

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kondisi Objektif Perusahaan (Profil Perusahaan)

1. Profil Perusahaan

Di Indonesia banyak terdapat perusahaan yang bergerak dibidang jasa atau pelayanan baik milik swasta maupun milik pemerintah (BUMN). Salah satu contoh perusahaan milik pemerintah (BUMN) yang bergerak dibidang jasa perbankan adalah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Atau yang biasa kita kenal dengan nama BRI. Industri perbankan adalah salah satu industri dimana teknologi informasi memegang peranan yang sangat penting. Dibutuhkan sistem informasi yang aman, cepat, kuat dalam pemrosesan data ukuran besar dan stabil dalam pengoperasinya. Disamping harus mengikuti perkembangan teknologi, perbankan harus mampu mensinergikannya dengan kebutuhan dan permintaan dari pelanggan jasa perbankan sebagai bagian strategi bisnis dalam skala luas. Hal inilah yang memberikan nilai lebih peran teknologi informasi bagi industri perbankan. Bank Rakyat Indonesia (BRI) merupakan bank tertua yang memiliki unit kerja, jumlah nasabah dan penggunaan komputer terbesar di Indonesia. BRI juga memperoleh berbagai penghargaan sebagai bank terbaik, BUMN, merk terbaik dan berbagai penghargaan lain baik dari tingkat nasional maupun internasional. Penghargaan e-company award menunjukkan bukti bahwa BRI telah berhasil menerapkan teknologi informasi dengan baik di BRI ini terdapat banyak bagian-bagian disetiap bidang kerjanya, salah satu diantaranya yaitu bagian Layanan Pelanggan Nasabah atau Customer Service yang bertugas

untuk membantu nasabah yang ingin menggunakan jasa perbankan seperti membuat nomor rekening baru, membuat atau mengganti ATM, membuat dan mengesahkan kwitansi atau cek, dan lain-lain. Bagian Costumer Service ini berperan penting dalam pengelolaan dan pengembangan BRI karena sangat mendukung proses bisnis yang terintegrasi dari beberapa aplikasi yang ada di BRI Unit Cabang Kusuma Bangsa.

PT. BRI (Persero) yang didirikan sejak tahun 1895 didasarkan pelayanan pada masyarakat kecil sampai sekarang tetap konsisten, yaitu dengan fokus pemberian fasilitas kredit kepada golongan pengusaha kecil. Hal ini antara lain tercermin pada perkembangan penyaluran KUK pada tahun 1994 sebesar Rp.6.419,8 milyar yang meningkat menjadi Rp. 8.231,1 milyar pada tahun 1995 dan pada tahun 1999 sampai dengan bulan September sebesar Rp. 20.466 milyar. Seiring dengan perkembangan dunia perbankan yang semakin pesat maka sampai saat ini Bank Rakyat Indonesia mempunyai Unit Kerja yang berjumlah 4.447 unit, yang terdiri dari 1 Kantor Pusat BRI, 12 kantor wilayah, 12 Kantor Inspeksi/SPI, 170 Kantor Cabang (Dalam Negeri), 145 Kantor Cabang Pembantu, 1 Kantor Cabang Khusus, 1 New York Agency, 1 Caymand Island Agency, 1 Kantor Perwakilan Hongkong, 40 Kantor Kas Bayar, 6 Kantor Mobil Bank, 193P.POINT, 3.705 BRI UNIT dan 357 Pos Pelayanan Desa.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Berdirinya Bank BRI atau PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) memiliki visi “Menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah” yang kemudian diwujudkan dalam misinya yaitu :

1. Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil, dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.
2. Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh SDM yang profesional dengan melaksanakan praktek *Good Corporate Governance*.
3. Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan *stakeholder* BRI juga memiliki tujuan khusus di bidang kredit, yaitu menjadi bank komersial dengan menitikberatkan kepada usaha mikro, kecil, dan menengah.

Selain itu, BRI juga menetapkan tujuan untuk kepentingan *stakeholders* baik dari pemerintah maupun publik, yaitu :

1. Pemerintah BRI berperan serta dalam meningkatkan mutu industri perbankan di Indonesia, memperlancar perputaran uang di masyarakat, menjadi agen pembangunan dan meningkatkan pendapatan pajak.
2. Pemegang Saham BRI memberikan tambahan penghasilan bagi pemegang saham melalui dividen yang dibagikan sesuai keuntungandan keputusan Rapat Umum Pemegang Saham RUPS.
3. Nasabah BRI memberikan bantuan di bidang permodalan dan mengamankan

dana masyarakat serta member jasa perbankan melalui pelayanan dan kualitas yang terbaik, sehingga memberi nilai tambah yang wajar dan terpeliharanya hubungan kemitraan dengan nasabah.

4. Pekerja BRI menjadikan pekerja sebagai asset utama perusahaan serta menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang sehat, mengembangkan budaya kerja perusahaan corporate culture dan memberikan penghasilan bagi pekerja.

5. Masyarakat BRI memberikan kontribusi kepada masyarakat untuk membangun ekonomi, sosial maupun lingkungan dengan menyisihkan sebagian laba usaha yang diperoleh.

