

ANALISIS DAMPAK KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK PEMBANGUNAN DAERAH PARIAMAN

WAHYU ERDALINA
wahyuerdalina8@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the impact of Quality of Work Life and Career Development on Employee Performance of Pariaman Regional Development Bank. The independent variables are Work Life Quality (X1) and Career Development (X2). The dependent variable is Performance (Y). The sample in this study were 32 people. Data is collected using documentation and interviews. The data collection tool is a questionnaire. Hypothesis testing uses analysis, regression, t test, F test and determination. The results of the study showed that it was proven that the Qualifications of Work Life had a significant effect on employee performance. It is evident that career development has a significant effect on employee performance, it is evident that the Quality of Work Life and career development simultaneously and significantly affects employee performance.*

Keywords: *Quality of Work Life, Career Development, Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak Kualitas Kehidupan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah Pariaman. Variabel bebas adalah Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2). Variabel terikat adalah Kinerja (Y). Sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan dokumentasi dan wawancara. Alat pengumpulan data adalah kuisioner. Pengujian hipotesis menggunakan analisis, regresi, uji t, uji F dan determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terbukti bahwa Kualtas Kehidupan Kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terbukti bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti bahwa Kualitas Kehidupan Kerjadan pengembangan karir berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut.

Tekanan persaingan dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah. Perusahaan beradaptasi dengan lingkungannya dalam artian perusahaan harus melakukan restrukturisasi dalam organisasinya yang sesuai dengan lingkungan administratif perusahaan. Bentuk adaptasi lainnya adalah dalam hal manajemen SDM, seperti pengembangan karir, pelatihan dan perencanaan pembagian keuntungan yang fleksibel. Seiring dengan berubahnya komposisi dari tenaga kerja, berubah pula nilai-nilai kolektif, tujuan dan kebutuhan SDM. Perusahaan harus memonitor perubahan

kebutuhan tersebut jika perusahaan ingin mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal yang mempengaruhi kinerja misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain, sementara contoh faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dalam upaya memberdayakan karyawan dan pengembangan karyawan, pihak manajerial berupaya melakukan tugas fungsinya melalui *planning, organizing, staffing, directing* dan *controlling* dengan tujuan agar bisa mencapai sasaran. Mengelola dengan menyediakan sarana dan prasarana dalam rangka mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang kondusif diharapkan bisa mendorong karyawan selalu berinovasi dan berkreasi termasuk membuat sistem yang *fair* dan struktur yang fleksibel dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi dengan memperhatikan kemampuan karyawan dan usahanya dalam mencapai tujuan karirnya.

Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Di Indonesia, kualitas kehidupan kerja secara minimal terpenuhi dengan dilaksanakannya Undang-Undang ketenagakerjaan no. 13 tahun 2003 yang diantaranya mengatur tentang kesempatan dan perlakuan yang sama, pelatihan kerja, hubungan kerja, perlindungan, pengupahan, kesejahteraan karyawan, serta hubungan industrial. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Pariaman adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa, salah satu tugasnya adalah melayani masyarakat umum yang ingin melakukan transaksi menabung serta pembiayaan di kantor Bank Pembangunan Daerah (BPD) Pariaman. Dalam hal melayani masyarakat umum, Setiap karyawan dituntut untuk selalu ramah kepada setiap pengunjung yang datang ke bank tersebut. Hal ini dapat terlaksana apabila terdapat suatu kondisi iklim kerja atau kualitas kehidupan kerja yang baik. Namun demikian dalam upaya menciptakan komitmen organisasi nampaknya masih banyak kendala yang akan dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu kendala yang ditemukan adalah masih kurangnya kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan, seperti disiplin karyawan dalam masuk kerja yang masih banyak terlambat dan juga capaian target kinerja yang belum maksimal.

Kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan Bank Pembangunan Daerah Pariaman masih belum optimal, hal ini dilihat dari masih banyaknya karyawan yang terlambat datang dan juga capaian kinerja yang tidak stabil atau menunjukkan grafik yang turun naik. Peningkatan kualitas kehidupan kerja pada seseorang akan memberikan dampak positif untuk seseorang dalam berperilaku baik dalam maupun luar lingkungan kerja maupun di luar. Selain itu perilaku atau kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga bisa dipengaruhi oleh kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karir. Perencanaan karir dan pengembangan karir akan memberikan keuntungan bagi individu dan organisasi. Melalui program pengembangan karir, perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, juga akan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan. Bagi karyawan sendiri, perencanaan karir dapat mendorong kesiapan diri mereka untuk menggunakan kesempatan karir yang ada. Khususnya bagi departemen sumber daya manusia akan mempermudah pemenuhan kebutuhan penyusunan personalia (*staffing*) internal organisasi.

Suasana kerja yang tercipta tersebut akan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif dalam mencapai tujuan organisasi. Kualitas kehidupan kerjamencakup konsep kualitas yang dirasakan karyawan dari semua aspek keanggotaannya dari organisasi tersebut. Berdasarkan uraian di atas kualitas kehidupan kerja tersebut dipandang mampu meningkatkan peran serta dari karyawan terhadap organisasi. Kualitas kehidupan kerjadan lingkungan kerja yang baik memiliki potensi dalam meningkatkan komunikasi, motivasi, dan kapabilitas. Peningkatan-peningkatan tersebut akan diubah dalam peningkatan kinerja yang dapat menimbulkan rasa puas dalam melakukan pekerjaan bagikaryawan.

B. Metodologi Penelitian

Objek penelitian adalah ruang lingkup yang merupakan pokok persoalan dari suatu penelitian. Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi obyek penelitian. Juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu. Objek dari penelitia ini adalah karyawan karyawan Bank Pembangunan Daerah Pariaman. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan studi *cross sectional* yaitu strategi yang digunakan untuk mendapatkan informasi lebih jelas tentang fakta serta mengidentifikasi secara keseluruhan suatu peristiwa yang sedang diteliti, dimana variabel independen dan variabel dependen dikumpulkan sebagai alat ukur dan dalam waktu yang bersamaan. Populasi dan sampel diperlukan dalam sebuah penelitian untuk mengumpulkan data dari variabel yang diteliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2011). Populasi penelitian ini adalah karyawanBank Pembangunan Daerah Pariaman sebanyak 46 orang. Dilihat dari jumlah populasi yang lebih dari 100, maka teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah *total sampling* yaitu pengambilan sampel yang diambil dari keseluruhan total populasi. Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner pada 46 orang sampel, kuisisioner yang kembali dan memenuhi kriteria sampel penelitian hanya sebanyak 32 orang. Adapun faktor yang menyebabkannya adalah, ada karyawan yang dinas luar kota, karyawan yang tidak bersedia menjadi sampel dan ada juga karyawan yang sedang dalam masa cuti

C. Hasil dan Pembahasan

Dampak Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan ada pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap Kinerja Karyawan, nilai t hitung yaitu 2,070 dengan signifikansi yaitu 0,047. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan kinerja karyawan. Persamaan regresi punya arah koefisien positif menunjukkan bahwa hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan kinerja karyawan adalah searah. Jika Kualitas Kehidupan Kerja semakin tinggi, maka kinerja karyawan juga semakin tinggi.

Penelitian dengan hasil yang sama juga dapat dilihat dari penelitian Ismail (2016) tentang pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja pegawai kelurahan (Studi di 6 Kelurahan Pada Kabupaten Barito Utara), variabel *quality of work life* ternyata memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian oleh Titik (2014) tentang Pengaruh *quality of work life (QWL)* terhadap kinerja Pegawai dengan disiplin dan kepuasan kerja sebagai Variabel *intervening*, juga ditemukan bahwa *quality of work life (QWL)* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Peningkatan Kualitas Kehidupan Kerja pada seseorang akan memberikan dampak positif untuk seseorang dalam berperilaku baik dalam maupun luar lingkungan kerja maupun di luar. Selain itu perilaku atau kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga bisa dipengaruhi oleh kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karir. Perencanaan karir dan pengembangan karir akan memberikan keuntungan bagi individu organisasi. Melalui program pengembangan karir, perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, juga akan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan. Bagi karyawan sendiri, perencanaan karir dapat mendorong kesiapan diri mereka untuk menggunakan kesempatan karir yang ada. Khususnya bagi departemen sumber daya manusia akan mempermudah pemenuhan kebutuhan penyusunan personalia (staffing) internal organisasi.

