

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU,
KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA***EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE, INDIVIDUAL CHARACTERISTICS, EMPLOYEE
ENGAGEMENT TO JOB SATISFACTION*

Oleh:

Apriando Y. Tambariki¹**Ivonne S. Saerang²****Greis M. Sendow³**¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

¹apriandoyohanis05@gmail.com²ivonesaerang@unsrat.ac.id³greis5sendow@gmail.com

Abstrak: Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang hendak dicapai dengan efisien dan efektif, pencapaian tujuan tersebut dapat dilakukan karena ada berbagai sumber daya yang digunakan dalam melakukan kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja, karakteristik individu, keterikatan karyawan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank SulutGo KCP Ranotana. Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian asosiatif dengan populasi sebanyak 30 orang dan menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Analisis data statistik menggunakan Regresi Linier Berganda dengan program *computer* SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja, karakteristik individu, keterikatan karyawan secara bersama-sama tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Bank SulutGo KCP Ranotana. Untuk uji parsial variabel kualitas kehidupan kerja terdapat pengaruh yang signifikan, sedangkan karakteristik individu dan keterikatan karyawan tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. PT. Bank SulutGo KCP Ranotana sebaiknya lebih tingkatkan lagi pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan terhadap perusahaan. Dan juga terus menjaga hubungan yang baik antara para karyawan dan atasan, tingkatkan kemampuan dan keahlian, serta bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan.

Kata Kunci: *kualitas kehidupan kerja, karakteristik individu, keterikatan karyawan, kepuasan kerja*

Abstrac: *Every company has goals to be achieved efficiently and effectively, the achievement of these goals can be done because there are various resources used in carrying out company activities. Human resources is one important factor in achieving company goals. This study aims to determine the effect of quality of work life, individual characteristics, employee engagement on job satisfaction at PT. Bank SulutGo KCP Ranotana. The type of research used is associative research type with a population of 30 people and uses saturated sampling techniques, where all populations are used as samples and also known as census. Statistical data analysis using Multiple Linear Regression with SPSS computer programs. The results showed that the quality of work life, individual characteristics, employee engagement together did not have a significant effect on job satisfaction on employees of PT. Bank SulutGo KCP Ranotana. For the partial test of the quality of work life there is a significant effect, while individual characteristics and employee engagement there is no significant effect on job satisfaction. PT. Bank SulutGo KCP Ranotana should further increase training and development for employees in order to increase employee productivity towards the company. And also continue to maintain a good relationship between employees and superiors, increase ability and expertise, and take responsibility for what is done.*

Keywords: *quality of work life, individual characteristics, employee engagement, job satisfaction*

Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang hendak dicapai dengan efisien dan efektif, pencapaian tujuan tersebut dapat dilakukan karena ada berbagai sumber daya yang digunakan dalam melakukan kegiatan perusahaan. Kegiatan yang dilakukan perusahaan tentunya membutuhkan tenaga dan pikiran dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya dalam perusahaan perlu dikelola dengan baik. Sebagai seorang individu karyawan mempunyai keterbatasan, kebutuhan, keinginan, dan perasaan, sehingga membutuhkan perhatian dan perlakuan khusus dari pada sumber daya perusahaan yang lain.

Pada zaman sekarang persaingan perusahaan semakin ketat, sehingga mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu bersaing dan salah satu hal yang dapat ditingkatkan perusahaan antara lain yaitu kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Secara historis kepuasan kerja sering dianggap bahwa setiap karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Tetapi ada banyak karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja tinggi, tetapi tidak meningkatkan produktivitasnya, tetapi hanya sebagai karyawan rata-rata.