Sasaran jangka panjang BRI adalah :

1. Menjadi bank sehat dan salah satu dari lima bank terbesar dalam asset maupun keuntungan.
2. Menjadi bank terbesar dan terbaik dalam pengembangan usaha mikro, kecil, dan menengah.
3. Menjadi bank terbesar dan terbaik dalam pengembangan agribisnis.
4. Menjadi bank *go public* terbaik.
5. Menjadi bank yang melaksanakan *good corporate governance* secara konsisten.

A. Nilai dan Struktur Organisasi Perusahaan

1. Nilai-nilai Budaya

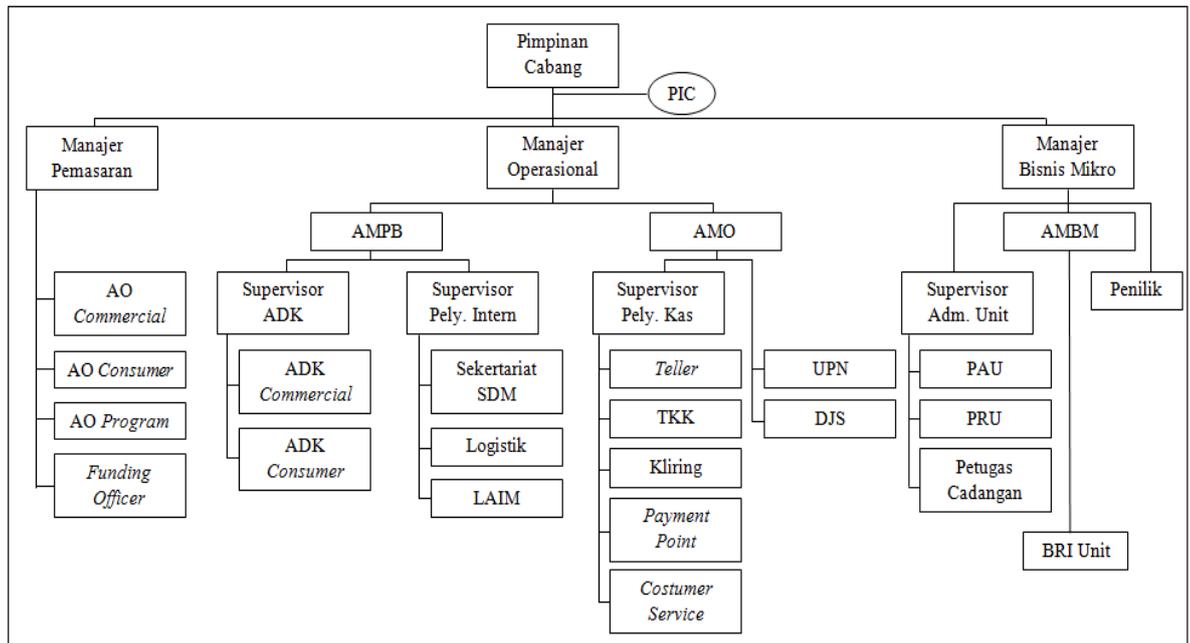
Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus

membuat pilihan. Adapun nilai-nilai Budaya Organisasi di BRI yang disebut dengan 5 nilai semangat kerja yaitu, 1) Integritas, 2) Profesionalisme, 3) Kepuasan Nasabah, 4) Keteladanan dan 5) Penghargaan kepada Sumber Daya Manusia. Nilai-nilai Integritas,

Profesionalisme dan kepuasan nasabah sangat berkaitan erat karena untuk mencapai kepuasan nasabah maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki integritas dan profesionalisme tinggi agar dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan nasabah.

Keteladanan yaitu BRI sebagai yang konsisten bertindak adil, bersikap tegas dan berjiwa besar, tidak memberikan keteladanan sedangkan, penghargaan kepada Sumber Daya Manusia, yaitu bahwa BRI menghargai SDM sebagai aset utama BRI karena itu BRI selalu merekrut, mengembangkan dan mempertahankan SDM yang berkualitas dan BRI memberikan penghargaan berdasarkan hasil kerja individu dan kerjasama yang menciptakan sinergi untuk kepentingan BRI. Kesadaran akan nilai-nilai tersebut menjadi kekuatan filosofi bisnis BRI dan menjadi budaya kerja BRI (corporate culture) yang solid dan berkarakter.

2. Struktur Organisasi Bank Rakyat Indonesia unit Cabang Kusuma Bangsa



Gambar 3. 1 Struktur Organisasi Cabang Kusuma Bangsa
Sumber : Siti Asiyah (2022)

B. Deskripsi Data Hasil Penelitian

1. Analisa Deskriptif Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan dari divisi Front Office dan divisi Marketing di sembilan Unit BRI Cabang Kusuma Bangsa. Tujuan menganalisis karakteristik responden secara deskriptif ini ialah gua menganalisis data yang memiliki hubungan terhadap identitas responden yang biasanya meliputi jenis kelamin, umur, divisi, status karyawan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin mereka. Jenis kelamin dibagi menjadi dua, seperti yang tercantum pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 1 Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki – Laki	28	50.9	50.9	50.9
	Perempuan	27	49.1	49.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.1 Diatas, menunjukkan bahwa dari 55 responden, jumlah antara laki-laki dan perempuan hampir sama. Laki-laki sedikit lebih banyak yaitu sebesar 50,9% atau sebanyak 28 orang. sedangkan responden perempuan hanya selisih satu orang saja yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 49,1% dari laki-laki. Di karenakan pekerjaan yang berkaitan dengan perbankan bisa dilakukan oleh siapa saja, maka dari itu selisih antara laki – laki dan perempuan tidak terlalu jauh.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambaran karakteristik karyawan berdasarkan usia mereka. Klasifikasi usia di bagi menjadi 3 kelompok, seperti yang tercantum di tabel berikut ini :

