

PENCAPAIAN KEPUASAN KERJA MELALUI QUALITY OF WORK LIFE DAN PENGEMBANGAN KARIR PADA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA, TBK CABANG MEDAN THAMRIN

Vokasso Elvissapm Simanungkalit¹, Hilma Harmen²
vokasso99@gmail.com¹, hilmaharmen@unimed.ac.id²
Universitas Negeri Medan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini ialah mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Medan Thamrin dipengaruhi oleh pengembangan karir dan kualitas kehidupan kerja. Penelitian dilakukan di PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Medan Thamrin yang mempekerjakan 226 orang. Metode yang digunakan adalah simple random sampling, dengan jumlah sampel 69 orang. Metode analisis data berikut ini digunakan: analisis regresi, uji validitas dan reliabilitas, uji t dan F, uji asumsi klasik, serta koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi $Y = 2,328 + 0,366X_1 + 0,214X_2 + e$. Diperoleh nilai R^2 sebesar 0,834 dan dapat disimpulkan bahwa Quality of Work Life (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) memiliki pengaruh sebesar 83,4 % terhadap Kepuasan kerja. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel quality of work life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan variabel pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Melalui uji f (simultan) dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh quality of work life dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja secara simultan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Quality Of Work Life Dan Pengembangan Karir.

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out how employee job satisfaction at PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk Medan Thamrin Branch is affected by career development and quality of work life. The research was conducted at PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk Medan Thamrin Branch which employs 226 people. The method used was simple random sampling, with a sample of 69 people. The following data analysis methods were used: regression analysis, validity and reliability test, t and F test, classical assumption test, and determination coefficient. Based on the results of the study, the regression equation $Y = 2.328 + 0.366X_1 + 0.214X_2 + e$ was obtained. An R^2 value of 0.834 was obtained and it can be concluded that Quality of Work Life (X_1) and Career Development (X_2) have an influence of 83.4% on job satisfaction. The results of the t-test (partial) showed that the quality of work life variable had a positive and significant effect on job satisfaction and the career development variable had no effect on job satisfaction. Through the f test (simultaneous), it can be found that there is an influence of quality of work life and career development on job satisfaction simultaneously.

Keywords: Job Satisfaction, Quality of Work Life and Career Development.

1. PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya organisasi yang digunakan untuk mengimplementasikan tujuan perusahaan ialah manusia. Perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki dengan seoptimal mungkin. Meskipun saat ini kemajuan teknologi sangat pesat yang membuat penurunan presentasi penggunaan sumber daya manusia, namun sumber daya manusia sebagai penerak teknologi memegang peranan penting. Menurut Sudaryo et al (2018:75), manajemen perusahaan mesti memperhatikan kebutuhan karyawan sebagai penghargaan dan imbalan atas jasa yang diberikan karyawan dengan adil sehingga karyawan mencapai kepuasan kerja. Kepuasan kerja, menurut Robbin dalam

Sudaryo dkk. (2018:76), adalah suatu sikap juga perasaan yang timbul setelah mengetahui adanya ketidaksesuaian antara jumlah penghargaan yang benar-benar diterima atas pekerjaan yang dilakukan dengan jumlah yang seharusnya atau yang diperkirakan akan diterima. Menurut Louis A. Allen dalam Sudaryo, et al (2018:79), walaupun rencana organisasi dinilai sempurna, bila sumber daya manusia tidak dapat menjalankan tugas dengan minat yang tinggi maka hasil yang didapat tidak sesuai dengan rencana organisasi.

Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin menjadi subjek penelitian penulis. Tujuan dari bank milik pemerintah PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk adalah memberi layanan perbankan terbaik dengan mengutamakan kebutuhan masyarakat. Sehingga karyawan mesti memiliki rasa minat yang tinggi sehingga dapat bekerja secara optimal. Hasil pra survey yang dilakukan terhadap 30 karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Medan Thamrin mengungkapkan bahwa responden mengalami penambahan beban kerja yang cenderung membuat karyawan kewalahan. Karyawan sering kali bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan (lembur) akibat dari pekerjaan yang diberikan melebihi standar tugas yang diberikan. Hasil pra survey juga mengungkapkan bahwa mayoritas karyawan tidak memiliki peluang untuk dapat mengembangkan karir di perusahaan