Kepuasan kerja bisa bersifat positif maupun negatif. Seperti contoh masalah kepuasan kerja yang terdapat pada karyawan PT. Bank SulutGo KCP Ranotana. Mereka mendapatkan pekerjaan tambahan di hari libur dengan kompensasi yang tinggi, disatu sisi mereka merasa semangat untuk mengerjakannya serta merasa puas karena mendapatkan kompensasi, namun di sisi lain mereka merasa bahwa waktu mereka di hari libur tidak bisa dipakai untuk beristirahat maupun bersenang-senang. Masalah lain yang terdapat pada karyawan PT. Bank SulutGo KCP Ranotana yaitu mengenai prestasi, dimana prestasi ini di anggap oleh manajer bahwa kepuasan kerja mereka yang tinggi maka akan menimbulkan prestasi yang tinggi. Tetapi karyawan yang merasa puas adalah karyawan yang berproduksi tinggi, atau mereka yang mengerjakan pekerjaan mereka dengan tepat dan benar. Hal ini berkaitan dengan hasil penelitian yang diteliti oleh Sari dan Susilo (2018), yang menunjukkan bahwa semakin besar kesempatan pemenuhan indikator-indikator kepuasan kerja seperti gaji, promosi, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri, maka perilaku yang ditunjukkan akan semakin kuat. Karena tinggi atau rendahnya kepuasan kerja, tergantung perasaan dari setiap karyawan yang ada.

Kualitas kehidupan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja tergantung perasaan dari setiap karyawan yang mereka terima dari perusahaan tersebut. Kualitas kehidupan kerja bertujuan untuk meningkatkan skill para karyawan, memberikan para karyawan kesempatan untuk berpartisipasi, memberikan imbalan kepada karyawan untuk memuaskan kebutuhannya, dan juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selanjutnya karakteristik individu juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan jalannya proses pekerjaan yang ada dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karakteristik individu sendiri mengacu pada setiap karyawan yang ada dan juga atasan. Jika hubungan antara karyawan dan atasan tidak baik maka akan mempengaruhi pekerjaan yang ada dalam perusahaan. Begitu juga hubungan antar karyawan, banyak hal yang sering terjadi antara hubungan antar karyawan, baik itu hal positif maupun negatif. Hal positif yang biasanya terjadi yaitu para karyawan saling membantu satu sama lain dalam hal pekerjaan. Sedangkan hal negatif nya, seringkali para karyawan saling menjatuhkan satu sama lain karena persaingan iri, maupun diperlakukan tidak adil dari atasan.

Selain kualitas kehidupan kerja dan karakteristik individu, keterikatan karyawan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja terhadap perusahaan. Keterikatan karyawan adalah suatu kondisi sikap atau perilaku positif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya yang ditandai dengan perasaan semangat, dedikasi (pengorbanan tenaga, pikiran dan waktu) dan juga keasyikan untuk tercapainya tujuan perusahaan. PT. Bank SulutGo KCP Ranotana juga memiliki karyawan yang memiliki perasaan semangat, dedikasi dan juga keasyikan. Karena jika perusahaan tidak memenuhi hal-hal tersebut maka cenderung karyawan akan jarang masuk kerja, tidak tepat waktu, dan juga tidak memiliki lagi semangat untuk berkerja. Hal-hal tersebut juga dapat terciptanya rendahnya kepuasan kerja yang diterima oleh setiap karyawan. Tetapi, jika perusahaan dapat memenuhi hal-hal tersebut, maka otomatis setiap karyawan akan merasa puas dan memiliki semangat untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka dapatlah dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kualitas kehidupan kerja, karakteristik individu, keterikatan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja di PT. Bank SulutGo KCP Ranotana?

2. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Bank SulutGo KCP Ranotana?
3. Apakah karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Bank SulutGo KCP Ranotana?
4. Apakah keterikatan karyawan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Bank SulutGo KCP Ranotana?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian, maka penelitian ini bertujuan, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja, karakteristik individu, keterikatan karyawan terhadap kepuasan kerja di PT. Bank SulutGo cabang Ranotana.
2. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Bank SuluGo cabang Ranotana.
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja di PT. Bank SulutGo cabang Ranotana.
4. Untuk mengetahui pengaruh keterikatan karyawan terhadap kepuasan kerja di PT. Bank SulutGo cabang Ranotana.