Tabel 4. 2 Karakteristik responden berdasarkan usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18 – 25	8	14.5	14.5	14.5
	26 – 35	41	74.5	74.5	89.1
	36 – 45	6	10.9	10.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.2 Diatas menunjukkan bahwa usia responden di dominasi oleh karyawan yang usianya 26 – 35 Tahun sebanyak 74,5% atau sebanyak 41 orang. untuk karyawan dengan usia 18 – 25 sebanyak 14,5% atau 8 orang,

sedangkan karyawan yang berusia 36 – 45 Tahun sebanyak 10,9% atau 6 orang. Jadi, dapat disimpulkan bahwa responden pada bagian Front Office dan Marketing pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Cab. Kusbang, lebih banyak yang berusia sekitar 26 – 35 Tahun karena perusahaan biasa merekrut karyawan yang masih muda namun sudah berpengalaman. Maka, usia tersebut terbilang cukup muda dan sudah berpengalaman pada dunia kerja.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

Gambaran karakteristik karyawan berdasarkan posisi atau status mereka. Klasifikasi Status Karyawan di bagi menjadi dua kelompok, seperti yang tercantum di tabel berikut ini:

Tabel 4. 3
Karakteristik responden berdasarkan Status Karyawan
STATUS KARYAWAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kontrak	29	52.7	52.7	52.7
Tetap	26	47.3	47.3	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa status karyawan Kontrak lebih mendominasi sebanyak 52,7% atau sebanyak 29 orang. Sedangkan Karyawan tetap sebanyak 47,3% atau sebanyak 26 orang. Hal ini dikarenakan pada Bank Rakyat Indonesia, Karyawan berstatus Kontrak harus melakukan pelaksanaan jenjang karir, untuk kenaikan pangkat atau menjadi karyawan tetap. Terdapat beberapa prosedur yang sedikit sulit dan BRI sangat selektif untuk menilainya dan hanya beberapa karyawan saja yang layak untuk menjadi karyawan tetap.

2. Analisa Deskripsi Variabel Bebas dan Terikat

Deskripsi variabel ini menggambarkan jawaban dari responden atas kuesioner yang di dalamnya terdapat indikator-indikator variabel bebas dan terikat yang akan diteliti, yakni variabel *Quality of Work Life* (X1), Konflik Kerja (X2), Budaya Kerja (X3), dan Variabel Kinerja Karyawan (Y). Kemudian, variabel tersebut dijabarkan dalam bentuk indikator yang diukur dengan skala likert dengan skor 1-5.

a. *Quality of Work Life* (X1)

Data yang ditampilkan ialah data *Quality of Work Life* berdasarkan hasil kuesioner. Sehingga sebelum data dianalisis maka akan ditampilkan dahulu setiap butir soal sebagai berikut :

Tabel 4. 4
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden (X1)

Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1			1	1,8	2	3,6	2	3,6	50	90,9	55	100	4,83
X1.2					2	3,6	39	70,9	14	25,5	55	100	4,21
X1.3			2	3,6	1	1,8	18	32,7	34	61,8	55	100	4,52
X1.4			1	1,8	3	5,5	28	50,9	23	41,8	55	100	4,32
X1.5			2	3,6	3	5,5	24	43,6	26	47,3	55	100	4,34
X1.6			1	1,8	4	7,3	24	43,6	26	47,3	55	100	4,36
X1.7					3	5,5	25	45,4	27	49,1	55	100	4,36

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat di simpulkan jika item pernyataan kuesioner yang mempunyai nilai mean paling besar ialah X1.1 dengan nilai 4,83 atau dalam kategori sangat baik dengan pernyataan yaitu “Perusahaan menetapkan jadwal kerja yang jelas kepada karyawan”, dimana sebagian besar karyawan setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menggambarkan bahwa pada PT. Bank Rakyat Indonesia sudah menetapkan jadwal yang jelas dan sesuai dengan posisi masing-masing karyawan.

b. Konflik Kerja (X2)

Data yang ditampilkan ialah data Konflik Kerja berdasarkan hasil kuesioner. Sehingga sebelum data dianalisis maka akan ditampilkan dahulu setiap butir soal sebagai berikut :

Tabel 4. 5
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden (X2)

Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1			5	9,1	39	70,9	6	10,9	5	9,1	55	100	3,20
X2.2	8	14,5	24	43,6	18	32,7	3	5,5	2	3,6	55	100	2,40
X2.3	2	3,6	17	30,9	30	54,5	4	7,3	2	3,6	55	100	2,76
X2.4	3	5,5	17	30,9	27	49,1	6	10,9	2	3,6	55	100	2,76
X2.5	2	3,6	15	27,3	29	52,7	6	10,9	3	5,5	55	100	2,87
X2.6	4	7,3	15	27,3	24	43,6	7	12,7	5	9,1	55	100	2,89
X2.7	1	1,8	15	27,3	26	47,3	8	14,5	5	9,1	55	100	3,01
X2.8	1	1,8	12	21,8	23	41,8	15	27,3	4	7,3	55	100	3,16

