

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, PEMBERDAYAANDAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUTGO KANTOR PUSAT MANADO

THE EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE, EMPOWERMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK SULUTGO HEAD OFFICE MANADO.

Oleh:

Kevin Claudio Langoy¹

Greis M. Sendow²

Lucky O. H. Dotulong³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹kevinlangoy@gmail.com

²greis5sendow@gmail.com

³luckydotulong@unsrat.ac.id

Abstrak: Sumber Daya Manusia menjadi salah satu faktor yang penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik didalamnya tidak terlepas dari peran manajemen maupun karyawan sebagai pekerja dalam perusahaan. Kinerja adalah perilaku individu yang berkontribusi terhadap pekerjaan yang ditugaskan untuk mendukung tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Pemberdayaan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado. Metode pengambilan sampel menggunakan *teknik simple random sampling*, yaitu memberikan suatu kesempatan yang sama kepada setiap karyawan untuk menjadi anggota sampel, sampel yang digunakan adalah 77 karyawan tetap. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian uji secara parsial menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Uji simultan menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja, Pemberdayaan dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Saran agar instansi lebih memperhatikan Kualitas Kehidupan Kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kata Kunci: *kualitas kehidupan kerja, pemberdayaan, komitmen organisasi, kinerja karyawan.*

Abstract: *Human Resources is one of the important factors and cannot be separated from an organization. Good human resource management in it is inseparable from the role of management and employees as workers in the company. Performance is the behavior of individuals who contribute to work assigned to support organizational goals. This study aims to look at the effect of Quality of Work Life, Empowerment and Organizational Commitment on Employee Performance at PT. Bank SulutGo Head Office Manado. The sampling method uses simple random sampling technique, which provides an equal opportunity for each employee to become a sample member, the sample used is 77 permanent employees. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The partial test results show that the Quality of Work Life has no significant effect on Employee Performance, Empowerment has a significant effect on Employee Performance, and Organizational Commitment has a significant effect on Employee Performance. Simultaneous test shows that Quality of Work Life, Empowerment and Organizational Commitment together have a significant effect on Employee Performance. Suggestions for agencies to pay more attention to Quality of Work Life to achieve company goals.*

Keywords: *quality of work life, empowerment, organizational commitment, employee performance.*

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu faktor yang penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi diantaranya perusahaan. Sumber daya manusia adalah kunci dalam memacu perusahaan untuk dapat berhasil mencapai tujuan perusahaan. Untuk dapat memenuhi itu, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang baik, memiliki kompetensi, memiliki kualitas kinerja, yang mampu diberdayakan oleh perusahaan dengan sebaik mungkin.

Berbagai masalah yang sering dihadapi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusianya diantaranya adalah ketika karyawan didalam perusahaan kurang mendapatkan perhatian yang menyebabkan karyawan tidak bekerja dengan baik dan mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik tentu didalamnya tidak terlepas dari peran manajemen maupun karyawan sebagai pekerja yang ada di dalam perusahaan. Perusahaan diharapkan mampu mengelola karyawan untuk dapat bekerja dengan baik, memiliki produktifitas yang tinggi, sehingga karyawan dapat terus menjaga dan meningkatkan kinerjanya.

Gibson (2003:353) menyatakan konsep kualitas kehidupan kerja merujuk kepada "filosofi manajemen yang meningkatkan martabat semua pekerja; memperkenalkan perubahan budaya organisasi, dan meningkatkan kesejahteraan fisik dan emosional dari karyawan".

Sedarmayanti (2010: 286) mengemukakan bahwa Pemberdayaan (*Empowerment*) merupakan "suatu usaha / upaya untuk lebih memberdayakan "daya" yang dimiliki oleh manusia itu sendiri berupa kompetensi (*competency*), wewenang (*authority*), dan tanggungjawab (*responsibility*) dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi / perusahaan."

Sopiah, (2008:155) menyatakan komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi.

Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara dan Gorontalo atau PT. Bank SulutGo adalah perusahaan yang bergerak pada bidang perbankan. PT. Bank SulutGo memiliki Visi Menjadi Bank Inovatif, Berdaya Saing Tinggi Dan Berorientasi Pada Kepuasan Nasabah. Untuk itu, maka perusahaan ini harus mampu mengelola bahkan mengembangkan serta terus menjaga sumber daya manusia dengan baik agar mampu mencapai tujuan perusahaan dan tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Robbin dan Judge (2013:555) menyatakan kinerja sebagai perilaku dari individu yang berkontribusi terhadap pekerjaan yang ditugaskan untuk mendukung tujuan organisasi dan menghindari tindakan yang dapat merusak organisasi.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado
2. Untuk mengetahui pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado
4. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Pemberdayaan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Handoko dalam Purnaya (2016:2) menyebutkan bahwa : "Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat."

Simamora (2004:4) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok

karyawan, juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompenasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Kinerja Karyawan

Robbin dan Judge (2013:555) Kinerja didefinisikan sebagai perilaku dari individu yang berkontribusi terhadap pekerjaan yang ditugaskan untuk mendukung tujuan organisasi dan menghindari tindakan yang dapat merusak organisasi.

Rivai dan Basri (2005:50) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2006:206) yaitu Kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Kualitas Kehidupan Kerja

Hariandja (2007:292) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja (QWL) merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka.

Cascio (1998:18) menyatakan terdapat sembilan indikator dalam penerapan *Quality of Work Life* (QWL), yaitu Keselamatan lingkungan kerja (*save environment*), Kompensasi yang seimbang (*equitable compensation*), Komunikasi (*communication*), Penyelesaian Konflik (*conflict resolution*), Pengembangan karir (*career development*), Partisipasi karyawan (*Employee participation*), Rasa aman terhadap pekerjaan (*Job security*), Fasilitas yang tersedia (*Wellness*), Rasa bangga terhadap institusi (*Pride*).

Pemberdayaan

Stewart (2008:18) menyatakan secara etimologis pemberdayaan berasal dari kata power yang berarti kekuasaan, yaitu kemampuan untuk mengusahakan agar sesuatu itu terjadi ataupun tidak sama sekali.

Sedarmayanti (2010: 286) mengemukakan bahwa Pemberdayaan (*Empowerment*) merupakan “suatu usaha / upaya untuk lebih memberdayakan “daya” yang dimiliki oleh manusia itu sendiri berupa kompetensi (*competency*), wewenang (*authority*), dan tanggungjawab (*responsibility*) dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi/perusahaan.” Indikator pemberdayaan (Kadarisman, 2012:260) yaitu keinginan, kepercayaan, percaya diri, kredibilitas, dapat dipertanggungjawabkan dan komunikasi.

Komitmen Organisasi

Sutrisno (2011:118) menyatakan Komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu. Lincoln (1994) dalam Sopiah (2008:155), komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi.

