

**DISERTASI**

**PENGARUH *QUALITY OF WORKLIFE*, *DEVIANT  
WORKPLACE BEHAVIOUR*, *KNOWLEDGE SHARING*  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN  
KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI  
*PERUMDA BPR BANK JOGJA***

*The Influence of Quality of Worklife, Deviant Workplace  
Behaviour, Knowledge Sharing on Organizational  
Commitment and Work Satisfaction and its Impact on  
Performance of Perumda Rurel Bank Jogja*



Oleh:

**DRAJAT SUNARYADI**

**NBI: 127.17.000.26**

**PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA  
2022**

**DISERTASI**

**PENGARUH *QUALITY OF WORKLIFE*, *DEVIANT  
WORKPLACE BEHAVIOUR*, *KNOWLEDGE SHARING*  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN  
KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI  
*PERUMDA BPR BANK JOGJA***

*The Influence of Quality of Worklife, Deviant Workplace  
Behaviour, Knowledge Sharing on Organizational  
Commitment and Work Satisfaction and its Impact on  
Performance of Perumda Rurel Bank Jogja*



Oleh:

**DRAJAT SUNARYADI**

**NBI: 127.17.000.26**

**PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA  
2022**

**PENGARUH *QUALITY OF WORKLIFE*, *DEVIANT  
WORKPLACE BEHAVIOUR*, *KNOWLEDGE SHARING*  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN  
KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI  
*PERUMDA BPR BANK JOGJA***

*The Influence of Quality of Worklife, Deviant Workplace  
Behaviour, Knowledge Sharing on Organizational  
Commitment and Work Satisfaction and its Impact on  
Performance of Perumda Rurel Bank Jogja*

**DISERTASI**

**Untuk Memperoleh Gelar Doktor  
Dalam Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya**

**Oleh:**

**DRAJAT SUNARYADI**  
**NBI: 127.17.000.26**

**PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

**2022**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH *QUALITY OF WORKLIFE, DEVIANT WORKPLACE BEHAVIOUR, KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI PERUMDA BPR BANK JOGJA**

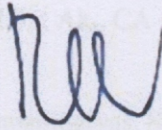
*(The Influence of Quality of Worklife, Deviant Workplace Behaviour, Knowledge Sharing on Organizational Commitment and Work Satisfaction and its Impact on Performance of Perumda Rurel Bank Jogja)*

Oleh:

**DRAJAT SUNARYADI**

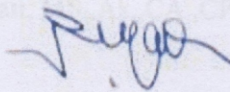
**NBI: 127.17.000.26**

Promotor,



**Prof. Dr. Amiartuti Kusmaningtyas, SH., MM**

Co Promotor,



**Dr. H. Riyadi Nugroho, MM.**

Mengetahui:

Ketua Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya



**Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, MS., Ak., CA**

## DISERTASI

# PENGARUH *QUALITY OF WORKLIFE*, *DEVIANT WORKPLACE BEHAVIOUR*, *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI *PERUMDA BPR BANK JOGJA*

Oleh:

**DRAJAT SUNARYADI**

**NBI: 127.17.000.26**

Disertasi ini telah diuji pada tanggal 25 November 2021

### Tim Penguji:

Ketua : Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, MM., CMA., CPA

Sekretaris : Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA

Promotor : Prof. Dr. Amiartuti Kusmaningtyas, SH., MM

Co Promotor : Dr. Riyadi Nugroho, MM

Anggota : Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, MS., Ak., CA., CPA

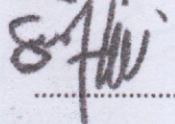
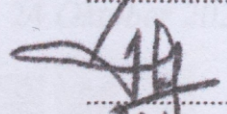