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan pada tabel 4.5 di atas dapat disimpulkan jika item pernyataan kuesioner yang mempunyai nilai mean paling besar ialah X2.1 dengan nilai 3,20 atau dalam kategori cukup baik dengan pernyataan yaitu “Saya melakukan pekerjaan dalam penugasan yang sebenarnya menurut saya tidak perlu” dimana sebagian besar karyawan setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menggambarkan bahwa perusahaan masih memberikan tugas yang tidak perlu atau tidak sesuai dengan jobdesk masing-masing karyawan.

c. Budaya Kerja (X3)

Data yang ditampilkan ialah data Budaya Kerja berdasarkan hasil kuesioner. Sehingga sebelum data dianalisis maka akan ditampilkan dahulu setiap butir soal sebagai berikut :

Tabel 4. 6
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden (X3)

Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1	1	1,8	2	3,6	2	3,6	6	10,9	44	80	55	100	4,63
X3.2			2	3,6			26	47,3	27	49,1	55	100	4,41
X3.3			1	1,8			21	38,2	33	60	55	100	4,56
X3.4			2	3,6	3	5,5	24	43,6	26	47,3	55	100	4,34
X3.5			2	3,6	3	5,5	21	38,2	29	52,7	55	100	4,40
X3.6			3	5,5			19	34,5	33	60,0	55	100	4,49
X3.7			1	1,8	1	1,8	20	36,4	33	60,0	55	100	4,54
X3.8			1	1,8			29	52,7	25	45,4	55	100	4,41

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan pada tabel 4.6 di atas dapat disimpulkan jika item pernyataan kuesioner yang mempunyai nilai mean paling besar ialah X3.1 dengan nilai 4,63 atau dalam kategori sangat baik dengan pernyataan “ Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh” dimana sebagian besar karyawan setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini membuktikan bahwa dibutuhkan Inisiatif Individu karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh atas pekerjaannya masing-masing.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Data yang ditampilkan ialah data Budaya Kerja berdasarkan hasil kuesioner. Sehingga sebelum data dianalisis maka akan ditampilkan dahulu setiap butir soal sebagai berikut :

Tabel 4. 7
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden (Y)

Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1			2	3,6	3	5,5	9	16,4	41	74,5	55	100	4,61
Y1.2			1	1,8	4	7,3	33	60	17	30,9	55	100	4,20
Y1.3			1	1,8	2	3,6	24	43,6	28	50,9	55	100	4,43
Y1.4	1	1,8	3	5,5	2	3,6	12	21,8	37	67,3	55	100	4,47

Y1.5			1	1,8	4	7,3	19	34,5	31	56,4	55	100	4,45
Y1.6			2	3,6	3	5,5	24	43,6	36	47,3	55	100	4,34
Y1.7			1	1,8	2	3,6	18	32,7	34	61,8	55	100	4,54
Y1.8	1	1,8	1	1,8	2	3,6	27	49,1	24	43,6	55	100	4,30

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan data tabel 4.7 di atas dapat disimpulkan jika item pernyataan kuesioner yang mempunyai nilai mean paling besar ialah Y1.1 dengan nilai 4,61 atau dalam kategori sangat baik dengan pernyataan “Saya melakukan pekerjaan sesuai operational manual”. Dimana sebagian besar karyawan setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan bekerja sesuai *operational manual* yang diberikan perusahaan.

3. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen dilakukan terhadap indikator dari masing-masing variabel agar dapat diketahui tingkat kevalidan indikator sebagai alat ukur variabel.

a. Uji Validitas

Uji validitas akan digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid atau tidaknya suatu instrument akan dapat dilihat dengan cara membandingkan korelasi Product Momen Person dengan level signifikan 5%. Apabila probabilitas hasil korelasi $< 0,05$ (5%) instrument artikan valid dan jika $> 0,05$ (5%) instrument diartikan tidak valid. Hasil uji validitas ini diartikan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 8
Uji Validitas (X1)

Pernyataan	r Hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,694	0,266	Valid
X1.2	0,347	0,266	Valid
X1.3	0,541	0,266	Valid

X1.4	0,509	0,266	Valid
X1.5	0,541	0,266	Valid
X1.6	0,682	0,266	Valid
X1.7	0,537	0,266	Valid

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Diketahui jumlah responden (N) = 55 responden sehingga Distribusi Nilai rtabel signifikan 5% adalah 0,266. Tabel 4.9 di atas menjelaskan bahwa dari indikator-indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai korelasi r hitung lebih besar dari rtabel (0,266) dan memiliki probabilitas (signifikan) kurang dari 0,05 (5%) sehingga hal ini dikatakan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi. Variabel *Quality of Work Life* yaitu X1.1 mempunyai r hitung paling besar yakni 0,694 sebab kuesioner atau angket yang digunakan sesuai dalam memperoleh data dari para sampel penelitian dan terdapat juga pengaruh *Quality of Work Life* yang baik dalam suatu organisasi seperti halnya terdapat penetapan jadwal kerja yang jelas terhadap karyawan.