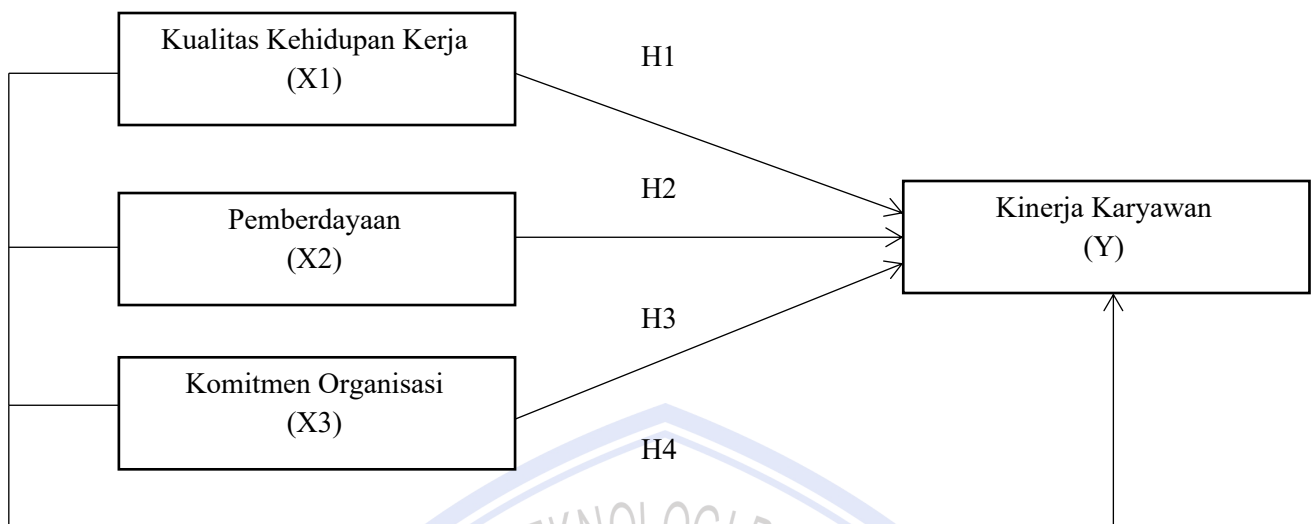
Indikator komitmen organisasi menurut Lincoln (1994) dalam Sopiah (2008:155) yaitu kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, kemauan anggota.

Penelitian Terdahulu

Rompis, Tumbel dan Sendow (2017) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi, Dan Intensif Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa secara simultan variabel kualitas kehidupan kerja, kompetensi dan insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Manado.

Rais, Adolfini dan Dotulong (2016) Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial Di PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo.

Ishak, Soegoto dan Trang (2016) Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Manado.

Model Penelitian

Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: *Kajian Teoritik*, 2019**Hipotesis:**

- H1 : Diduga Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado
- H2 : Diduga Pemberdayaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado
- H3 : Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado
- H4 : Diduga Kualitas Kehidupan Kerja, Pemberdayaan, Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2017:8) menyatakan metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi

Sugiyono (2017:80) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado, yang berjumlah 333 orang.

Sampel

Sugiyono (2017:81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 77 responden.

Jenis dan Sumber Data

Untuk jenis data dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuantitatif. Menurut Kountur dan Ronny (2009:16) kuantitatif adalah data yang dapat diukur sehingga dapat menggunakan statistic dalam pengujiannya. Pengumpulan data dapat diperoleh dari berbagai sumber (Kountur dan Ronny, 2009:117). Dan untuk pengumpulan data tersebut dapat dikelompokkan dalam dua sumber utama, data primer dan data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan angket yang dibagikan kepada responden.

Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen padapenelitian ini dilakukan berdasarkan penguji Uji Validitas dan Uji Reliabilitas menggunakan program *Statistical Program Social Science* versi 23.

Teknik Analisis

Data yang telah terkumpul akan dianalisis dengan beberapa tahap, pertama uji asumsi klasik yaitu uji normalitas dan uji multikolinearitas dan terakhir menggunakan analisis regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat, untuk itu digunakan teknik regresi berganda dengan rumus dibawah ini:

$$Y = b_0 + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + \xi$$

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item Pernyataan | Korelasi Pearson (r) | Signifikansi (Sig.) | Keterangan |
|-----------------------------|-----------------|----------------------|---------------------|------------|
| Kualitas Kehidupan Kerja X1 | X1.1 | 0.435 | 0.000 | Valid |
| | X1.2 | 0.615 | 0.000 | Valid |
| | X1.3 | 0.594 | 0.000 | Valid |
| | X1.4 | 0.513 | 0.000 | Valid |
| | X1.5 | 0.601 | 0.000 | Valid |
| | X1.6 | 0.650 | 0.000 | Valid |
| | X1.7 | 0.565 | 0.000 | Valid |
| | X1.8 | 0.547 | 0.000 | Valid |
| | X1.9 | 0.564 | 0.000 | Valid |
| Pemberdayaan X2 | X2.1 | 0.648 | 0.000 | Valid |
| | X2.2 | 0.711 | 0.000 | Valid |
| | X2.3 | 0.729 | 0.000 | Valid |
| | X2.4 | 0.640 | 0.008 | Valid |
| | X2.5 | 0.679 | 0.000 | Valid |
| | X2.6 | 0.681 | 0.000 | Valid |
| Komitmen Organisasi X3 | X3.1 | 0.812 | 0.000 | Valid |
| | X3.2 | 0.802 | 0.000 | Valid |
| | X3.3 | 0.831 | 0.000 | Valid |
| Kinerja Karyawan Y | Y1 | 0.613 | 0.000 | Valid |
| | Y2 | 0.624 | 0.000 | Valid |
| | Y3 | 0.778 | 0.000 | Valid |
| | Y4 | 0.622 | 0.000 | Valid |
| | Y5 | 0.679 | 0.000 | Valid |