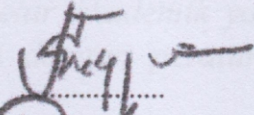
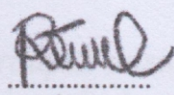
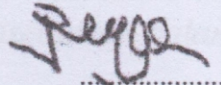
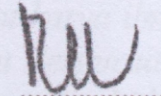
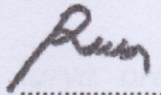
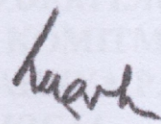
Prof. Dr. Tatik Suryani. M.M

Dr. Endang Prasetyawati., S.H., M.H

Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana. MM

Dr. H. Abdul Halik. MM

Dr. Hj. Sumiati. MM





UNIVERSITAS  
17 AGUSTUS 1945  
SURABAYA

BADAN PERPUSTAKAAN  
Jl. SEMOLOWARU 45 SURABAYA  
TELP. 031 593 1800 (Ext. 311)  
e-mail : perpus@untag-sby.ac.id

## LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai Civitas Akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Drajat Sunaryadi  
NBI/ NPM : 127.17.000.26  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Doktor Ilmu Ekonomi  
Jenis Karya : ~~Skripsi/ Tesis/ Disertasi/ Laporan Penelitian/ Praktek\*~~

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)**, atas karya saya yang berjudul:

PENGARUH QUALITY OF WORKLIFE, DEVIANT WORKPLACE  
BEHAVIOUR, KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KOMITMEN  
ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA  
KINERJA PEGAWAI PERUMDA BPR BANK JOGJA

Dengan **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty - Free Right)**, Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
Pada tanggal : 24 Oktober 2022

Yang Menyatakan,  
  
Drajat Sunaryadi  
(.....)

\*Coret yang tidak perlu

## SURAT PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Drajat Sunaryadi  
NPM : 127.17.000.26  
Alamat : Jl. Gayung Sari Timur VII MGN 23 Surabaya  
Program : Doktor Ilmu Ekonomi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Menyatakan bahwa "Disertasi" yang berjudul:

**PENGARUH *QUALITY OF WORKLIFE*, *DEVIANT WORKPLACE BEHAVIOUR*, *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI PERUMDA BPR BANK JOGJA**

*Adalah hasil karya saya sendiri bukan "Duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah Disertasi ini tidak terdapat karya ilmiah yang diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis di dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.*

*Apabila ternyata dalam naskah disertasi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia DISERTASI ini di gugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh (DOKTOR) dibatalkan, serta di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*

*Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar – benarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.*

Surabaya, 24 Oktober 2022



Drajat Sunaryadi

## KATA PENGANTAR

Segala puja dan puji hanyalah milik ALLAH SWT yang maha rahman dan maha rahim, dengan pertolongannya telah memberikan kekuatan lahir dan bathin kepada penulis, sehingga penulisan disertasi yang berjudul **“PENGARUH *QUALITY OF WORKLIFE, DEVIANT WORKPLACE BEHAVIOUR, KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI *PERUMDA BPR BANK JOGJA*”** dapat diselesaikan. Sungguh bukan merupakan suatu hal yang mudah dengan segala keterbatasan yang penulis miliki untuk dapat melampaui tahapan demi tahapan mulai dari penelitian hingga menuangkan hasilnya ke dalam sebuah naskah disertasi

Penulis menyadari sepenuhnya berkat bimbingan dan arahan yang begitu besar dari promotor dan co-promotor serta bantuan dari berbagai pihak baik morol maupun materiil sehingga disertasi ini dapat penulis selesaikan. Untuk itu penulis mengucapkan Jazakumullahu Khairan katsira , terima kasih yang setinggi-tingginya kepada semua pihak, terutama penulis sampaikan kepada yang terharmat:

Prof. Dr. Amiartuti Kusmaningtyas, SH., MM selaku Promotor dengan berbagai kesibukan masih berkenan dengan sabar dan penuh perhatian meluangkan waktu, tenaga, memotifasi dan bahkan memantau secara terus menerus perkembangan dan kemajuan penulis dalam menyelesaikan disertasi. Harapan lain dengan keikhlasan, kearifan, dan keluasan wawasan sebagai ilmuwan telah memberikan pengayaan dalam proses berfikir penulis dan sekaligus memberikan koreksi, kajian serta saran-saran ilmiah yang sangat berarti dalam membangun model penelitian maupun analisis dan pembahasan sampai terselesainya penulisan disertasi