Menurut Soemarsono dalam Aflani (2018), salah satu yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan ialah *quality of work life* atau dalam Bahasa Indonesia disebut kualitas kehidupan kerja. Menurut Nawawi dalam Alfani (2018), *quality of work life* merupakan program yang mencakup peningkatan kualitas kehidupan kerja yang baik dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Bagi pemberi kerja, *quality of work life* yang baik akan menciptakan staf yang fleksibel, berdedikasi, dan termotivasi yang hal tersebut penting bagi daya saing dan keberlanjutan perusahaan. Hasil pra survey yang dilakukan terhadap 30 karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Medan Thamrin mengungkapkan bahwa mayoritas karyawan tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan kerja. Hasil pra survey juga mengungkapkan dalam penyelesaian konflik yang dialami karyawan, tidak seluruh karyawan dibantu oleh pihak manajemen jika mengalami konflik dalam bekerja. Sehingga terlihat belum mencapai *quality of work life* yang baik.

Pertumbuhan karir ialah elemen lain yang memengaruhi seberapa puas karyawan dengan pekerjaan mereka. Proses mempersiapkan anggota staf diciptakan oleh perusahaan untuk mengambil peran yang berbeda dalam organisasi di masa depan dikenal sebagai pengembangan karir (Stone dalam Bahri & Nisa, 2017). Hasil pra survey yang dilakukan terhadap 30 karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Medan Thamrin mengungkapkan bahwa sebagian besar karyawan tidak mendapat pengembangan karir di perusahaan meskipun telah bekerja di perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Tidak adanya mentor yang memberikan bimbingan informal tentang mengembangkan karir di perusahaan juga menjadi masalah pengembangan karir di PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Medan Thamrin.

Bersumber hal tersebut penulis akan melakukan penelitian tentang "Pencapaian kepuasan kerja melalui *quality of work life* dan pengembangan karir pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Medan Thamrin".

2. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Medan Thamrin yang berjumlah 226 orang. Simple random sampling adalah

teknik pengambilan sampel yang penulis lakukan dalam menentukan sampel karena setiap elemen populasi karyawan berkesempatan untuk dipilih menjadi sampel (Kuncoro, 2013:129). Penulis menggunakan rumus slovin untuk menghitung jumlah sampel yang dipelajari dengan presisi yang digunakan 10% sehingga mendapatkan hasil 69 responden (sampel).

3. HASI DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Quality of Work Life*

Tabel 1. Uji Validitas *Quality Of Work Life*

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Quality of Work Life	X1.1	0,653	0,361	Valid
	X1.2	0,503	0,361	Valid
	X1.3	0,474	0,361	Valid
	X1.4	0,386	0,361	Valid
	X1.5	0,404	0,361	Valid
	X1.6	0,657	0,361	Valid
	X1.7	0,556	0,361	Valid
	X1.8	0,557	0,361	Valid
	X1.9	0,458	0,361	Valid
	X1.10	0,531	0,361	Valid
	X1.11	0,385	0,361	Valid
	X1.12	0,405	0,361	Valid
	X1.13	0,492	0,361	Valid
	X1.14	0,463	0,361	Valid
	X1.15	0,741	0,361	Valid
	X1.16	0,539	0,361	Valid
	X1.17	0,671	0,361	Valid
	X1.18	0,818	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan pada variabel *quality of work life* adalah valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data, karena dari hasil perhitungan uji validitas di atas menunjukkan bahwa semua instrumen memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 2. Uji Reliabilitas *Quality of Work Life*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.857	18

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Mengacu pada batas minimum reliabilitas, yaitu 0,60, hasil ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,857 > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel absensi *quality of work life* memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

b. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir

Tabel 3. Uji Validitas Pengembangan Karir

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pengembangan Karir	X2.1	0,448	0,361	Valid
	X2.2	0,700	0,361	Valid
	X2.3	0,690	0,361	Valid
	X2.4	0,667	0,361	Valid

	X2.5	0,531	0,361	Valid
	X2.6	0,607	0,361	Valid
	X2.7	0,614	0,361	Valid
	X2.8	0,596	0,361	Valid
	X2.9	0,560	0,361	Valid
	X2.10	0,637	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan pada variabel pengembangan karir adalah valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data, karena dari hasil perhitungan uji validitas di atas menunjukkan bahwa semua instrumen memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Pengembangan Karir