Sumber : DataOlahan SPSS 23, 2019

Hasil perhitungan berdasarkan Tabel 1 memberikan penjelasan secara terperinci tentang valid atau tidaknya kuesioner penulis. Validitas dapat dilihat dengan melihat besaran *probability* dari hasil pengolahan data.

Jika nilai *probability* (sig) lebih kecil dari 0,05 (Alpha) artinya pernyataan kuesioner valid, jika lebih besar berarti pernyataan kuesioner tidak valid. Pada Tabel 1. menunjukkan bahwa semua item yang dianalisis sudah valid, karena nilai Signifikansi (Sig.) lebih rendah dari 0.05.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

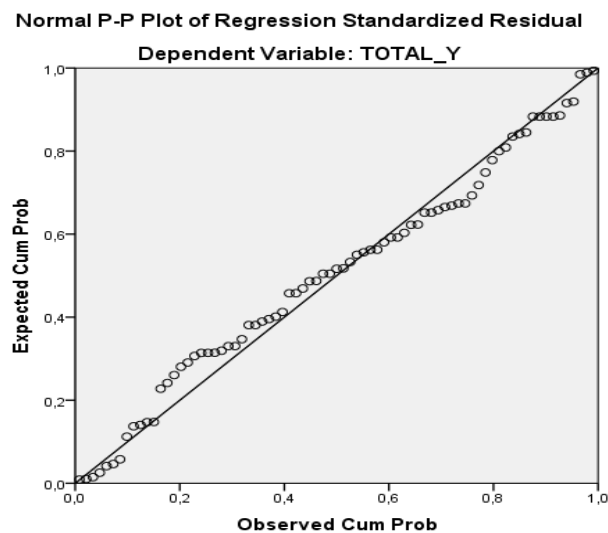
| Variabel | Alpha Cronbach | Keterangan |
|-----------------------------|----------------|------------|
| Kualitas Kehidupan Kerja X1 | 0.728 | Reliabel |
| Pemberdayaan X2 | 0.768 | Reliabel |
| Komitmen Organisasi X3 | 0.737 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan Y | 0.679 | Reliabel |

Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2019

Hasil uji reliabilitas dalam tabel 2 terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai *Alpha Cronbach* di atas 0,6. Ini berarti semua variabel adalah reliabel. Dengan demikian keseluruhan item instrument pernyataan (angket) dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik P-P Plot

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2019

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa data yang ada tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari Grafik *P-P Plot*, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas**Tabel 3. Uji Multikolinearitas**

| | | Coefficients ^a | | | | Collinearity Statistics | |
|-------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------------------------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Tolerance | VIF |
| | | B | Std. Error | Beta | T | | |
| 1 | (Constant) | 7,523 | 3,450 | | 2,181 | ,032 | |
| | Kualitas Kehidupan Kerja | -,023 | ,072 | -,035 | -,321 | ,749 | ,837 |
| | Pemberdayaan | ,402 | ,099 | ,449 | 4,073 | ,000 | ,829 |
| | Komitmen Organisasi | ,309 | ,138 | ,227 | 2,243 | ,028 | ,988 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2019

Melihat pada tabel 3 hasil perhitungan *Tolerance* menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dengan nilai *Tolerance* variabel independen yaitu Kualitas Kehidupan Kerja 0.837, Pemberdayaan 0.829, Komitmen Organisasi 0.988. Sementara itu, hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari variabel independen juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF lebih dari 10, dimana masing-masing rasio mempunyai nilai yaitu Kualitas Kehidupan Kerja 1.194, Pemberdayaan 1.207, Komitmen Organisasi 1.012. berdasarkan hasil perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi berganda yang digunakan adalah :

Persamaan Regresi $Y = 7.523 - 0.023 X_1 + 0.402 X_2 + 0.309 X_3$.