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Teori

Kepuasan Kerja

Davis dan Newstrom (2004) menyatakan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Kualitas Kehidupan Kerja

Cascio (2006) mengidentifikasi kualitas kehidupan kerja (*QWL*) dapat diartikan menjadi dua pandangan, pandangan pertama menyebutkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan sekumpulan keadaan dan juga praktek dari tujuan organisasi, contohnya adalah memperkaya jenis pekerjaan, kebijakan promosi dari dalam, manajer sumber daya manusia yang demokratis, partisipasi karyawan, dan kondisi kerja yang aman. Sementara pandangan yang kedua mengartikan *QWL* sebagai persepsi-persepsi karyawan seperti bahwa karyawan merasa aman, secara relatif merasa puas serta mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia.

Karakteristik Individu

Husein dan Hady (2012:36) menyatakan karakteristik individu merupakan ciri antara satu dengan yang lain karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda.

Keterikatan Karyawan

Bakker dan Schaufeli (2004) menyatakan keterikatan karyawan adalah pemikiran positif, yaitu pemikiran untuk menyelesaikan hal yang berhubungan dengan pekerjaan dan dikarakteristikan dengan *vigor* (resiliensi energi dan mental ketika bekerja), *dedication* (berpartisipasi dalam pekerjaan mengalami rasa antusiasme dan tantangan), dan *absorption* (konsentrasi dan senang dalam bekerja).

Kajian Empirik

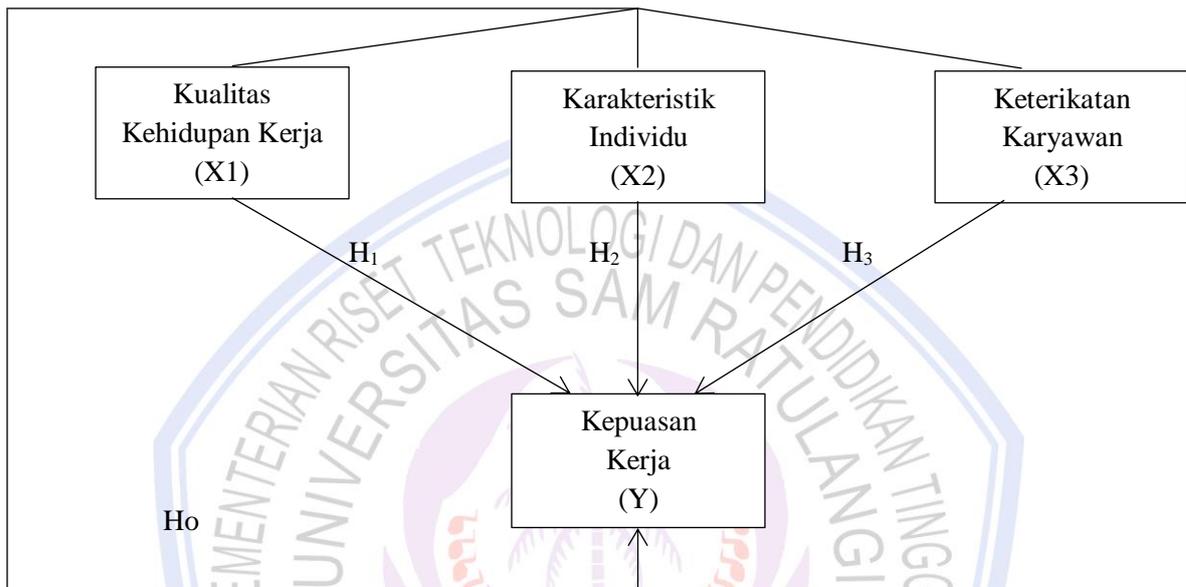
Penelitian Sari dan Susilo (2018), Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel *Intervening*. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,925 dan signifikan t 0,000.