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.809	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Mengacu pada batas minimum reliabilitas, yaitu 0,60, hasil ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,809 > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel pengembangan karir memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

c. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 5. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	Y1.1	0,553	0,361	Valid
	Y1.2	0,461	0,361	Valid
	Y1.3	0,541	0,361	Valid
	Y1.4	0,402	0,361	Valid
	Y1.5	0,392	0,361	Valid
	Y1.6	0,698	0,361	Valid
	Y1.7	0,476	0,361	Valid
	Y1.8	0,412	0,361	Valid
	Y1.9	0,677	0,361	Valid
	Y1.10	0,613	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan pada variabel kepuasan kerja adalah valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data, karena dari hasil perhitungan uji validitas di atas menunjukkan bahwa semua instrumen memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

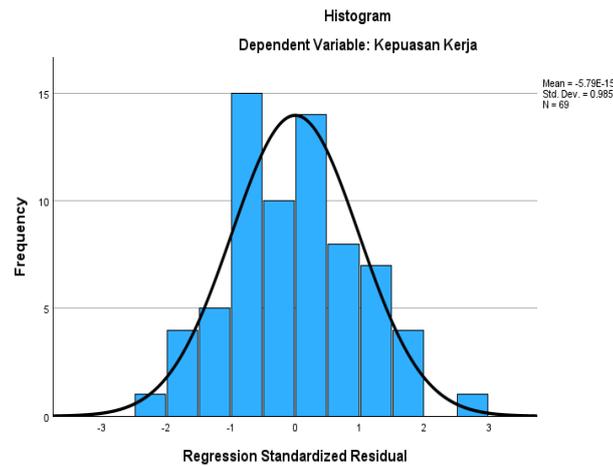
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.703	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Mengacu pada batas minimum reliabilitas, yaitu 0,60, hasil ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,703 > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel pengembangan karir memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas
 - a) Grafik Histogram

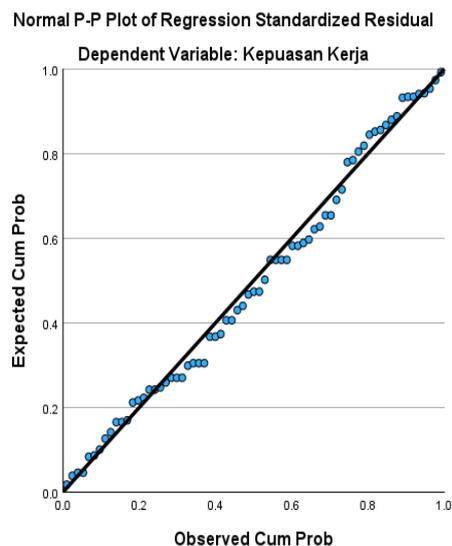


Gambar 1. Histogram

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Terlihat distribusi data berbentuk lonceng (Bell Shaped) dan tidak melenceng kekanan dan melenceng ke kiri sehingga disimpulkan data histogram mengikuti distribusi normal.

- b) Grafik Normal P Plot



Gambar 2. Grafik Normal P Plot

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Melihat tampilan gambar Probability Plot di atas, dapat disimpulkan bahwa grafik data memberikan pola distribusi yang memenuhi asumsi normalitas, dimana sebaran data berada di sekitar dan mengikuti garis diagonal.

c) Uji Kolmogorov- Smirnov

Tabel 7. Tabel Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.71826184
Most Extreme Differences	Absolute		.071
	Positive		.071
	Negative		-.036
Test Statistic			.071
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.524
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.511
		Upper Bound	.537

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan tabel di atas, data dalam penelitian ini telah terdistribusi secara normal. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$)

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Tabel Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.328	1.554		1.498	.139		
	Quality of Work Life	.366	.074	.691	4.982	<.001	.131	7.662
	Pengembangan karir	.214	.126	.235	1.693	.095	.131	7.662

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk variabel *Quality of work life* dan Pengembangan karir adalah sama yaitu 7.662. Kedua nilai VIF tersebut lebih kecil dari 10. Untuk nilai tolerance dari variabel *quality of work life* dan pengembangan karir memiliki nilai yang sama yaitu 0,131. Tidak ada nilai tolerance yang kurang dari 0,10 pada kedua variabel. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa masalah multikolinearitas tidak muncul dalam model regresi ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Tabel 9. Uji Heterokedastisitas (Uji Glejser)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.910	1.285		3.042	.003
	Quality of Work Life	-.097	.060	-.527	-1.635	.107
	Pengembangan Karir	.108	.099	.351	1.090	.280

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Hasil pengujian heterokedastisitas menunjukkan bahwa variabel *quality of work life* memiliki tingkat signifikansi 0,107 dan pengembangan karir memiliki tingkat

signifikansi 0,280. Dapat dilihat bahwa kedua variabel independen menunjukkan tingkat signifikansi diatas 0,05 sehingga tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.328	1.554		1.498	.139
	Quality of Work Life	.366	.074	.691	4.982	<,001
	Pengembangan Karir	.214	.126	.235	1.693	.095

