THE EFFECT OF QUALITY OF WORKLIFE, DEVELOPMENT OF TALENTS, AND EVALUATION OF WORK TOWARDS SATISFACTION WORK THROUGH PROMOTION PROGRAMS AS INTERVENING VARIABLES

(Study of PT Lion Super Indo Karangrejo Banyumanik Semarang Branch Employees)

Anissa Widhia Ningrum[1]Maria Magdalena M[2] Aji Seputra, SE,MM [3]
[1]Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran
[2,3] Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife),* pengembangan talenta, dan evaluasi kerja terhadap kepuasan karyawan PT. Lion Super Indo Karangrejo Banyumanik melalui program promosi sebagai variabel intervening pada hubungan antar variabel .

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan responden berjumlah 45 orang. Penyebaran kuesioner terhadap seluruh karyawan dari segala devisi yang ada pada perusahaan PT. Lion Super Indo Karangrejo atau dikenal dengan metode sensus, dimana seluruh karyawan dijadikan sebagai responden. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh dari kualitas kehidupan kerja *(qulity of worklife),* pengembangan talenta dan evaluasi kerja terhadap kepuasan karyawan tersebut meskipun tidak dapat dirasakan secara cepat.

Katakunci : Kualitas kehidupan kerja, pengembangan talenta, evaluasi kerja, kepuasan kerja, promosi jabatan

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence the quality of work life (quality of worklife), talent development, and work evaluation on employee satisfaction of PT. Lion Super Indo Karangrejo Banyumanik through a promotion program as an intervening variable on the relationship between variables. This research was conducted by quantitative methods with 45 respondents. Distribution of questionnaires to all employees of all divisions in the company PT. Lion Super Indo Karangrejo or known by the census method, where all employees are used as respondents. Based on the results of these studies indicate the influence of the quality of work life (qulity of worklife), talent development and work evaluation on employee satisfaction, although it can not be felt quickly.

Keywords: Quality of work life, talent development, work evaluation, job satisfaction, promotion

PENDAHULUAN

Manusia memiliki standar kualitas kehidupan yang beragam. Keberagaman ini dapat dilihat dari berbagai aspek yang ada, seperti pekerjaan, keluarga, hubungan dengan Tuhan dan hubungan antar sesama. Diantara sekian banyak aspek yang banyak berpengaruh terhadap kelangsungan hidup manusia secara langsung dan sangat menjadi pusat perhatian adalah pekerjaan, seseorang dikatakan mapan dan mampu memenuhi kebutuhannya ketika sudah bekerja. Akan tetapi untuk mendapatkan suatu pekerjaan bukanlah hal yang mudah. Banyak faktor yang sangat berpengaruh terhadap pemilihan suatu pekerjaan dari setiap orang seperti upah, bonus, tunjangan, jenjang karier, kenyamanan lingkungan dan suasana kerja. Ketika seseorang sudah mendapatkan dari beberapa point yang ada diatas maka sebagian besar orang merasakan bahwa kehidupan dalam dunia kerja terasa nyaman dan ia dapat mengembangakan kemampuannya karena ia merasa bahwa berada pada lingkungan yang tepat dan dapat membuat dia semakin maju.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terproduktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam sebuah organisasi seperti kemangkiran, konflik manager-pekerja dan perputaran karyawan. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moril kerja, dan menurunnya kinerja yang baik. Untuk itulah diperlukannysuasana yang nyaman dan selaras antara karyawan dan atasan untuk mencapai kualitas kehidupan kerja *(Quality of Worklife)*. Jika kualitas kehidupan kerja tidak terwujud dalam sebuah perusahaan, maka dapat dikatakan bahwasanya karyawan yang ada pada perusahaan tersebut belum mencapai kualitas kehidupan kerja secara maksimal.

Berdasarkan uraian tersebutlah penelitian ini dilakukan karena kurangnya kepuasan karyawan dalan kualitas kehidupan kerja dengan dinamika yang monoton sehingga karyawan hamya mempunyai sedikit kecenderungan untuk meningkatkan loyalitas kinerja pada perusahaan.