Tabel 4. 9
Uji Validitas (X2)

Pernyataan	r Hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,399	0,266	Valid
X2.2	0,618	0,266	Valid
X2.3	0,531	0,266	Valid
X2.4	0,419	0,266	Valid
X2.5	0,654	0,266	Valid
X2.6	0,706	0,266	Valid
X2.7	0,541	0,266	Valid
X2.8	0,557	0,266	Valid

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Tabel 4.9 di atas menjelaskan bahwa dari indikator-indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai korelasi r hitung lebih besar

dari rtabel (0,304) dan memiliki probabilitas (signifikan) kurang dari 0,05 (5%) sehingga hal ini dikatakan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid. Variabel Konflik Kerja X2.6 mempunyai r hitung paling besar yakni 0,706 sebab kuesioner atau angket yang digunakan sesuai dalam memperoleh data dari para sampel penelitian dan terdapat juga pengaruh Konflik Kerja dalam suatu organisasi.

Tabel 4. 10
Uji Validitas (X3)

Pernyataan	r Hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0,748	0,266	Valid
X3.2	0,670	0,266	Valid
X3.3	0,502	0,266	Valid
X3.4	0,713	0,266	Valid
X3.5	0,682	0,266	Valid
X3.6	0,701	0,266	Valid
X3.7	0,554	0,266	Valid
X3.8	0,609	0,266	Valid

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Table 4.10 diatas menjelaskan bahwa dari indicator-indikator variable yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki r hitung lebih besar dari rtabel(0,266) dan memiliki probabilitas (signifikan) kurang dari 0,05 (5%) sehingga hal ini dikatakan bahwa semua indicator yang digunakan untuk mengukur semua variable dalam penelitian ini dinyatakan Valid. Variable Budaya Kerja yaitu X3.1 memiliki r hitung paling besar yakni 0,748 sebab kuesioner atau angket yang digunakan sesuai dalam memperoleh dari para sampel penelitian dan terdapat juga budaya yang kuat dalam organisasi seperti halnya kesungguhan bekerja dalam diri sendiri.

Tabel 4. 11
Uji Validitas (Y)

Pernyataan	r Hitung	r tabel	Keterangan
------------	----------	---------	------------

Y1.1	0,804	0,266	Valid
Y1.2	0,571	0,266	Valid
Y1.3	0,664	0,266	Valid
Y1.4	0,720	0,266	Valid
Y1.5	0,723	0,266	Valid
Y1.6	0,714	0,266	Valid
Y1.7	0,620	0,266	Valid
Y1.8	0,728	0,266	Valid

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Table 4.11 diatas menjelaskan bahwa dari indicator-indikator variable yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki rhitung lebih besar dari rtabel(0,266) dan memiliki probabilitas (signifikan) kurang dari 0,05 (5%) sehingga hal ini dikatakan bahwa semua indicator yang digunakan untuk mengukur semua variable dalam penelitian ini dinyatakan Valid. Variable Kinerja Karyawan yaitu Y1.1 memiliki rhitung paling besar yakni 0,804 sebab kuesioner atau angket yang digunakan sesuai dalam memperoleh dari para sampel penelitian dan terdapat juga pengaruh kinerja karyawan yang baik dalam suatu organisasi seperti halnya melakukan pekerjaan yang sesuai dengan *operational manual*.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas akan mengukur sejauh mana instrumen cukup dapat dipercaya sebagai pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Metode yang digunakan untuk uji reabilitas yaitu metode Alpha Cronbach's. Kriteria pengujian adalah jika nilai Alpha Cronbach's lebih dari 0,6 ($\alpha > 0,6$), maka ukuran yang dipakai sudah realiablel.

Tabel 4. 12
Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Minimal Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0.618	0,60	Reliabel
X2	0.684	0,60	Reliabel
X3	0.806	0,60	Reliabel
Y	0.845	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan table 4.13 di atas, menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliable karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Variabel Y memiliki nilai Cronbach's Alpha yang paling besar senilai 0,845 sebab tingkat konsistensi item pernyataan kuesioner yang digunakan baik sehingga bila pernyataan yang diajukan Kembali akan diperoleh jawaban yang *relative* sama dengan jawaban yang sebelumnya.

4. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilaksanakan untuk menilai sebaran sebuah data di sebuah model regresi, variable dependen dan variable independent atau keduanya mempunyai distribusi secara normal atau tidak, dalam penelitian ini memakai uji Kolmogorov-Smirnov yang aman menurut (Imam Ghozali,2011p.160) menyatakan bahwa syarat data dianggap berdistribusi normal apabila $Asymp Sig.>0,05$. Hasil normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 13
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^a	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,37736544
Most Extreme Differences	Absolute	,173
	Positive	,115
	Negative	-,173
Kolmogorov-Smirnov Z		1,280
Asymp. Sig. (2-tailed)		,076

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan table 4.13 diketahui nilai Asymp Sig yang diperoleh pada pengujian normalitas adalah sebesar 0,076. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa $0,076 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk mendeteksi adanya problem Multikolinieritas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Model regresi yang baik sebenarnya tidak terjadi korelasi di antara variable independent. Suatu model regresi menentukan adanya multikolinieritas apabila nilai korelasi $> 95\%$, Nilai Tolerance $< 0,10$, atau, Nilai VIF > 10 begitu pula sebaliknya.