Dr. Riyadi Nugroho, MM. selaku CoPromotor yang telah membimbing penyusunan disertasi sejak awal penulisan dengan memberikan dorongan motivasi serta arahan untuk mempersiapkan dan menjadwalkan penyelesaian studi tepat waktu. Dan dalam berbagai macam kesibukan beliau juga memberikan saran dan masukan secara mendalam serta memberikan pedoman, koreksi-koreksi terhadap materi disertasi. Pengalaman dan wawasan berfikir yang diberikan kepada penulis merupakan hal yang sangat berharga tidak hanya untuk penulisan disertasi tetapi juga untuk pembelajaran dalam pengembangan pengetahuan penulis

Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis sekaligus ketua tim penguji, terima kasih atas kesempatan yang telah diberikan kepada penulis berupa arahan dan masukan terutama bidang statistic dan metode penelitian sehingga disertasi ini dapat tersusun secara runtun dan sistematis berdasarkan nilai-nilai karya ilmiah. Di sisi lain telah memberikan masukan, wawasan dan koreksi yang begitu detail dan focus terhadap tujuan dari penelitian, penulis merasa mendapatkan kembali arah yang menuntun ke pokok tujuan yang akan di teliti, sehingga dapat melakukan perbaikan-perbaikan untuk melewati tahapan-tahapan ujian demi kesempurnaan disertasi ini.

Prof. Dr. Tatik Suryani. M.M selaku anggota tim penguji, terima kasih yang setinggi tingginya atas segala masukan dan arahan yang sangat mendalam serta



memberikan wawasan terhadap hasil disertasi, sehingga melalui tahapan ujian hingga saat ini penulis dapat melakukan perbaikan demi kesempurnaan disertasi.

Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana. MM selaku anggota tim penguji, terima kasih yang setinggi tingginya atas segala masukan dan arahan yang sangat berharga dalam perbaikan dan penyempurnaan disertasi, sehingga melalui tahapan ujian hingga saat ini penulis dapat melakukan perbaikan demi kesempurnaan disertasi.

Dr. H. Sumiati MM., selaku anggota tim penguji, terima kasih yang setinggi tingginya yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan masukan dan arahan guna perbaikan dan penyempurnaan disertasi, sehingga melalui tahapan ujian hingga saat ini penulis dapat melakukan perbaikan demi kesempurnaan disertasi.

Dr. H. Abdul Halik. MM, selaku anggota tim penguji, terima kasih yang setinggi tingginya yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan masukan dan arahan guna perbaikan dan penyempurnaan disertasi, sehingga melalui tahapan ujian hingga saat ini penulis dapat melakukan perbaikan demi kesempurnaan disertasi.

Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, MS., AK., CA., CPA sebagai Ketua Program Studi Doctor Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, terima kasih telah memberikan kesempatan dan dorongan kepada penulis untuk melanjutkan studi program doctor bidang pemasaran, karena beliau melihat saya sebagai peneliti sudah berpengalaman di bidang keuangan terutama pemasaran dan memberikan semangat kepada penulis dapat menyelesaikan program ini dengan tepat waktu serta menghasilkan disertasi yang dapat digunakan sebagai acuan pemasar khususnya di bidang perbankan.