Penelitian Setiyadi dan Wartini (2016), Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja; variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; dan variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Ananda dan Sunuharyo (2018), Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,022, karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,006.

Penelitian Rusdin (2013), Keterikatan Karyawan dan Kontribusinya Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Keterikatan karyawan meliputi keterikatan kognisi, emosional, dan perilaku secara parsial dan simultan berkontribusi positif dan bermakna dalam meningkatkan kinerja perusahaan berbasis total *performance scorecard*.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Kajian Teori, 2019

Hipotesis

- H₀: Kualitas Kehidupan Kerja, Karakteristik Individu, Keterikatan Karyawan Diduga Berpengaruh Secara Bersama-sama Terhadap Kepuasan Kerja
- H₁: Kualitas Kehidupan Kerja Diduga Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja
- H₂: Karakteristik Individu Diduga Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja
- H₃: Keterikatan Karyawan Diduga Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian asosiatif. Sugiyono (2003) menyatakan penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank SulutGo KCP Ranotana sebanyak 30 orang responden, dan seluruhnya dijadikan responden peneliti.

Definisi Operasional Variabel

Sugiyono (2013:38) mengidentifikasi variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan pembagian angket/kuesioner.

Teknik Analisis

Penelitian ini menguji pengaruh antara variabel-variabel penelitian, maka analisa data yang digunakan adalah regresi linear berganda (*multiple regression*). Analisis regresi linier berganda yaitu analisis yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara dua atau lebih variabel bebas atau independen (X) dengan variabel terikat atau dependen (Y) apakah positif atau negatif (Priyatno, 2008). Kemudian lebih lanjut lagi Priyatno (2008) menjelaskan bahwa analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi atau mengestimasi nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen yang diketahui mengalami kenaikan atau penurunan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Corelation (r hitung)	Sig	N	Keterangan
X1	X1.1	0,754	0,000	30	Valid
	X1.2	0,752	0,000	30	Valid
	X1.3	0,754	0,000	30	Valid
	X1.4	0,511	0,004	30	Valid
X2	X2.1	0,681	0,000	30	Valid
	X2.2	0,609	0,000	30	Valid
	X2.3	0,481	0,007	30	Valid
X3	X3.1	0,667	0,000	30	Valid
	X3.2	0,688	0,000	30	Valid
	X3.3	0,846	0,000	30	Valid
Y	Y.1	0,506	0,004	30	Valid
	Y.2	0,458	0,011	30	Valid
	Y.3	0,627	0,000	30	Valid
	Y.4	0,652	0,000	30	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS v21, Data diolah, 2019

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai Pearson Corelation (r hitung) untuk jumlah N adalah 30 (0,361), dan semua nilainya $>0,361$. Dan untuk nilai signifikansinya semua $<0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan pada variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Karakteristik Individu (X2), Keterikatan Karyawan (X3), dan Kepuasan Kerja (Y) dikatakan valid.

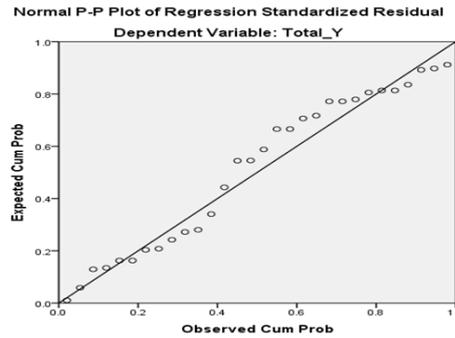
Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbanch Alpha	Keterangan
(X1) Kualitas Kehidupan Kerja	0,811	Reliabel
(X2) Karakteristik Individu	0,639	Reliabel
(X3) Keterikatan Karyawan	0,818	Reliabel
(Y) Kepuasan Kerja	0,659	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS v21, Data diolah, 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas dilihat dari Nilai Cronbanch Alpha untuk setiap item pertanyaan $>0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1,X1,X3 dan Y dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik
Uji Asumsi Klasik Normalitas



Gambar 2. Uji Asumsi Klasik Normalitas
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS v21, Data diolah, 2019

Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal sehingga dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal.