Tabel 4. 14
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3,865	5,118		-,755	,454		
QWL X1	,606	,223	,367	2,717	,009	,356	2,813
KONFLIK KERJA X2	,023	,089	,022	,255	,800	,903	1,108

BUDAYA ORGANISASI X3	,556	,154	,500	3,617	,001	,339	2,947
-------------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN Y

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan table output 4.14 pada bagian “Collinearity Statistics” dilihat bahwa nilai tolerance untuk variabel QWL (X1) adalah $0,356 > 0,10$ dan variabel Konflik kerja (X2) $0,903 > 0,10$ dan variabel Budaya kerja (X3) $0,339 > 0,10$. Sementara, nilai VIF untuk variabel QWL (X1) $2,813 < 10,00$ dan variabel Konflik Kerja (X2) $1,108 < 10,00$ dan variabel Budaya Organisasi (X3) $2,947 < 10,00$. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

c) Uji Heterokedasitas

Uji ini bertujuan guna menguji apakah di dalam model regresi itu terjadi kasus ketidaksamaan variasi dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila nilai residualnya bersifat tetap maka dikatakan homoskedastisitas, dan apabila nilai residualnya berbeda maka heteroskedastisitas. Metode uji dilakukan dengan uji Glejser.

Tabel 4. 15
Uji Heterokedasitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.833	3.961		1.220	.228
	X1	-.120	.172	-.162	-.695	.490
	X2	-.034	.069	-.073	-.501	.618
	X3	.032	.119	.065	.271	.787

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel output diatas dinyatakan nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel QWL (X1) adalah 0,490. Nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Konflik Kerja (X2) adalah 0,618 dan variabel Budaya Organisasi (X3) 0,787 adalah Karena nilai signifikansi ketiga variabel lebih besar dari 0,05 maka sesuai dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

5. Metode Analisis Data

a) Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan suatu metode analisis penelitian guna meneliti apakah terdapat pengaruh diantara variable X dengan variable Y yang dinyatakan kedalam bentuk persamaan regresi.

Tabel 4. 16
Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,865	5,118		-,755	,454
QWL X1	,606	,223	,367	2,717	,009
KONFLIK KERJA X2	,023	,089	,022	,255	,800
BUDAYA ORGANISASI X3	,556	,154	,500	3,617	,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN Y

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Dari hasil table 4.16, diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3$$

$$Y = -3,865 + 0,606X_1 + 0,023X_2 + 0,556X_3$$

- a. Koefisien konstanta : -3,865 Artinya jika variabel QWL (X1), Konflik Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) adalah 0 maka Kinerja Karyawan (Y) adalah -3,685.
- b. Koefisien regresi untuk variable bebas QWL memiliki nilai yang positif, yang berartikan bahwa adanya hubungan yang searah antara QWL dengan Kinerja Karyawan. Koefisien regresi variable QWL sebesar 0,606 menunjukkan bahwa apabila QWL (X1) meningkat 1% maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,606 persen dengan asumsi variable bebas yang lain konstan.
- c. Koefisien regresi untuk variable bebas Konflik Kerja memiliki nilai yang positif, yang berartikan bahwa adanya hubungan yang searah antara Konflik Kerja dengan Kinerja Karyawan. Koefisien regresi variable Konflik Kerja sebesar 0,023 menunjukkan bahwa apabila Konflik Kerja (X2) meningkat 1% maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,023 persen dengan asumsi variable bebas yang lain konstan.
- d. Koefisien regresi untuk variable bebas Budaya Organisasi memiliki nilai yang positif, yang berartikan bahwa adanya hubungan yang searah antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan. Koefisien regresi variable Budaya Organisasi sebesar 0,023 menunjukkan bahwa apabila Budaya Organisasi (X3) meningkat 1% maka Kinerja Karyawan (Y) akan

meningkat sebesar 0,023 persen dengan asumsi variable bebas yang lain konstan.

c. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji T ialah uji hipotesis dalam analisis regresi linier sederhana atau berganda. Digunakan untuk mengetahui apakah variabel *quality of work life* (X1), konflik kerja dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Adapun hasil analisis Uji T yang didapatkan ialah :

Tabel 4. 17
Hasil Analisis Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,865	5,118		-,755	,454
QWL X1	,606	,223	,367	2,717	,009
KONFLIK KERJA X2	,023	,089	,022	,255	,800
BUDAYA ORGANISASI X3	,556	,154	,500	3,617	,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN Y

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Bedasarkan table 4.17 dapat kita lihat nilai t-tabel yang diperoleh setiap variabel. Untuk membuat kesimpulan menerima atau menolak H_0 , terlebih dahulu harus ditentukan nilai-nilai t-tabel yang akan digunakan. Nilai ini bergantung pada besarnya degree of freedom (df) dan tingkat signifikansi yang digunakan.