Prof. Dr. Mulyanto Nugroho MM., CMA., CPA., selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, telah meluangkan waktu untuk memberikan dorongan serta semangat untuk menyelesaikan studi Doktor di Universitas 17 Agustus Surabaya. Terima yang sebesar besarnya dan rasa tulus dari penulis semoga Universitas 17 Agustus Surabaya dibawah kepemimpinan beliau bertambah maju dan memiliki daya saing yang tinggi baik dengan perguruan tinggi swasta maupun negeri di Indonesia

Kosim Junaedi. SE., MM, Selaku Direktur Utama *Perumda BPR Bank Jogja* Jawa Tengah, terimakasih yang setinggi tingginya telah memberikan informasi yang sangat detail guna kelengkapan data penelitian serta kesediaan waktu dalam berkomunikasi dan berkontribusi memberikan saran serta masukan sehingga disertasi ini selesai

Segenap Karyawan dan Karyawati *Perumda BPR Bank Jogja* Jawa Tengah, terimakasih atas segala dorongan dan semangat untuk memberikan kontribusi jawaban yang sebenar benarnya atas kuesioner yang telah dibagikan

Rekan – rekan program Doktor kelas 37 A dan B, yang tidak dapat saya disebut satu persatu yang senantiasa memberikan wawasan serta dorongan serta semangat demi selesainya disertasi ini

Ibunda tercinta (Alm) Hj. Sri Sujilah yang telah memberikan dorongan dan semangat teristimewa melalui do'a beliau yang tulus untuk kelancaran studi penulis yang tanpa do'a dan ikhtiar beliau mustahil penulis dapat menyelesaikan disertasi sesuai target waktu dengan memperoleh kesempurnaan hasil penelitian.

Terimakasih untuk istri tercinta Chainun Choriyah. SE dan anak-anaku Paundra Satriya Sunaryadi, Tania Gitta Sacharissa S dan Ghassani Putri Arafahni S yang telah banyak memanjatkan doa yang terbaik dalam meraih kesuksesan didunia lebih lebih diakherat nanti dan memberikan dorongan yang luar biasa sehingga menjadikan semangat walaupun ditengah-tengah kesibukan sebagai tanggung jawab dalam pekerjaan, namun penulis dapat menyelesaikan disertasi ini. Terima kasih atas cinta dan do'a kalian semua serta kebersamaaa keluarga kita, semoga menjadikan semangat untuk terus belajar dan belajar meraih cita-cita

Kepada semua pihak yang dengan tulus ikhlas mendo'akan dan memberikan semangat kepada penulis. Terima kasih dan penghormatan yang setinggi-tingginya penulis sampaikan, dengan harapan semoga semua kebaikan yang diberikan mendapat balasan yang berlipat dari Allah SWT, Aamiin

Akhirnya tidak ada yang dikerjakan tanpa ada kesalahan karena kesempurnaan itu hanyalah milik-Nya, penulis menyadari bahwa hasil penelitian disertasi ini memiliki keterbatasan, namun demikian penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak khususnya bagi pemerhati yang akan melakukan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang pemasaran jasa perbankan

Surabaya, Juni 2022

Penulis

## RINGKASAN

### **PENGARUH *QUALITY OF WORKLIFE, DEVIANT WORKPLACE BEHAVIOUR, KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI *PERUMDA BPR BANK JOGJA***

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah salah satu jenis bank yang dikenal melayani golongan pengusaha mikro, kecil dan menengah. BPR merupakan lembaga perbankan resmi yang diatur berdasarkan Undang-Undang No. 7 tahun 1992 tentang Perbankan dan sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang No. 10 tahun 1998. Fungsi BPR tidak hanya sekedar menyalurkan kredit kepada para pengusaha mikro, kecil dan menengah, tetapi juga menerima simpanan dari masyarakat. Dalam penyaluran kredit kepada masyarakat menggunakan prinsip 3T, yaitu Tepat Waktu, Tepat Jumlah, Tepat Sasaran, karena proses kreditnya yang relatif cepat, dan persyaratannya lebih sederhana.

Industri perbankan nasional saat ini masih dianggap belum efisien mengingat banyaknya jumlah bank yang mencapai 111 bank umum beroperasi di Indonesia. Jumlah tersebut akan jauh lebih besar apabila digabung dengan jumlah bank perkreditan rakyat (BPR) sebanyak 1.579 unit. Atas kondisi tersebut, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) selaku regulator mendorong perbankan-perbankan tersebut berkonsolidasi untuk memperkuat daya tahan bank khususnya dari sisi permodalan. OJK mengatakan akan mempertegas kebijakan konsolidasi perbankan sehingga akan memaksa bank-bank khususnya bermodal kecil berkonsolidasi.