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai:

$$Y = 2,328 + 0,366X_1 + 0,214X_2 + e$$

- Nilai konstanta sebesar 2,328 dapat diartikan bahwa kepuasan kerja (Y) akan bernilai 2,328 pada saat *quality of work life* (X₁) dan pengembangan karir (X₂) bernilai nol.
- Koefisien regresi *quality of work life* (X₁) bernilai sebesar 0,366. Hal ini berarti bila terjadi peningkatan *quality of work life* (X₁), maka kepuasan kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,366 dengan anggapan faktor lain adalah konstan.
- Koefisien regresi Pengembangan Karir (X₂) bernilai sebesar 0,214. Hal ini berarti bila terjadi peningkatan Pengembangan Karir (X₂), maka kepuasan kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,214 dengan anggapan faktor lain adalah konstan.

Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Tabel 11. Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.328	1.554		1.498	.139
	Quality of Work Life	.366	.074	.691	4.982	<,001
	Pengembangan Karir	.214	.126	.235	1.693	.095

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Dalam penelitian ini, penentuan nilai *t tabel* menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5%, dengan rumus perhitungan $t\ tabel = t(\alpha/2; n-k-1)$. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh nilai *t tabel* yaitu $t(0,025; 66)$ dengan hasil 1,99656.

- Hasil uji *t* secara parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh *quality of work life* (X₁) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah 0,001, yang lebih kecil dari 0,005 (0,001 < 0,005). Selain itu, nilai *t hitung* lebih besar dari *t tabel* (4,982 > 1,996). Berarti terdapat pengaruh signifikan dari *quality of work life* (X₁) terhadap kepuasan kerja (Y).
- Hasil uji *t* secara parsial untuk variabel pengembangan karir (X₂) terhadap *kepuasan kerja* (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,095, yang lebih

besar dari 0,005 ($0,095 > 0,005$). Selain itu, nilai *t hitung* lebih kecil dari *t tabel* ($1,693 < 1,996$). Berarti bahwa pengembangan karir (X_2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

b. Uji F (Simultan)

Tabel 12. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1011.913	2	505.957	166.330	<,001 ^b
	Residual	200.765	66	3.042		
	Total	1212.678	68			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Quality of Work Life						

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari tabel dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh *quality of work life* (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan *f hitung* $166,330 > f$ tabel 3,13. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh *quality of work life* (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) secara simultan.

c. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.834	.829	1.74410
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Quality of Work Life				

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan tabel 13. diperoleh nilai koefisien R Square sebesar 0,834 atau 83,4% Nilai R Square menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu *quality of work life* dan pengembangan karir mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja sebesar 83,4%, variabel bebas Sedangkan 16,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar variabel yang diteliti.

Pembahasan

1. Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai *t hitung* sebesar 4,982 yang lebih besar dibandingkan *t tabel* sebesar 1,996, dengan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,005 ($0,001 < 0,005$). Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima.

PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Medan Thamrin telah berupaya menciptakan *quality of work life* yang baik guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Beberapa program yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja meliputi melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pemberian penghargaan atas kinerja yang baik, dan penyediaan fasilitas kerja yang memadai. Namun, terdapat beberapa aspek yang masih perlu diperbaiki, seperti keterlibatan karyawan dalam keputusan rapat kerja yang belum mencakup keseluruhan pegawai serta adanya konflik kerja yang masih terjadi di lingkungan perusahaan. Faktor-faktor ini dapat menjadi hambatan bagi perusahaan dalam mencapai kepuasan kerja karyawan secara optimal.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfani (2018) mengenai pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja dan kepuasan kerja

karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Pekanbaru. Alfani menemukan bahwa *quality of work life* yang baik secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa *t hitung* sebesar 1,693 lebih kecil dibandingkan *t tabel* sebesar 1,996, serta nilai signifikansi sebesar 0,095 yang lebih besar dari 0,005 ($0,095 > 0,005$). Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_{a2}) ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Medan Thamrin lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kenyamanan dalam bekerja dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Temuan ini juga menunjukkan bahwa banyak karyawan merasa puas dengan posisi mereka saat ini dan tidak memiliki keinginan yang mendesak untuk naik jabatan. Salah satu alasannya adalah karena semakin tinggi jabatan seseorang, semakin besar pula tanggung jawab dan beban kerja yang harus mereka emban. Beberapa karyawan mungkin lebih memilih stabilitas pekerjaan dibandingkan dengan tantangan yang lebih besar yang datang dengan promosi jabatan.