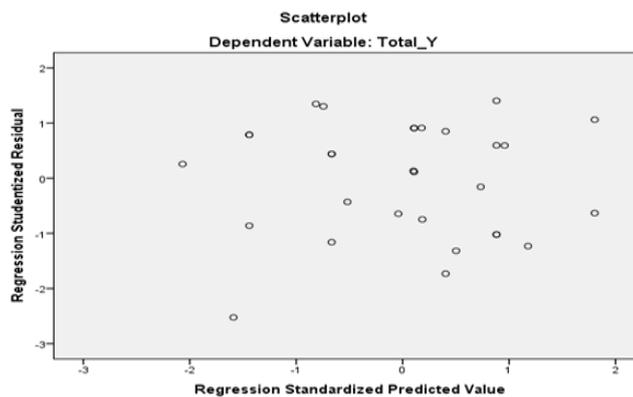
Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Model	Collinerity Statistics	
	Tolerance	VIF
Constant		
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	0.769	1.301
Karakteristik Individu (X2)	0.977	1.023
Keterikatan Karyawan (X3)	0.783	1.277

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS v21, Data diolah, 2019

Tabel 3 menunjukkan pada output coefficient model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,1. Hasil perhitungan menghasilkan Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Karakteristik Individu (X2), Keterikatan Karyawan (X3), di bawa angka 10 dan tolerance lebih dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS v21, Data diolah, 2019

Gambar 3 menunjukkan grafik *Scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawa dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadi heterokedastisitas pada model regrasi, sehingga model regresi layak di pakai untuk memprediksi variabel Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik Autokorelasi

Model	R	R Square	Model Summary ^b		
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.396 ^a	.157	.060	1.283	1.805

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS v21, Data diolah, 2019

Tabel 4 menunjukkan hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin-Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung sebesar 1.805, sebagai pedoman umum Durbin-Watson berkisar 0-4. Jika nilai uji statistik Durbin-Watson lebih kecil dari satu atau lebih besar dari tiga, maka residuals atau eror dari model regresi berganda tidak bersifat independen atau terjadi autokorelasi. Jadi berdasarkan nilai statistik Durbin-Watson dalam penelitian ini berada diatas satu dan dibawah tiga (1.805) sehingga tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.111	5.368		1.697	0.102
1					
Kualitas Kehidupan Kerja	-0.406	0.191	-0.436	-2.125	0.043
Karakteristik Individu	0.078	0.281	0.05	0.277	0.784
Keterikatan Karyawan	0.366	0.361	0.206	1.014	0.32

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS v21, Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5 di atas maka dapat dibentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 9.111 + -0,406 X_1 + 0,078 X_2 + 0,366 X_3$$

Interpretasi model:

- Jadi dapat dilihat bahwa hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kualitas Kehidupan Kerja adalah hubungan yang negatif. Yaitu, jika X_1 menurun, maka Y juga akan menurun. Namun hubungan antara Kepuasan Kerja dengan (Karakteristik Individu dan Keterikatan Karyawan) adalah hubungan yang positif. Yaitu jika X_2 dan X_3 naik (karakteristik individu dan keterikatan karyawan) naik, maka Y (kepuasan kerja) juga akan naik.
- Tanpa dipengaruhi nilai X rata-rata Y adalah 9,111 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien kualitas kehidupan kerja untuk variabel X_1 sebesar -0,406 dan bertanda negatif, ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai hubungan yang tidak searah dengan kepuasan kerja. Hal ini mengandung arti bahwa setiap penurunan kualitas kehidupan kerja satu satuan maka variabel Beta (Y) akan turun sebesar -0,406 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
- Jika nilai X_2 naik 1 point, maka nilai Y naik sebesar 0,078 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
- Jika nilai X_3 naik 1 point, maka nilai Y naik sebesar 0,366 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Tabel 6. Hasil Uji t (Uji Secara Parsial)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized		Standardized			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	9.111	5.368			1.697	0.102
Kualitas Kehidupan Kerja	-0.406	0.191	-0.436		-2.125	0.043
1 Karakteristik Individu	0.078	0.281	0.05		0.277	0.784
Keterikatan Karyawan	0.366	0.361	0.206		1.014	0.32