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta dari persamaan regresi linier berganda pada tabel 3. adalah 7.523 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan jika Kualitas Kehidupan Kerja, Pemberdayaan dan Komitmen Organisasi nilainya adalah 0 (nol), maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 7.523.
2. Koefisien regresi untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja adalah sebesar -0.023 dan bertanda negatif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Kualitas Kehidupan Kerja sementara Pemberdayaan dan Komitmen Organisasi diasumsikan tetap, maka besarnya Kinerja Karyawan akan mengalami perubahan yakni penurunan sebesar 0.023.
3. Koefisien regresi untuk variabel Pemberdayaan adalah sebesar 0.402 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu persen pada Pemberdayaan sementara Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi diasumsikan tetap, maka besarnya Kinerja Karyawan akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.402.
4. Nilai koefisien regresi Komitmen Organisasi sebesar 0.309 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu persen pada Komitmen Organisasi sementara Kualitas Kehidupan Kerja dan Pemberdayaan diasumsikan tetap, maka besarnya Kinerja Karyawan akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.309.

Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 4. Koefisien Determinasi (R²)**

| Model | R | R Square | Model Summary ^b | |
|-------|-------------------|----------|----------------------------|----------------------------|
| | | | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,513 ^a | ,263 | ,233 | 1,526 |

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, PEMBERDAYAAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2019

Berdasarkan Tabel 4 maka dapat diketahui nilai R^2 yang dihasilkan sebesar 0.263 atau 26.3%. Angka ini menjelaskan bahwa Kinerja Karyawan di PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado dipengaruhi oleh faktor Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Pemberdayaan (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) sebanyak 26.3%, sedangkan sisanya 73.7% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F (Simultan)

Tabel 5. Uji F (Simultan)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 60,816 | 3 | 20,272 | 8,703 | ,000 ^b |
| | Residual | 170,041 | 73 | 2,329 | | |
| | Total | 230,857 | 76 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, PEMBERDAYAAN

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2019

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa hasil analisis menghasilkan nilai Fhitung sebesar 8.703 sementara Ftabel sebesar 2.73 ini berarti nilai Fhitung > Ftabel, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menjelaskan bahwa dalam penelitian ini variabel Kualitas Kehidupan Kerja, Pemberdayaan dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Uji t (Parsial)

Tabel 6. Uji t (Parsial)

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 7,523 | 3,450 | | 2,181 | ,032 | | |
| | Kualitas Kehidupan Kerja | -,023 | ,072 | -,035 | -,321 | ,749 | ,837 | 1,194 |
| | Pemberdayaan | ,402 | ,099 | ,449 | 4,073 | ,000 | ,829 | 1,207 |
| | Komitmen Organisasi | ,309 | ,138 | ,227 | 2,243 | ,028 | ,988 | 1,012 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa:

1. Untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja diperoleh angka thitung -0.321 < ttabel sebesar 1.99300 dan taraf signifikansi lebih besar dari = 0.05 yaitu sebesar 0.749 dengan demikian H_1 ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk variabel Pemberdayaan diperoleh angka thitung sebesar 4.073 > ttabel 1.99300 dan taraf signifikansi lebih kecil dari = 0.05 yaitu 0.000, dengan demikian maka H_2 diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan dari Pemberdayaan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk variabel Komitmen Organisasi diperoleh angka thitung sebesar 2.243 > ttabel 1.99300 dan taraf signifikansi lebih kecil dari = 0.05 yaitu 0.028 dengan demikian H_3 diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan dari Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan Hasil