Tabel 1.1
Tabel Evaluasi Kinerja Karyawan PT. Lion Super Indo Karangrejo

Sumber: PT. Lion Super Indo Karangrejo

Keterangan :

Gol	Score	X	Aspek Penilaian Karyawan PT. Lion Super Indo Karangrejo					Total Score
			P	Q	R	S	T	
A	401-500	6	100	90	90	80	95	455
B	301-400	10	60	75	100	55	70	360
C	201-300	14	40	45	60	60	60	265
D	100-200	15	30	40	40	40	45	195
Total		**45**						

P : Aspek Kehadiran
Q : Aspek Kemandirian
R : Aspek Penguasaan Pekerjaan
S : Aspek Pemecahan Masalah
T : Aspek Komunikasi

Dari uraian tabel evaluasi kinerja PT. Lion Super Indo Karangrejo maka dapat disimpulkan rendahnya tingkat kinerja pada beberapa karyawan diperusahaan tersebut masih banyak ditemukan. Karena banyaknya karyawan yang masih belum memiliki kepedulian tentang kualitas kehidupan kerja dalam perusahaan yang sangat mempengaruhi kualitas kerjanya.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka pokok permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife)* berpengaruh signifikan terhadap promosi karyawan PT. Lion Super Indo Karangrejo?
2. Apakah pengembangan talenta berpengaruh signifikan terhadap promosi bagi karyawan PT. Lion Super Indo Karangrejo?
3. Apakah evaluasi kinerja berpengaruh signifikan terhadap program promosi bagi karyawan PT. Lion Super Indo Karangrejo?
4. Apakah promosi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karyawan PT. Lion Super Indo Karangrejo?

5. Apakah kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife)*, pengembangan talenta dan evaluasi kerja secara bersama berpengaruh segnifikan terhadap program promosi karyawan PT. Lion Super Indo Karangrejo?
6. Apakah kualitas kehidupan kerja, pengembangan talenta, evaluasi kinerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kepuasan kerja karyawan PT. Lion Super Indo Karangrejo?

TELAAH PUSTAKA

Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Worklife*)

Kualitas kehidupan kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai suatu tujuan perusahaan secara umum. Indikator-indikator kualitas kehidupan kerja menurut Casio (2003), terdapat sembilan komponen, yaitu:

1.Komunikasi

karyawan memerlukan komunikasi terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing, Dengan komunikasi yang lancar, maka karyawan akan mendapatkan informasi yang penting secara tepat.

2. Penyelesaian Masalah

Pemecahan konflik sangat penting dengan adanya sumbang saran karyawan secara terbuka, jujur dan adil.

3. Pengembangan Karir

Karyawan mendapatkan kejelasan karir untuk menghadapi masa depan melalui kesempatan pelatihan dan pendidikan yang lebih baik.

4. Keterlibatan Karyawan

Karyawan diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

5. Kompensasi yang seimbang

Karyawan memperoleh kompensasi yang adil, wajar dan mencukupi.

6. Rasa aman terhadap pekerjaan

Setiap karyawan memrlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatannya agar dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Pengembangan Talenta

Pengembangan talenta adalah pelaksanaan berbagai macam aktivitas dan program untuk mengoptimalkan kompetensi talenta sesuai dengan sasaran jabatan yang akan didudukinya di masa depan. Dalam program pengembangan talenta, perusahaan merancang, merencanakan dan mengeksekusi program-program pengembangan yang dipercepat yang diberikan kepada setiap karyawan. Program ini sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan untuk memastikan setiap talenta, mendapatkan program pelatihan, pengayaan pengalaman, dan pembelajaran mandiri sesuai dengan kebutuhan. Pengembangan talenta ini sangat membantu sebuah perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya manusia mereka sebaik mungkin untuk pencapaian perusahaan serta memastikan pengembalian maksimal dari karyawan yang bertalenta tersebut. Indikator dalam pengembangan talenta:

1. Pelatihan
2. Pendidikan
3. Magang
4. Job enrichment
5. Benchmark
6. Uji Kompetensi
7. Rotasi Kerja
8. Bimbingan
9. Promosi

