatan Kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Divisi Wow! Jakarta.

Secara teoritis hasil penelitian didukung dengan pendapat Albrecht (2010) mengemukakan keterikatan kerja adalah karyawan yang memiliki energi yang penuh serta memiliki motivasi positif untuk dapat berperan aktif dalam mensukseskan organisasi.

Secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sukaris et al., (2020) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian secara teoritis dan pembuktian secara empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Divisi Wow! Jakarta.

### **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Diri dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa simultan yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja, pengembangan diri dan keterikatan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesa yang diterima adalah  $H_a4$  dan yang ditolak adalah  $H_o4$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja, pengembangan diri dan keterikatan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Divisi Wow! Jakarta yaitu sebesar 57,8%.

Secara teoritis hasil penelitian ini selaras dengan Mangkunegara (2017:67) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muliawan et al. (2017), Felisita (2016), Yusran dan Sodik (2018) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kualitas kehidupan kerja, pengembangan diri dan keterikatan kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Dengan demikian secara teoritis dan pembuktian secara empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kualitas kehidupan kerja, pengembangan diri dan keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Divisi Wow! Jakarta.

## KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian dan pembahasannya sebagai berikut :

1. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Divisi Wow! Jakarta. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,497.
2. Pengembangan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Divisi Wow! Jakarta. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,696.
3. Keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Divisi Wow! Jakarta. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,286.
4. Kualitas kehidupan kerja, pengembangan diri dan keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Divisi Wow! Jakarta. Hal ini ditunjukkan dengan pengujian simultan sebesar 0,598 sedangkan sisanya sebesar 0,402 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*. UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dessler. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Felisita. (2016). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*.
- Hasibuan, M.S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempatbelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawati, Renny; Suganjar. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Anak Buah Kapal Deck Department Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja (MIBJ)*, Vol. 18, No. 1, Februari, pp. 1 – 13.

- Kompaso, S. M., & Sridevi, M. S. (2010). Employee engagement: the key to improving performance. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 89–96.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Mangkuprawira. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia.
- Muhajir, As'aril. (2011). *Ilmu Pendidikan Perspektif Konstektual*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Muliawan, Y., Perizade, B., Cahyadi, A. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Badja Baru Palembang. *Jurnal Ilimah Manajemen Bisnis dan Terapan*. 14(2)
- Nugraheni, Annisa Rizki. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 58, No. 1, Mei.
- Parvar, M.R.F, Allameh, S.M, dan Ansari, R. (2013). Effect of Quality of Work Life on Organizational Commitment by SEM. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 3 (10), pp. 135 – 144.
- Sukaris, Prathiwi, M.P dan Pristyadi, B. (2020). Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, Vol. 16, No. 1, April, pp. 15 – 21.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo
- Yusran, A., Sodik. (2018). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Cabang Utama Kendari. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 4(3)