Hasil penelitian ini mendukung temuan dari Saefullah (2022), yang meneliti pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di sektor perbankan. Saefullah menemukan bahwa pengembangan karir tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena beberapa karyawan lebih mementingkan stabilitas pekerjaan dan kenyamanan kerja dibandingkan dengan peluang promosi.

3. Pengaruh *Quality of Work Life* dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji *F* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *F hitung* sebesar 166,33, yang lebih besar dibandingkan dengan *F tabel* sebesar 3,13. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,001, yang lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima, yang berarti terdapat pengaruh simultan antara *quality of work life* dan *pengembangan karir* terhadap *kepuasan kerja* karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun secara individu pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, namun ketika dikombinasikan dengan *quality of work life*, kedua faktor ini secara simultan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini juga mendukung temuan dari Raihan (2024), yang menyimpulkan bahwa *quality of work life* dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka kesimpulan yang dapat ditarik yaitu *Quality of Work Life* secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Medan Thamrin. Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Medan Thamrin. *Quality of work life* (X1) dan pengembangan karir (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang

Medan Thamrin. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, adapun saran yang dapat penulis berikan:

1. Diharapkan untuk memperhatikan beban tugas yang diberikan kepada karyawan agar tidak memberatkan para karyawan. Program kerja yang padat ditambah penggunaan waktu diluar jam kerja untuk melaksanakan rapat atau penyelesaian tugas akan membuat ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja.
2. Diharapkan memperhatikan keterlibatan karyawan dalam keputusan program kerja. Karyawan terkadang memiliki pandangan, pendapat atau ide yang ingin disampaikan untuk dapat menyelesaikan program kerja dengan efektif dan efisien
3. Diharapkan meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Bukan hanya kepada karyawan yang bekerja di dalam gedung perbankan saja namun juga para petugas atau karyawan yang melakukan tugas untuk bertemu dengan calon nasabah atau nasabah diluar gedung perbankan.
4. Diharapkan memperhatikan peningkatan karir yang objektif dan tetap terhadap karyawan. Manajemen dapat memberikan mentor kepada karyawan yang memiliki potensi untuk sehingga dapat meningkatkan kualitas pengetahuan dan kemampuan diri untuk dapat mengembangkan karir diperusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfani, Mufti Hasan. 2018. Analisis Pengaruh Quality of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru. ISSN 2621-6833. Vol 1 No 1.
- Asepta, Uki Yonda. 2017. Analisis Pengaruh Work Life-Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkomsel,Tbk Branch Malang. Vol.11 No.1.
- Bahri, Syaiful dan Yuni Chairatun Nisa. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. ISSN : 1693-7619. Vol.18 No.1.
- Bekti, Rinanti Rahayuning. 2018. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak X Surabaya. ISSN 2303-3592. Vol 6 No.2.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Imam. 2016. Pengantar Statistika Inferensial. Depok : PT. Rajagrafindo.
- Janie, Dyah Nirmala Arum. 2012. Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS. Semarang : Semarang University Press.
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi : Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Lee, Y., & Lee, J. Y. 2018. A multilevel analysis of individual and organizational factors that influence the relationship between career development and job-performance improvement. *European Journal of Training and Development*, 42(5-6), 286-304.
- Pawirosumarto dkk. 2017. The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. ISSN: 1337-1358. Vol.59 No.6.
- Rahayu, Mieke, Fahmi Rasid, dan Hendy Tannady. 2018. The Effect of Career Training and Development on Job Satisfaction and its Implications for the Organizational Commitment of Regional Secretariat (SETDA) Employees of Jambi Provincial Government. ISSN : 2146-4405. Vol.9 No.1.
- Raihan, Fauzan Aldi. 2024. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir, dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja. Vol 3 No 2 2024
- Saefullah , Ujang Aep. 2022. Dampak Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan. Vol. 6. No.2
- Soetjipto, HM. Noer. 2017. Quality Work of Life : Teori dan Implementasinya. Yogyakarta : K-

Media.

Sudaryo, Yoyo dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Andi.

Sutrisno, H. Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta : Kencana.

Wijaya, Muslim. 2017. *Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kimia Farma Plant Medan*. ISSN : 2407-263X. Vol.3 No.1.