Evaluasi Kerja

Evaluasi kinerja atau penilaian prestasi karyawan yang dikemukakan Leon C. Menggison (1981:310) dalam Mangkunegara (2000:69) adalah sebuah penilaian prestasi kerja *(Performance Appraisal)* yaitu suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator evaluasi kerja adalah:

1. Pengetahuan yang dimiliki
2. Ketepatan waktu
3. Kualitas pekerjaan
4. Kecepatan dalam penyelesaian pekerjaan
5. Pengetahuan teknis seputar kerjaan
6. Self Confifence
7. Kemampuan menyesuaikan diri
8. Komunikasi antar karyawan
9. Kerjasama tim

10. Kemampuan menyampaikan ide

Promosi

Program promosi jabatan adalah sebuah program yang ada dalam suatu perusahaan tertentu untuk memberikan sebuah apresiasi dari hasil kinerja atau kontribusi karyawan dalam sebuah pekerjaan yang telah didelegasikan kepadanya, biasanya berupa jenjang karir atau jabatan lain yang nilainya lebih tinggi. Promosi jabatan ini terjadi apabila seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan level. Menurut Nitisemito (1996:81) adalah proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi yang selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi pula dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Definisi Variabel Penelitian

Aspek yang diteliti dalam penelitian ini meliputi variabel (X_1) yaitu kualitas kehidupan kerja (quality of worklife), variabel (X_2) yaitu pengembangan talenta, variabel (X_3) yaitu evaluasi kinerja, variabel (Y_1) yaitu kepuasan kinerja, dan variabel (Z) yaitu program promosi.

Data dan Jenis Data

Data Primer pada penilitian ini menggunakan data yang dikumpulkan langsung dari sumber pertama (responden) berupa kuesioner dan wawancara yang dilakukan secara langsung. Serta menggunakan data sekunder yang terdiri dari data kepegawaian karyawan, buku mengenai SDM, hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengen variabel penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Observasi

Observasi adalah kegiatan pengamatan yang dilakukan sebelum data yang lebih mendalam didapatkan. Dengan melakukan pengamatan diharapkan peneliti dapat melihat dan mengamati secara angsung pada keadaan yang sebenarnya. Dan peneliti dapat mengetahui secara langsung situasi dan kondisi dari objek yang diteliti.

Penyebaran Angket

Peneliti menyampaikan angket tersebut kepada responden dan diisi oleh responden. Kuesioner dibuat dengan menggunakan skala likert. Skala likert didsesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan padda skala 5 titik

Analisis Data

Validitas

Uji validitas menunjukan tingkat ketepatan ukuran dan ketepatan suatu instrument terhadap konsep yang diteliti. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali,2012:53). Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada batasan minimal korelasi 0,30. Artinya suatu item dianggap valid jika skor total lebih besar dari 0,30 (Priyatno,2010:90).

Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran) serta mencangkup kepada stabilitas ukuran dan konsistensi internal ukuran. (Kuncoro, 2009:175). Untuk mengukur reliabilitas pengamatan maka digunakan teknik Crombach Alpha dengan membandingkan nilai alpha dengan standarnya menggunakan alat bantu uji statistic SPSS dengan ketentuan :

- Jika Crombach Alpha > 0,6 maka instrument pengamatan dinyatakan reliable
- Jika Crombach Alpha < 0,6 maka instrument pengamatan tidak reliable

Uji Normalitas

Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan one sample Kolmogorov Smirnov. Teknik ini membandingkan distribusi data diuji normalitasnya dengan distribusi data normal baku. Dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai probabilitas <0,05 berarti data berdistribusi tidak normal. Sebaliknya, jika nilai probabilitas >0,05 berrarti data tersebut berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahu ada tidaknya multikolinearitas diantara variabel independen dapat dilihat dari nilai tolerance maupun variance inflation factor (VIF). Kriteria pengambilan keputusan penggunaan nilai toleranc dan VIF tersebut menurut Ghozali (2016) adalah :

1. Jika nilai toleran > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak ada multikolinearitas diantara variabel independen.
2. Jika nilai toleran ≤ 0,10 atau nilai VIF ≥ 10 maka ada multikolinearitas diantara variabel independen.