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diketahui tidak ada pengaruh yang signifikan dari Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Rompis, Tumbel, Sendow (2017) bahwa kualitas kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja karyawan, namun penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian Ristanti, Dihan (2016) dimana Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diketahui ada pengaruh yang signifikan dari Pemberdayaan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Ishak, Soegoto, Trang (2016) dimana Pemberdayaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diketahui ada pengaruh yang signifikan dari Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Rais, Adolfina & Dotulong (2016) dimana Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya pada uji t, uji f dengan menggunakan analisis regresi berganda, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo kantor Pusat Manado.
2. Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado.
4. Kualitas Kehidupan Kerja, Pemberdayaan dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado.

Saran

Dari kesimpulan diatas maka penulis menyarankan untuk PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado sebagai berikut:

1. Karena Kualitas Kehidupan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka penulis menyarankan agar pihak PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado lebih memperhatikan lagi Kualitas Kehidupan Kerja dalam hal ini promosi jabatan untuk dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Karena Pemberdayaan sudah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka penulis menyarankan supaya pihak PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado dapat terus memberdayakan kompetensi karyawan dengan baik dan bertanggungjawab agar dapat terus memiliki kinerja yang baik.
3. Karena Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka penulis menyarankan agar pihak PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado dapat terus menjaga komitmen organisasi supaya karyawan tetap memiliki kebanggaan dan kesetiaan bekerja di perusahaan ini.
4. Karena Kualitas Kehidupan Kerja, Pemberdayaan dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja maka pihak PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado diharapkan akan dapat terus memperhatikan setiap aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alas, R., Übius, Ü., Lorents, P., Matsak, E. (2017). Corporate Social Responsibility in European and ASIAN Countries. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi*, 4(1)1-13. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v4i1.17401>
- Aluy, C. A., Tulung, J.E., & Tasik, H. H. (2017). Pengaruh Keberadaan Wanita Dalam Manajemen Puncak Dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan (Studi Pada Bank Bum dan Bank Swasta Nasional Devisa di Indonesia). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15997>

- Cascio, W. F. 1998. *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits*. 5th Edition. McGraw-Hill Companies, Inc, New York.
- Gibson. J., Ivancevich, J., dan Donnelly, J. 2003. *Organizations Behavior Structure Processes*. McGraw Hill, New York.
- Hariandja, Marihot T. E. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta, Indonesia.
- Ishak, A. P., Soegoto, A. S., Trang, I. 2016. Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.4, No.2 Juni 2016. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/13115/12700> Diakses pada tanggal 24 Juni 2019.
- Purnaya, I Gusti K. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta.
- Saerang, D. P. E., Tulung, J. E., & Ogi, I. W. J. (2018). The influence of executives' characteristics on bank performance: The case of emerging market. *Journal of Governance & Regulation*, 7(4), 13-18.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan keempat. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, STIE YPKN, Yogyakarta.
- Stewart, R.H. 2008. *Introduction to Physical Oceanography. Department of Oceanography*. Texas A & M University, Texas.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV, Bandung.
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Kountur., dan Ronny, 2009. *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis, Manajemen PPM*, Jakarta.
- Rompis, A., Tumbel, A., Sendow, G. 2017. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi, Dan Intensif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.5, No.3 September 2017. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18422/17950> Diakses pada tanggal 24 Juni 2019.
- Rais, R., Adolfina., Dotulong, L. 2016. Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal Berkalah Ilmiah Efisiensi*. Vol. 16, No. 01, Tahun 2016. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/download/10627/10216> Diakses pada tanggal 24 April 2019.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*, PT. Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins., dan Judge. 2013. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Rivai, V. & Basri 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Tulung, J. E., Saerang, I. S., & Pandia, S. (2018). The influence of corporate governance on the intellectual capital disclosure: a study on Indonesian private banks. *Banks and Bank Systems*, 13(4), 61-72.
- Tulung, J. E., & Ramdani, D. (2018). Independence, size and performance of the board: An emerging market research. *Corporate Ownership & Control*, 15(2-1), 201-208.