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS v21, Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan oleh tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan koefisien regresi dengan uji t adalah sebagai berikut:

1. Untuk variabel X1 (kualitas kehidupan kerja) diperoleh nilai t hitung - 2,125 dengan nilai signifikansi sebesar 0,043. Maka kesimpulan dari variabel X1 adalah nilai t hitung < t tabel (-2,125 < -1,706) artinya variabel X1 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).
2. Untuk variabel X2 (karakteristik individu) diperoleh nilai t hitung 0,277 dengan nilai signifikansi sebesar 0,784. Maka kesimpulan dari variabel X2 adalah nilai t hitung < t tabel (0,277 < 1,706) artinya variabel X2 tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).
3. Untuk variabel X3 (keterikatan karyawan) diperoleh nilai t hitung 1,014 dengan nilai signifikansi sebesar 0,320. Maka kesimpulan dari variabel X3 adalah nilai t hitung < t tabel (1,014 < 1,706) artinya variabel X3 tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Tabel 7. Hasil Uji F (Uji Secara Simultan)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7.981	3	2.660	1.615	.210 ^b
Residual	42.819	26	1.647		
Total	50.800	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Keterikatan Karyawan, Karakteristik Individu, Kualitas Kehidupan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS v21, Data diolah, 2019

Hasil analisis regresi menggunakan SPSS di dapatkan F hitung (1,615) dan nilai signifikansinya (0,210). Dan untuk mencari F tabel yaitu dengan terlebih dahulu menghitung jumlah df (*degree of freedom*) nya, df untuk uji ini ada dua yaitu:

$df1 = k-1$, dan $df2 = n-k$

Dimana:

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas (X)

Maka jumlah $df_1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = 30-3 = 27$. Maka F tabel yang di dapat dari tabel distribusi F pada tingkat sig. 0,05 yaitu (3,35). Jika dilihat nilai di atas menunjukkan bahwa F hitung (1,615) < F tabel (3,35).

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.396 ^a	.157	.060	1.283

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS v21, Data diolah, 2019

Tabel 8 menunjukkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti yang ada pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0.396 artinya mempunyai korelasi atau hubungan yang lemah. Dan nilai R Square (R²) yaitu sebesar = 0,157 x 100% = 15,7%. Artinya Kualitas Kehidupan Kerja, Karakteristik Individu, Keterikatan Karyawan mempengaruhi Kepuasan Kerja sebesar 15,7% dan sisanya 84,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t dapat dilihat bahwa kualitas kehidupan kerja diperoleh nilai t hitung < t tabel dengan nilai signifikansi < 0,05. Maka kesimpulannya adalah variabel kualitas kehidupan kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Hasil penelitian dari Sudaryatun (2014) juga menunjukkan hasil yang sama, dimana kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dapat dilihat dari nilai signifikansinya adalah < 0,05. Berarti Ho ditolak. Sedangkan H1 diterima yang artinya bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t dapat dilihat bahwa karakteristik individu diperoleh nilai t hitung < nilai t tabel dengan nilai signifikansi > 0,05. Maka kesimpulannya adalah variabel karakteristik individu (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Artinya, faktor-faktor seperti kemampuan, sikap, dan juga keahlian yang terdapat pada PT. Bank SulutGo KCP Ranotana, karyawan disana merasa hal-hal tersebut tidak mempengaruhi pada kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung teori dari Gozhali (2013), yang menjelaskan bahwa jika nilai t hitung < t tabel dan nilai signifikansi > 0,05, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t dapat dilihat bahwa keterikatan karyawan diperoleh nilai t hitung < t tabel dengan nilai signifikansi > 0,05. Maka kesimpulannya adalah variabel keterikatan karyawan (X3) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Artinya, faktor-faktor seperti kekuatan, dedikasi, serta keasyikan yang terdapat pada PT. Bank SulutGo KCP Ranotana, tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Yang berarti karyawan disana hanya berfokus pada hal lain, bukan pada kepuasan kerja mereka.