Uji Heterokedastisitas

Jika nilai probabilitas segnifikasinya diatas tingkat kepercayaan 5% maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heterosedastisitas. Menurut Ghozali (2016) dasar pengambilan keputusan tersebut yaitu jika nilai signifikasi > 0,05 maka tidak terjadi Heterokedastisitas. Sebaliknya, jia nilai signifikasi < 0,05 maka terjadi Heterokodastisitas.

Uji Autokorelasi

Dasar pengambilan keputusan untuk mendeteksi adanya autokorelasi dalam penelitian ini dengan Uji Durbin Waston(DW test) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Bila nilai DW antara du fan (4-dU) berati tidak terjadi autokrelasi.
2. Bila DW < dL berarti terjadi autokorelasi positif.
3. Bila DW > (4-dL) berarti terjadi autokorelasi negatif.
4. Bila DW antara)4-dU) dan (4-dL) berarti hasil tidak dapat disimpulkan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bentuk persamaan :

$$\mathbf{Y= a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+b_4X_4+e}$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja
a = Constanta
b_1-b_4 = Koefisien Regresi
X_1 = Variabel Kualitas Kehidupan Kerja
X_2 = Variabel Pengembangan Talenta
X_3 = Variabel Evaluasi Kerja
Z = Variabel Program Promosi
e = Error distribances

Uji t (Uji Parsial)

a. Membandingkan nilang t-hitung dan t-tabel dengan kriteria

1. Jika t-hitung < t-tabel, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (H_0 diterima).
2. Jika t-hitung > t-tabel, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (H_0 ditolak).

b. Menentukan tingkat signifikan yaitu $\alpha = 0,05$ (5%).

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai Adjusted R^2

dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

Uji Signifikasi Simultan (Uji f)

Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau tarad segnifikasi sebesar 5% (α = 0,05).

a. Apabila F hitung < F tabel dan signifikasinya < 0,05 maka masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
b. Apabila F hitung > F tabel dan nilai segnifikasinya <0,05 maka masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja (X1), pengembangan talenta (X2), evaluasi kerja (X3), kepuasan kerja (Y1), promosi kerja (Y2) dikatakan valid karena nilai *corrected item total correlation* diatas 0,30 dari keseluruhan jumlah responden sebanyak 45 orang yang diteliti.

Uji Reabilitas

Variabel kualitas kehidupan kerja (X1), pengembangan talenta (X2), evaluasi kerja (X3), kepuasan kerja (Y1), promosi kerja (Y2) memiliki nilai crombach alpa lebih dari 0,6 sehingga data tersebut dikatakan valid.

Uji Normalitas

Table 3 Tabel Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

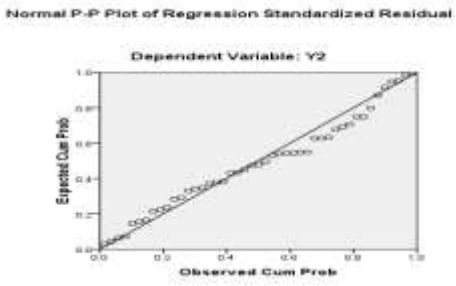
		x1	x2	x3	Y1	Y2
N		45	45	45	45	45
Normal Parameters[a]	Mean	18.8667	23.4667	17.6000	21.0444	22.0444
	Std. Deviation	2.00681	2.53700	1.64317	1.41350	1.69163
Most Extreme Differences	Absolute	.134	.128	.241	.195	.136
	Positive	.134	.128	.130	.126	.088
	Negative	-.092	-.118	-.241	-.195	-.136
Kolmogorov-Smirnov Z		.897	.858	1.614	1.308	.913
Asymp. Sig. (2-tailed)		.397	.454	.061	.065	.375

a. Test distribution is Normal.

(Sumber : Data diolah 2020)

Uji Kolmogorov-Smirnov Test dikatakan normal apabila nilai asymp. Sig.(2-tailed) nilainya > 0,05. Sebaliknya, jika nilainya < 0,05 maka data tersebut tidak normal.Dari data tersebut nilai asymp. Sig.(2-tailed) pada X1 0,397, X2 bernilai 0,454, nilai X3 0,061, Y1 bernilai 0,065, Y2 bernilai 0,375.Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Data juga dapat disajikan dengan grafik untuk mengetahui kepastian normalitas suatu data.