Rumus untuk mencari nilai t table :

$$T \text{ table} = (a/2 ; n-k-1 / \text{df residual})$$

$$T \text{ table} = (0,05/2 ; 55-3-1)$$

T table = (0,025 ; 51)

Maka t table = angka 0,025 ; 51 ini kemudian ditemukan nilai t table sebesar 2,008.

a. UJI T PARSIAL “*QUALITY OF WORK LIFE X1*”

Hipotesis

1. Terdapat pengaruh QWL terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Pt.BRI unit cabang Kusuma Bangsa

berdasarkan table output SPSS “*Coefficients*” di atas diketahui nilai Signifikan (Sig) variabel *Quality of Work Life (X1)* adalah 0,009. Karena nilai sig. 0,009 < Probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Artinya ada pengaruh QWL (X1) terhadap Kinerja (Y).

Berdasarkan output diketahui nilai t-hitung sebesar 2,717. Jika dibandingkan dengan nilai ttabel sebesar 2,008 maka t-hitung yang diperoleh jauh lebih besar dari nilai t-tabel (2,717 > 2,008). Sehingga Ho ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variable QWL berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik quality of work life maka semakin baik kinerja yang dihasilkan karyawan PT. BRI cabang Kusbang. Hubungan antara karyawan dan perusahaan adalah hal yang dominan, sehingga perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada manajemen sumber daya manusia.

b. UJI T PARSIAL “*KONFLIK KERJA X2*”

Hipotesis

1. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Pt. BRI unit cabang Kusuma Bangsa

Berdasarkan table output SPSS "*Coefficients*" di atas diketahui nilai Signifikan (Sig) Variabel Konflik Kerja (X2) adalah 0,800. Karena nilai sig. 0,800 > Probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak. Artinya tidak ada pengaruh Konflik Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

Berdasarkan output diketahui nilai t-hitung sebesar 0,255. Jika dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 2,008 maka t-hitung yang diperoleh jauh lebih besar dari nilai t-tabel ($0,255 < 2,008$). Sehingga Ho diterima dan H2 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variable Konflik Kerja tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini membuktikan bahwa tidak ada pengaruh dari konflik kerja terhadap kinerja karyawan di Pt. BRI unit cab.kusbang yang artinya bahwa variabel Konflik kerja memang tidak bisa mengubah kondisi pada kinerja karyawan, artinya ada variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel Y atau kinerja.

- c. UJI T PARSIAL "BUDAYA ORGANISASI X3"

Hipotesis :

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. BRI unit Cabang Kusuma Bangsa

Berdasarkan table output SPSS “*Coefficients*” di atas diketahui nilai Signifikan (Sig) variabel Budaya Organisasi (X3) adalah 0,001. Karena nilai sig. $0,001 <$ Probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Artinya ada pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja (Y).

Berdasarkan output di atas diketahui nilai t-hitung sebesar 3,617. Jika dibandingkan dengan nilai ttabel sebesar 2,008 maka t-hitung yang diperoleh jauh lebih besar dari nilai t-tabel ($3,617 > 2,008$). Sehingga Ho ditolak dan H3 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variable Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan jika Budaya Organisasi yang ada di PT BRI telah memberikan pengaruh yang baik untuk kinerja karyawan, budaya mampu mempengaruhi kinerja karyawan sehingga karyawan memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan. Budaya inisiatif yang terdapat dalam diri masing-masing karyawan mampu memberikan dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

2. Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan guna melihat pengaruh variabel independent yaitu Qwl, Konflik kerja dan Budaya organisasi secara simultan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Hasil yang didapatkan ialah sebagai berikut:

Tabel 4. 18
Hasil Analisis Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	617,781	3	205,927	34,411	,000 ^a
	Residual	305,201	51	5,984		
	Total	922,982	54			

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI X3, KONFLIK KERJA X2, QWL X1

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN Y

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Hipotesis :

- A. Terdapat pengaruh *Quality of Work life*, Konflik Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI unit Cab.Kusuma Bangsa

Berdasarkan table output SPSS di atas diketahui nilai signifikan (sig) adalah 0,000. Karena nilai sig. $0,000 < \text{Probabilitas } 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain *Quality of Work Life* (X1), Konflik Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan table 4.18 dapat diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 34,411. Adapun nilai Ftabel pada tingkat signifikansi 5% dan degree of freedom (df1) sebesar $k - 1$ ($4 - 1 = 3$) dan derajat bebas penyebut (df2) sebesar $n - k$ ($54 - 3 = 51$) adalah sebesar 2,786. Jika kedua nilai ini dibandingkan maka nilai f hitung lebih besar dari F-tabel ($34,411 > 2,786$). Dengan hasil perbandingan $34,411 > 2,786$ (Fhitung > F-tabel) sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan variable independent (QWL, Konflik Kerja, dan Budaya Organisasi) memiliki pengaruh yang sangat signifikan dan simultan terhadap variable Kinerja Karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi R Square merupakan sumbangan dari pengaruh yang diberikan oleh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y). apabila hasil uji F bernilai signifikan maka ada pengaruh variabel X secara simultan

terhadap Y, dan sebaliknya, berikut hasil dari analisis menggunakan sprogram SPSS

16:

Tabel 4. 19
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,818 ^a	,669	,650	2,44629

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI X3, KONFLIK KERJA X2, QWL X1

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN Y

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Dari tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai R yaitu sebesar 818 (0,818%), dimana nilai koefisien korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara konstruk variable independen Qwl, konflik kerja dan budaya organisasi dengan variabel dependen Kinerja Karyawan adalah sangat kuat.