Hasil penelitian X2 sama dengan hasil penelitian keterikatan karyawan (X3) penelitian ini juga mendukung teori dari Gozhali (2013), yang menjelaskan bahwa jika nilai t hitung < t tabel dan nilai signifikansi > 0,05, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Karakteristik Individu, Keterikatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji F (uji simultan) nilai statistik menunjukkan variabel kualitas kehidupan kerja (X1), karakteristik individu (X2), keterikatan karyawan (X3) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hasil ini juga mendukung teori dari Gozhali (2013), yang menjelaskan bahwa jika F hitung

< F tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja, Karakteristik Individu, Keterikatan Karyawan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank SulutGo KCP Ranotana.
2. Berdasarkan hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank SulutGo KCP Ranotana.
3. Berdasarkan hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank SulutGo KCP Ranotana.
4. Berdasarkan hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa variabel Keterikatan Karyawan tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank SulutGo KCP Ranotana.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan harus lebih meningkatkan lagi kualitas kehidupan kerja seperti pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan terhadap perusahaan.
2. Terus menjaga hubungan yang baik antara para karyawan dan atasan, tingkatkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, serta bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan.
3. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian dengan judul atau masalah yang sama untuk dapat lebih mengembangkan lagi dan mempelajari variabel lain yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, S, S., dan Sunuharyo, B, S. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PETROKIMIA GRESIK). *Jurnal Admnistrasi Bisnis (JAB)*. Vol.58 No.1 Mei 2018. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2407>. Di Akses 15 Juli 2019.
- Bakker., dan Schaufeli. 2004. *Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study. Journal of Organizational Behavior. Volume 25, Issue 3. May 2014. Pages 293-315.* <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.248>. Di Akses 20 Januari 2019.
- Cascio, W,F. 2006. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Life, Profits.* McGraw-Hill Irwin.
- Davis, K., dan Newstrom, J.W. 2004. *Perilaku Dalam Organisasi.* Edisi Ketujuh, Jilid 1. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7,* Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Husein, N,M., dan Hady, A. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Melati Di Kecamatan Banjarmasin Tengah. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi.* Vol. 13. No. 1. April 2012. Hal. 35 – 44. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. Banjarmasin. journal.managementinhealth.com/index.php/rms/article/download/509/1280. Di Akses 28 Desember 2018.
- Priyatno, D. 2008. *Mandiri Belajar SPSS – Bagi Mahasiswa dan Umum.* MediaKom, Yogyakarta.

- Rusdin, T. 2013. Keterikatan Karyawan Dan Kontribusinya Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ilmu Manajemen & Bisnis*. Vol. 4 No. 01. Maret 2013. <https://www.researchgate.net/publication/283584063>. Di Akses 15 Juli 2019.
- Sari, O, R., dan Susilo, H. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Karyawan PTPN X – Unit Usaha Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung). *Jurnal Admisnistrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 64 No. 1 November 2018. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2722>. Di Akses 15 Juli 2019.
- Setiyadi, Y, W., dan Wartini, S. 2016. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. *Management Analysis Journal*. Vol. 5 No. 4 2016. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/12306>. Di Akses 15 Juli 2019.
- Sudaryatun, W. 2014. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Konflik Peran terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* di BPS Provinsi D.I.Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*. Vol 5, No.1 Februari 2014. <http://journal.umy.ac.id/index.php/bti/article/view/2449>. Di Akses 23 Januari 2019.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Pusat Bahasa Depdiknas, Bandung.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Alfabeta, Bandung.