Gambar 1
Gambar Uji Normalitas



Dari gambar tersebut dapat disimpulkan suatu data dikatakan normal apabila adanya dua titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal,

sebaliknya apabila dua titik tersebut menjauh dan tidak mengikuti arah garis diagonal. Maka grafik tersebut dapat menunjukkan model regresi sesuai dengan asumsi normalitas yang layak digunakan.

Uji Multikolinearitas

Table 4
Uji Multikolinieritas Y1

Coefficients[a]

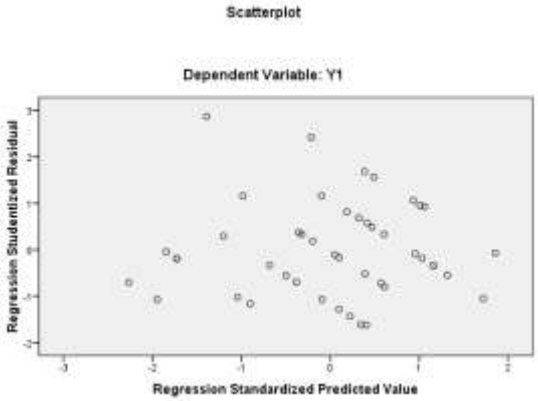
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.515	1.974		5.834	.000		
Kualitas kehidupan Kerja	.417	.083	.592	5.021	.000	.719	1.390
Pengembangan Talenta	-.108	.056	-.194	-1.920	.062	.976	1.024
Evaluasi Kerja	.239	.101	.278	2.371	.023	.728	1.374

a. Dependent Variable: Y1
(Sumber : Data diolah 2020)

Dari data diatas menunjukan nilai tolerance variabel X1 pada Y1 adalah 0,719 dan 0,445 pada Y2, nilai tolerance X2 adalah 0,976 pada Y1 dan 0,896 pada Y2, dan nilai tolerance X3 adalah 0,728 pada Y1 dan 0,640 pada Y2. Sedangkan untuk nilai VIF dari X1 adalah 1,390 pada Y1 dan 2,245 pada Y2, nilai VIF pada X2 1,024 pada Y1 dan 1,117 pada Y2, nilai VIF pada X3 1,374 pada Y1 dan 1,562 pada Y2. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen tersebut.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 2
Gambar Uji Heterokedastisitas



(Sumber : Data diolah 2020)

. Data dikatakan heteroskedaktisitas apabila ada pola tertentu yang jelas, seperti titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur dan bergelombang, melebar kemudian menyempit dibawah titik nol yang pada sumbu Y. Dari gambar tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah anka nol pada sumbu Y, sehingga dapat disimpukan bahwa tidak ada heteroskedaktisitas pada model regresi.

Uji Autokorelasi

Table 5
Uji Autokorelasi Tahap I

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.768[a]	.590	.560	.93725	2.138

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: Y1

(Sumber : data diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai d<du<4-du yaitu 1,6148<2,138<2,3852 maka, dapat disimpukan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja,

pengembangan talenta, dan evaluasi kerja, terbebas dari uji autokorelasi.

Tabel 6
Uji Autokorelasi Tahap II

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.830[a]	.689	.658	.98944	2.114

a. Predictors: (Constant), Y1, x2, x3, x1

b. Dependent Variable: Y2

(Sumber : data diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai d<du<4-du yaitu 1,6662<2,114<2,3338 maka, dapat disimpukan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja, pengembangan talenta, dan evaluasi kerja, terbebas dari uji autokorelasi.