Aktivitas mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting dan strategis dalam manajemen SDM pada sebuah Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Sebagai gambaran, apapun strategi yang dimiliki oleh pimpinan BPR, tanpa pengelolaan SDM untuk menjalankannya, strategi tersebut bisa menjadi tidak bermakna. Dari fungsi manajemen SDM, kegiatan yang sangat kentara serta memiliki titik taut dalam memilih, mengelola dan mengembangkan SDM adalah pada aspek pembuatan atau evaluasi jabatan; rekrutmen, seleksi dan penempatan; serta pengembangan SDM.

Di tengah ketatnya persaingan perbankan, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mengungkapkan operasional Bank Perkreditan Rakyat (BPR) menghadapi persoalan kekurangan SDM mumpuni untuk melayani nasabah. Sekitar 17% BPR mengalami kekurangan tenaga SDM yang berdampak terhadap lemahnya pelayanan, sehingga menyulitkan bersaing dengan bank umum. Sesuai standar OJK untuk SDM yang mengoperasikan satu kantor BPR minimal beranggotakan 12 orang. Namun pada kenyataannya 17% dari 1.634 BPR beroperasi dengan tenaga kerja di bawah standar tersebut.

Penelitian ini lebih menitik beratkan pada salah satu objek Bank Perkreditan Rakyat (BPR) yang berada di Jawa Tengah yaitu PERUMDA BPR Bank Jogja Kota Yogyakarta, dengan alasan yang cukup kuat dimana PERUMDA BPR Bank Jogja Kota Yogyakarta merupakan BPR yang memiliki kinerja yang lebih baik dari BPR

lainnya dari segi tingkat kesehatan BPR itu sendiri disisi lainnya *Quality Of Worklife, Deviant Workplace Behaviour, Knowledge Sharing* terlihat baik pula namun masih perlu di konfirmasi lagi dengan teori yang relevan sehingga dampaknya terlihat pada Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai *Perumda BPR Bank Jogja*

Salah satu Program yang telah direalisasikan dalam pengembangan sumber daya manusia oleh PERUMDA BPR Bank Jogja Kota Yogyakarta adalah: Pelatihan Serfikasi Profesi Direktur BPR. PERUMDA BPR Bank Jogja bekerja sama dengan yayasan PERBARINDO DI Yogyakarta mengikuti pelatihan Serfikasi Profesi Direktur BPR Angkatan II Tanggal 27 Oktober 2017 s.d 19 November 2017 mengirinkan 1 (satu) orang dan dinyatakan Kompeten.

Beberapa strategi dan kebijakan pengembangan SDM yang dikembangkan sepanjang tahun 2018 antara lain: 1) Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan yang berfungsi untuk meningkatkan profesionalisme karyawan dan memberikan fasilitas bagi peningkatan tingkat pendidikan formal karyawan. 2) Melakukan identifikasi pendidikan dan pelatihan yang tepat guna peningkatan kualitas sumber daya manusia yang diharapkan. 3) Mengevaluasi kinerja kepada masing-masing personil dan unit kerja sehingga terbentuk *team work* yang kuat untuk memenangkan persaingan. 4) Melakukan mutasi, rotasi, promosi, dan demosi untuk menempatkan karyawan yang sesuai dengan kemampuan pada bidang yang tepat. 5) Memperbaiki sistem penggajian/ balas jasa berbasis kinerja untuk mendorong motivasi kerja karyawan agar lebih meningkat. 6) Konsisten didalam memberikan *reward* pada karyawan yang berprestasi serta memberikan *punishment* pada karyawan yang kurang produktif. 7) Selalu melakukan sosialisasi kepada karyawan terhadap ketentuan dan peraturan yang ada, baik peraturan baru maupun yang lama agar dalam melakukan pekerjaan yang tidak terjadi penyimpangan. 8) Meningkatkan peran Satuan Kerja Audit Internal (SKAI) untuk dapat memonitor kinerja pada setiap unit kerja sehingga dapat meminimalkan penyimpangan. 9) Mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) baik dari sisi kualitas maupun kuantitas dengan meningkatkan kualitas proses rekrutmen. 10) Menyelenggarakan kegiatan pembinaan rohani dan kegiatan wisata bersama. 11) Menerima dan menyelenggarakan kegiatan kunjungan kerja/ studi banding.