Pada uji determinasi diperoleh nilai r square sebesar 0,669 (66,9%), hasil ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti variable QWL, Konflik Kerja, dan Budaya Organisasi memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 66,9%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 33,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Quality of Work Life, Konflik Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT.BRI unit Cab.Kusuma Bangsa. Berikut ini adalah pembahasan dari hasil analisis dalam penelitian ini:

1. Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial didapatkan jawaban jika nilai signifikan variable Quality of Work Life lebih kecil dari nilai Probabilitas. Dengan

demikian hipotesis pertama terbukti jadi dapat ditarik kesimpulan jika quality of work life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BRI unit Cab.Kusuma Bangsa. Yang berarti bahwa jika quality of work life semakin baik atau semakin meningkat maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat juga. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kondisi instrument kualitas kehidupan kerja dari dimensi partisipasi, restrukturisasi kerja, sistem imbalan dan lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai BRI unit cab.kusuma bangsa akan meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Alfani, 2018) yang menemukan Quality of Work Life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Hasil Penelitian Ini juga sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Arif et al., 2020) yang menyatakan QWL dapat meningkatkan kinerja, karena QWL merupakan upaya untuk mencapai kinerja yang unggul, produktivitas yang tinggi dan upaya untuk mencapai kepuasan diri dan lingkungan kerja yang optimal.

2. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji secara parsial didapatkan jawaban jika nilai signifikan variable Konflik Kerja (X_2) lebih besar dari nilai Probabilitas. Dengan demikian hipotesis kedua menunjukkan jika konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BRI unit Cab. Kusbang. Bahwa Konflik kerja tidak bisa mengubah kondisi pada kinerja karyawan, yang artinya ada variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Ketika konflik kerja tinggi, karyawan tidak memiliki rasa senang yang kuat pada perusahaan. Kemudian karyawan tidak memiliki kesadaran untuk menjadi bagian dari perusahaan. Hal tersebut

meningkatkan keinginan untuk mengundurkan diri. Sehingga pada saat konflik kerja tinggi, kinerja karyawan akan menurun. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Agustian & Nugroho, 2020). Boles, James S., W. Gary Howard & Heather H. Donofriyo (dalam Roboth, 2015) berpendapat sebagai yaitu: konflik kerja adalah suatu tindakan salah satu pihak yang berakibat menghalangi, menghambat, atau mengganggu pihak lain dimana hal ini dapat terjadi antar kelompok masyarakat ataupun hubungan antar pribadi.

Terdapat perbedaan antara teori dan penelitian terdahulu, yang mana bahwa tidak selalu teori itu benar dengan kondisi objek penelitian yang diteliti. Konflik kerja tidak selalu mempengaruhi kinerja karyawan, ini telah dibuktikan dengan penelitian (Julvia, 2016) Diketahui bahwa konflik kerja signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari teori yang didapatkan dari Lewis Coser bahwa konflik dapat berpengaruh positif untuk memperkuat hubungan antara rekan kerja.

3. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial didapatkan jawaban jika nilai signifikan variable budaya organisasi (X_3) lebih kecil dari nilai Probabilitas. Dengan demikian hipotesis ketiga terbukti jadi dapat ditarik kesimpulan jika budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.BRI unit Cab.Kusuma Bangsa. Yang berarti bahwa jika budaya organisasi semakin baik atau semakin meningkat maka tingkat kinerja karyawan akan

meningkat juga. Budaya organisasi yang semakin baik, dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. BRI unit Cabang Surabaya. Karyawan yang memiliki keahlian beradaptasi dengan organisasi yang baik, maka akan membuat karyawan tersebut merasa nyaman berada di suatu organisasi. Hal inilah yang dapat membuat rasa ingin untuk tetap bertahan di suatu organisasi, dalam arti ini kinerja karyawan tersebut akan menjadi tinggi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh I Gusti Suka Arnawa dan I Made Darsana (2021) dan Bagus Nyoman Kusuma Putra (2019). (Audita, 2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi ialah nilai, harapan, ideologi, keyakinan yang terdapat diantara organisasi dan karyawan, yang kemudian diyakini dan disetujui secara bersama-sama dalam hal berperilaku dan melaksanakan pekerjaan yang akhirnya menjadi kebiasaan yang mengikat dan menjadi ciri khas perbedaan antar organisasi.

4. Pengaruh Quality of Work Life, Konflik kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan didapatkan jawaban jika nilai signifikan variabel Quality of Work Life (X1), Konflik Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) lebih kecil dari nilai Probabilitas. Dengan demikian hipotesis keempat terbukti jadi dapat ditarik kesimpulan jika Quality of Work Life, Konflik kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan PT.BRI unit cab.kusuma bangsa. Artinya variasi nilai loyalitas karyawan 66,9% ditentukan oleh faktor Qwl, Konflik kerja dan Budaya Organisasi dan 33,1% dipengaruhi oleh variabel lain, sehingga diharapkan di penelitian selanjutnya untuk meneliti menggunakan variabel ini dan ditambah dengan menggunakan variabel-variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, loyalitas karyawan, dan Stress kerja agar PT Bri unit Cabang Kusuma Bangsa dapat lebih memahami permasalahan yang terjadi dan bisa menentukan solusi yang lebih baik.