Uji Regresi Linear Berganda

Table 7
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.464	2.819		-.165	.870		
Kualitas kehidupan Kerja	.206	.111	.245	1.854	.071	.445	2.245
Pengembangan Talenta	.185	.062	.277	2.971	.005	.896	1.117
Evaluasi Kerja	.303	.113	.295	2.675	.011	.640	1.562
Kepuasan Kerja	.425	.165	.355	2.577	.014	.410	2.441

a. Dependent Variable: Y2

(Sumber : data diolah 2020)

1. Konsanta sebesar -0,464 artinya jika variabel Kualitas kehidupan Kerja (X_1), Pengembangan Talenta (X_2), dan Evaluasi Kerja (X_3) sebesar nilainya 0 atau ditiadakan maka kualitas kehidupan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 46,4 persen (0,464x100%) dengan asumsi bahwa variabel-variabel lain dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Nilai b_1 = 0,206
   Variabel kualitas kehidupan kerja mempunyai pengruh positif terhadap kepuasan kerja. Apabila terjadi peningkatan 1 persen pada variabel kualitas kehidupan kerja, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 20,6 persen dengan asumsi variabel lain adalah konstan.
3. Nilai b_2 = 0,185
   Variabel pengembangan talenta mempunyai pengruh positif terhadap kepuasan kerja. Apabila terjadi peningkatan 1 persen pada variabel pengembangan talenta, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 18,5 persen dengan asumsi variabel lain adalah konstan.
4. Nilai b_3 = 0,303
   Variabel evaluasi kerja mempunyai pengruh positif terhadap kepuasan kerja. Apabila terjadi peningkatan 1 persen pada variabel kepuasan kerja, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 30,3 persen dengan asumsi variabel lain adalah konstan.
5. Nilai b_4 = 0,425
   Variabel kepuasan kerja mempunyai pengruh positif terhadap promosi. Apabila terjadi peningkatan 1 persen pada variabel kepuasan kerja, maka promosi akan mengalami peningkatan sebesar 42,5 persen dengan asumsi variabel lain adalah konstan.

Uji t Hitung

Uji hipotesis dilakukan untu mengetahui pengaruh keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui kebermaknaan masing-masing variabel independen dalam model regresi yang diperoleh.

Table 8
Uji Hipotesis

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.464	2.819		-.165	.870		
	x1	.206	.111	.245	1.854	.071	.445	2.245
	x2	.185	.062	.277	2.971	.005	.896	1.117
	x3	.303	.113	.295	2.675	.011	.640	1.562

a. Dependent Variable: Y1

(Sumber : data diolah 2020)

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)
   Nilai t hitung pada variabel kualitas kehidupan kerja (X_1) sebesar 1,854 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,6794, karena t hitung 1,854 > dari t tabel 1,6794 dan tingkat signifikasi t hitung 0,071 > dari 0,05 (one taile) dan bertanda positif maka dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh pada variabel kepuasan kerja. Besarnya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0,245 atau 24,5 persen. Hal ini dapat diartikan apabila kualitas kerhidupan kerja meningkat, maka akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan meskipun tingkat segnifikasinya kecil. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja maka H_1 diterima.
2. Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)
   Nilai t hitung pada variabel pengembangan talenta (X_2) sebesar -2,971 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,6794, karena t hitung 2,971 > dari t tabel 1,6794 dan tingkat signifikasi t hitung 0,005 < dari 0,05 (one taile) dan bertanda positif maka dapat dikatakan bahwa pengembangan talenta berpengaruh pada variabel kepuasan kerja. Besarnya pengaruh pengembangan talenta terhadap kepuasan kerja adalah 0,277 atau 27,7 persen. Hal ini dapat diartikan apabila kualitas pengembangan talenta meningkat, maka akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dengan segnifikasi positif. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa pengembangan talenta berpengaruh terhadap kepuasan kerja maka H_2 diterima.
3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)
   Nilai t hitung pada variabel evaluasi kerja (X_3) sebesar 2,675 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,6794, karena t hitung 2,675 > dari t tabel 1,6794 dan tingkat signifikasi t hitung 0,011 < dari 0,05 (one taile) dan bertanda positif maka dapat dikatakan bahwa evaluasi kerja berpengaruh pada variabel kepuasan kerja. Besarnya pengaruh evaluasi kerja terhadap promosi kerja adalah 0,295 atau 29,5 persen. Hal ini dapat diartikan apabila evaluasi kerja meningkat, maka akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dengan

segnifikasi positif. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H_3) menyatakan bahwa evaluasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja maka H_3 diterima.

4. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini (kualitas kehidupan kerja, pengembangan talenta, dan evaluasi kerja) berpengaruh positif terhadap variabel dependen (promosi kerja) karyawan PT. Lion Super Indo Karangrejo Banyumanik.

Uji f Hitung

Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2006:157). Apabila F hitung > F tabel dan segnifikasinya <0,05 maka masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyari pengaruh terhadap variabel dependen.

Table 4.11

Uji f Hitung

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89.127	4	22.282	24.230	.000[a]
	Residual	36.784	40	.920		
	Total	125.911	44			

a. Predictors: (Constant), promosii, talentaa, evaluasii, kualitass

b. Dependent Variable: kepuasann

Berdasarkan tabel 4.14 menujukan bahwa nilai f hitung adalah 24,230 > dari f tabel 4,0566 dan memiliki nlai signifikasi < dari 0,05 maka variabel pengembangan talenta, variabel evaluasi kerja dan variabel kualitas kehidupan kerja (variabel independen), secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (dependen) melalui variabel promosi (intervening).

Koefisien Determinasi

Table 4.14
Koefisiensi Determinasi Tahap I

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.768[a]	.590	.560	.93725	2.138

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

(Sumber : data diolah 2020)

Hasil perhitumgan determinasi (R^2) pada tabel diatas dipoeroleh hasil 0,560 atau 56%. Hal ini menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi dari variabel terikatnya adalah sebesar 0,560 atau 56% berpengaruh pada kepuasan kerja sedangkan sisanya 44% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain diluar varianel penelitian. Sementara itu besarnya nilai SEE (*Standar Error of the Estimate*) adalah 0,93725 dimana makin besar nilai SEE akan membuat model regresi yang digunakan dalam penelitian ini semakin tepat dalam memprediksi variabel kepuasan kerja.

Table 4.15
Koefisiensi Determinasi Tahap II

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.830[a]	.689	.658	.98944	2.114

a. Predictors: (Constant), Y1, x2, x3, x1

b. Dependent Variable: Y2

(Sumber : data diolah 2020)

Pada tabel 4.15 hasil perhitumgan determinasi (R^2) pada tabel diatas dipoeroleh hasil 0,658 atau 65,8%. Hal ini menunjukkan variabel promosi dapat dijelaskan melalui variabel kehidupan kerja, pengembangan talenta, dan evaluasi kerja yang di proksikan dengan variabel promosi sebagai variabel intervening. Sedangkan sisanya 34,2% dijelaskan oleh variabel diluar penelitian. Sementara itu besarnya nilai SEE (*Standar Error of the Estimate*) adalah 0,98944 dimana makin besar nilai SEE akan membuat model regresi yang digunakan dalam penelitian ini semakin tepat dalam memprediksi variabel promosi.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Variabel kualitas kehiduapan kerja (*quality of work life*) memiliki nilai t hitung sebesar 1,854 > dari t hitung sebesar 1,6794 dan memiliki tingkat segnifikasi sebesar 0,071 > 0,05 dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa (H_1) variabel kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) berpengaruh positif meskipun signifikasinya kecil terhadap variabel kepuasan kerja pada PT. Lion Super Indo Karangrejo Banyumanik. **Dengan demikian berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.**
2. Variabel pengembangan talenta memiliki nilai t hitung sebesar 2,971 > dari t tabel 1,6794 dan memiliki tingkat signifikasi sebesar 0,005 < 0,05 dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa (H_2) variabel pengembangberpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja di PT. Lion Super Indo Karangrejo Banyumanik. **Dengan demikian berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.**
3. Variabel evaluasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,675 > dari t tabel 1,6794 dan tingkat signifikasinya sebesar 0,011 < dari 0,05 serta bertanda positif , maka dapat disimpulkan bahwa variabel (H_3) evaluasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT. Lion Super Indo Karangrejo Banyumanik. **Dengan demikian berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.**
4. Pada uji f menunjukkan bahwa nilai f hitung adalah 24,230 > dari f tabel 4,0566 dan memiliki nilai signifikasi < dari 0,05 maka variabel independen (kualitas kehidupan kerja, pengembangan talenta, dan evaluasi kerja) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) melalui variabel promosi sebagai variabel interveningnya.
5. Pada uji R_2 hasil r tabel 0,560 atau 56%. Hal tersebut menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan keterkaitan dengan variabel bebasnya sebesar 0,560 atau setara dengan 56% berpengaruh pada variabel kepuasan kerja, sedangkan sisanya 44% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya diluar variabel penelitia**n.**