Strategi dan kebijakan pengembangan SDM PERUMDA BPR Bank Jogja Kota Yogyakarta merupakan langkah untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik dan mungkin mampu dikatakan sangat baik, namun masih memungkinkan hal baik memiliki cela untuk diuji kembali guna meningkatkan kualitas kerja dan contoh untuk BPR lainnya. Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan paparan latar belakang dengan didukung bukti teoritis dan empiris maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1)

Apakah terdapat pengaruh signifikan *quality work life* terhadap komitmen organisasi pegawai *Perumda BPR Bank Jogja*? 2) Apakah terdapat pengaruh signifikan *quality work life* terhadap kepuasan kerja pegawai *Perumda BPR Bank Jogja*? 3) Apakah terdapat pengaruh signifikan *quality work life* terhadap kinerja pegawai *Perumda BPR Bank Jogja*? 4) Apakah terdapat pengaruh signifikan *deviant workplace behaviour* terhadap komitmen organisasi pegawai *Perumda BPR Bank Jogja*? 5) Apakah terdapat pengaruh signifikan *workplace deviant behavior* terhadap kepuasan kerja pegawai *Perumda BPR Bank Jogja*? 6) Apakah terdapat pengaruh signifikan *deviant workplace behaviour* terhadap kinerja pegawai *Perumda BPR Bank Jogja*? 7) Apakah terdapat pengaruh signifikan *knowlage sharing* terhadap komitmen organisasi pegawai *Perumda BPR Bank Jogja*? 8) Apakah terdapat pengaruh signifikan *knowlage sharing* terhadap kepuasan kerja pegawai *Perumda BPR Bank Jogja*? 9) Apakah terdapat pengaruh signifikan *knowlage sharing* terhadap kinerja pegawai *Perumda BPR Bank Jogja*? 10) Apakah terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai *Perumda BPR Bank Jogja*? 11) Apakah terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai *Perumda BPR Bank Jogja*?

Grand teori yang digunakan dalam mendukung penelitian ini adalah tentang perilaku organisasi yang merupakan disiplin ilmu yang mempelajari tingkah laku individu dalam organisasi serta dampaknya terhadap kinerja baik kinerja individual, kelompok ataupun organisasi. Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Terdapat Pengaruh Signifikan *Quality Work Life* Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai *Perumda BPR Bank Jogja*
- H<sub>2</sub>: Terdapat Pengaruh Signifikan *Quality Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai *Perumda BPR Bank Jogja*
- H<sub>3</sub>: Terdapat Pengaruh Signifikan *Quality Work Life* Terhadap Kinerja Pegawai *Perumda BPR Bank Jogja*
- H<sub>4</sub>: Terdapat Pengaruh Signifikan *Deviant Workplace Behaviour* Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai *Perumda BPR Bank Jogja*
- H<sub>5</sub>: Terdapat Pengaruh Signifikan *Deviant Workplace Behaviour* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai *Perumda BPR Bank Jogja*
- H<sub>6</sub>: Terdapat Pengaruh Signifikan *Deviant Workplace Behaviour* Terhadap Kinerja Pegawai *Perumda BPR Bank Jogja*
- H<sub>7</sub>: Terdapat Pengaruh Signifikan *Knowlage Sharing* Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai *Perumda BPR Bank Jogja*
- H<sub>8</sub>: Terdapat Pengaruh Signifikan *Knowlage Sharing* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai *Perumda BPR Bank Jogja*
- H<sub>9</sub>: Terdapat Pengaruh Signifikan *Knowlage Sharing* Terhadap Kinerja Pegawai *Perumda BPR Bank Jogja*
- H<sub>10</sub>: Terdapat Pengaruh Signifikan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai *Perumda BPR Bank Jogja*
- H<sub>11</sub>: Terdapat Pengaruh Signifikan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai *Perumda BPR Bank Jogja*