Suasana kerja yang tercipta tersebut akan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif dalam mencapai tujuan organisasi. Kualitas Kehidupan Kerja mencakup konsep kualitas yang dirasakan karyawan dari semua aspek keanggotaannya dari organisasi tersebut. Berdasarkan uraian di atas kualitas kehidupan kerja tersebut dipandang mampu meningkatkan peran serta dari karyawan terhadap organisasi. Kualitas Kehidupan Kerja dalam lingkungan kerja yang baik memiliki potensi dalam meningkatkan komunikasi, motivasi, dan kapabilitas. Peningkatan-peningkatan tersebut akan diubah dalam peningkatan kinerja yang dapat menimbulkan rasa puas dalam melakukan pekerjaan bagi karyawan

Dampak Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian tentang pengaruh Pengembangan karir dengan Kinerja Karyawan menunjukkan adanya bukti untuk menerima hipotesis alternatif (H_a) bahwa ada pengaruh yang positif antara Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan dan dibandingkan dengan variabel Kualitas Kehidupan Kerja diketahui bahwa nilai t hitung ternyata lebih kecil yaitu 2,239 dengan signifikansi 0,033. Hasil penelitian ini juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Ita (2016) tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus di PT. Telkom Malang). Pada hasil penelitian ditemukan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian oleh Ni Luh (2016) tentang pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja pada Karya Mas Art Gallery, juga ditemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal yang mempengaruhi kinerja misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain, sementara contoh faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dalam upaya memberdayakan karyawan dan pengembangan karyawan, pihak manajerial berupaya melakukan tugas fungsinya melalui *planning*, *organizing*, *staffing*, *directing* dan *controlling* dengan tujuan agar bisa mencapai sasaran. Mengelola dengan menyediakan sarana dan prasarana dalam rangka mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang kondusif diharapkan bisa mendorong karyawan selalu berinovasi dan berkreasi termasuk membuat sistem yang *fair* dan struktur yang fleksibel dengan

pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi dengan memperhatikan kemampuan karyawan dan usahanya dalam mencapai tujuan karirnya

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh simpulan dan saran sebagai berikut: Simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Terbukti bahwa Kualitas Kehidupan Kerjaberdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Terbukti bahwa Pengembangan karir berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Terbukti bahwa Kualitas Kehidupan Kerjadan Pengembangan karir berdampak secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Daftar Pustaka

- Cascio. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis moderen. Yogyakarta, Jaya Putra.
- Darwito. 2012. Analisis pengaruh gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Kota Semarang), Tesis. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Dewa Ketut Sukardi, 1989. Manajemen Kerja, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Dharma, Surya. 2015. Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Ferdinand, 2006. Metode Penelitian Survey. Jakarta : LP3ES
- Ghozali, Imam. 2005, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. BP. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamid dan Malian 2014 Pelayanan publik. Jakarta PT. Pustaka Indonesia Press
- Harold. 2013. Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia, Bandung. PT. Refika Aditama
- Husein Umar, 2012. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali.
- Keban, Yeremias T, 2014. Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep, Teori dan Isu, Gava Media, Yogyakarta.
- Lee dan Yudith. 2017. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta, UPPAM.
- Mahmudi 2015. Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. PPM : Jakarta
- Mathis dan Jackson. 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nursasongko. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta. PT. Prenhalindo.
- Pernama 2014. Konsep Kinerja Organisasi Publik, Jakarta, Jaya Abadi.
- Sekaran, 2006. Research Methods for business Edisi I and 2. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono, 2011. Metode Penelitian Administrasi. Bandung : Alfabeta
- Sukarno, 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero), Tesis. Universitas Diponegoro. Semarang
- Tjiptono. 2013. Strategi Pemasaran, Edisi 3, ANDI.
- Yazid, 2010. Riset Sumber Daya Manusia. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.