Saran

1. Dengan adanya penelitian ini karyawan diharapkan untuk bisa menumbuhkan kesadaran akan loyalitas dan tanggungjawab pekerjaan serta memberikan ide kreatifnya terhadap peruasahan. Penelitian ini juga diharapkan akan menjadikan suatu motivasi, dan wawasan baru karyawan untuk dapat lebih mengembangkan talenta, bakat dan kemampuan yang dimiliki agar dapat tumbuh sehat dalam berkarir dan mendapatkan promosi yang di harapkan.
2. Penelitian ini diharapkan akan memberikan ide,masukan dan gambaran kepada pihak HRD mengenai kualitas kehidupan kerja, pengembangan talenta, dan evauasi kerja pada perusahaan, sehingga perusahaan dapat berkembang lebih baik melalui pelatihan, dan

pengembangan yang lebih tepat sasaran dan memberikan dampak positif terhadap kemajuan perusahaan.

3. Penelitian ini dilakukan sebagai acuan peneliti yang lain untuk melakukan penelitian yang sejenis dan terkait dengan kualitas kehidupan kerja, pengembangan talenta, evaluasi kerja, kepuasan kerja, dan promosi kerja sehingga hasil penelitian tersebut lebih bisa akurat dengan disertai bukti-bukti yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

Bandhaso Mira Labi[1], Paranoan Natalia[2], (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi di Perguruan Tinggi Swasta di Makassar

Ceswirdani[1], Sjafitri Henny[2], Candra Yuni [3,] (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji. Universitas Tamansiswa padang

Damayanti Riski[1], Hanafi Agustina[2], Cahyadi Afriyadi[3], (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang. Universitas Sriwijaya

Hadini Sri[1], Ivan A, Setiawan[2], (2018). Alnalisa Faktor Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Turnover Invitation Karyawan (Studi pada PT.X Bandung). STIE STAN Indonesia

Indrawan, Muhamad Isa, (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bank Mandiri *(persero)* Cabang Ahmad Yani. Medan

Juned Andi, Jonathan Robin, Lau Aplonia Elfreda, (2005). Pengaruh Disiplin, Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas tenaga Kerja Kota Samarinda. Universitas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Kutli Bhuana Putiri, Wahyuni Nuraida, Wildan Muhammad,(2015). Pngaruh Manajemen Talenta dan Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan. Universitas Sultan Agung Tirtayasa Bandung

Mangusho Sakaja Yona, (2015). *Evaluation of Talent Management on Employees Performance in Beverage Industry : A Case of Delmonte Kenya Limited. University of Nairobi Kenya*

Navrathin Datu[1], Adolfina[2], Sabar O.H. Dotulong Lucky [3], (2017). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi

Nugraheni Rizki Annisa, (2005). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Taspen (PERSERO) Cabang Malang, Universitas Brawijaya

Nurdin, dkk (2015). Pengaruh Pnempatan, Mutasi dan Promosi Terhadap Prestasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Sebagai Pegawai Secretariat Banda Aceh. Universitas Syiah Kuala

Oktavia Vlany Hanna, (2018). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu. Universitas Brawijaya Malang

Purba Candra Deni[1], Lengkong P.K Victor [2], Loindong Sjendry[3] (2019).Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado .Universitas Sam Ratulangi

Purba, Allan Ferry, (2015). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Peningkatannya. Jurnal Sumber Daya Manusia. Universitas Kristen Krida Wacana. Jakarta

Suadnyana I Kadek[1], Supartha Gede I Wayan[2], (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja, dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali

Widiastuti, Erni, (2015). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kondisi Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Sukoharjo.