Populasi dalam penelitian ini adalah 115 pegawai *Perumda BPR Bank Jogja Jawa Tengah*. *Simple Random Sampling* dijadikan teknik pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu dan dalam menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi peneliti menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Slovin, M. J. Berdasarkan teknik pengambilan sampel maka sampel dalam penelitian ini adalah 89 pegawai *Perumda BPR Bank Jogja Jawa Tengah*

Data yang terkumpul melalui kuesioner di analisa menggunakan analisis statistik model persamaan structural atau SEM PLS (*Structural Equation Model Partial Least Square*) untuk penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* (Ghozali, 2016), karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi normal, sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif.

Sesuai dengan hasil analisis data dan pengujian hipotesis penelitian, maka hasil penelitian dapat dideskripsikan sebagai berikut. Pertama Pengaruh *Quality Work Life* Terhadap Komitmen Organisasi menunjukkan hasil pada nilai koefisien (*standardized coefficient*) positif sebesar 0.238751 dan *t-Statistik* sebesar 10.556133 > *t-tabel* (1.96) terbukti berpengaruh signifikan dengan dukungan arah pengaruh yang positif atau searah. Gibson, et al (2012) memberikan penjelasan mengenai definisi *quality work life* Sebagai, “*quality work life is management philosophy that enhances employee dignity, introduce cultural change and provide opportunities for growth and development.*” Definisi ini merefleksikan suatu filosofi manajemen yang berusaha meningkatkan martabat karyawan, memperkenalkan perubahan budaya, dan menyediakan peluang untuk tumbuh dan berkembang. Dessler gary (2013) kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) merupakan suatu “keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi” dan komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya, Luthans (2011: 147). Didukung dengan penelitian Rima Melati, Titik Rosnani, Ilzar Daud (2019), Santosa, Heru. (2017), Selda Taşdemir Afşar. (2014). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *quality work life* berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Semakin meningkatnya *quality work life* akan meningkatkan komitmen organisasional.

Kedua Pengaruh *Quality Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan hasil pada nilai koefisien (*standardized coefficient*) positif sebesar 0.308051 dan *t-Statistik* sebesar 18.953438 > *t-tabel* (1.96) maka, terbukti berpengaruh signifikan dengan dukungan arah pengaruh yang positif atau searah. Kualitas kehidupan kerja

atau *Quality of Work Life (QWL)* menurut Cascio (2006) mengatakan bahwa QWL sebagai persepsi karyawan tentang kesejahteraan mental dan fisiknya ketika bekerja. Menurut Flippo (2005) mendefinisikan QWL sebagai setiap kegiatan dalam kerangka perbaikan yang terjadi pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia. Hal ini sejalan dengan pendapat Parvar, Mohammad, Allemah, Sayyed, Ansari (2013) yang mendefinisikan QWL sebagai suatu program yang efektif dalam memperbaiki kondisi kerja dan efektifitas organisasi. Kendall & Hulin (1969) menyatakan bahwa kepuasan adalah perasaan seseorang dalam bekerja yang bertindak sebagai motivasi bahkan pada tingkatan yang lebih tinggi merupakan kebahagiaan dalam pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang muncul sebagai akibat dari persepsi tentang pekerjaan itu terkait kebutuhan material dan psikologis (Aziri, 2011). Kepuasan kerja merupakan perasaan yang muncul sebagai akibat dari persepsi tentang pekerjaan itu terkait kebutuhan material dan psikologis (Aziri, 2011). Didukung oleh penelitian Omotayo A. Osibanjo, Adebukola E. Oyewunmi. et al (2019), Vika Yasnita, Mellyna Eka Yan Fitri (2019), Ni Putu Ratna Sari, I Komang Gde Bendesa & Made Antara (2019), Mufti Hasan Alfani (2018), Parvathy R Nair, Dr. T. Subas (2019), Tanushree Bhatnagar, Harvinder Soni. (2015), Ardila, Wahyu; Hulmansyah, Nurul Huda. (2018), Sulistyowati (2019). Hasil menunjukkan untuk memprioritaskan dimensi spesifik kualitas kerja karyawan sebagai anteseden integral untuk pencapaian tujuan organisasi dan mencapai standar global dan bertentangan dengan penelitian Jusuf Radja et al. (2013) kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan, sehingga hasil penelitian tersebut tidak dapat mengkonfirmasi adanya kesamaan.

Ketiga Pengaruh *Quality Work Life* Terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan hasil pada nilai koefisien (*standardized coefficient*) positif sebesar 0.244589 dan *t-Statistik* sebesar 12.319731 > *t-tabel* (1.96) maka, terbukti berpengaruh signifikan dengan dukungan arah pengaruh yang positif atau searah. Kossen (1986) mengatakan bahwa kualitas kehidupan bekerja adalah persepsi pekerjaan terhadap suasana dan pengalaman pekerjaan di tempat kerja mereka. suasana pekerjaan yang dimaksudkan adalah berdasarkan kepada delapan kriteria, yaitu: (a) kompensasi yang mencukupi adanya dan adil, (b) kondisi-kondisi kerja yang aman dan sehat, (c) kesempatan untuk mengembangkan dan menggunakan kapasitas manusia pekerja diberi autonomi, kerja yang mereka lakukan memerlukan berbagai kemahiran, mereka juga di beri tujuan dan perspektif yang diperlukan tentang tugas yang mereka lakukan, (d) peluang untuk pertumbuhan dan mendapatkan jaminan suatu pekerjaan dapat member sumbangan dalam menetapkan dan mengembangkan kepastian individu, (e) integrasi sosial dalam organisasi pekerjaan, (f) hak-hak karyawan, (g) pekerja dan ruang hidup secara keseluruhan, (h) tanggung jawab sosial organisasi. Veithzal R. (2005) mendefinisikan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang, secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan terjemahan dari kata *performance*. As'ad (1991), kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam dalam

melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dan berhasil tidaknya kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individu maupun kelompok. Menurut Gibson (2010), Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi, karena organisasi tergantung pada kinerja individu. Didukung oleh penelitian Sumiati, I Dewa Ketut Raka Ardiana, Auliya Ika Pratiwi. (2018), Ni Putu Ratna Sari, I Komang Gde Bendesa & Made Antara (2019), Mufti Hasan Alfani (2018). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Quality Of Work Life* (QWL) signifikan pada variabel kinerja karyawan namun tidak didukung oleh penelitian Jusuf Radja et al. (2013) kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja, sehingga hasil penelitian tersebut tidak dapat mengkonfirmasi adanya kesamaan.

Keempat Pengaruh *Deviant Workplace Behaviour* Terhadap Komitmen Organisasi menunjukkan hasil pada nilai koefisien (*standardized coefficient*) negative sebesar -0.101641 dan *t-Statistic* sebesar 4.31909 > *t-tabel* (1.96) maka, terbukti berpengaruh signifikan dengan dukungan arah pengaruh yang negative atau berlawanan arah. Robinson dan Bennet (2000) membagi faktor penyebab *workplace deviant behavior* kedalam dua bagian, pertama faktor individu yang terdiri dari gender, sikap pemaarah dan *negative affectivity*. Sedangkan yang kedua faktor organisasional yang terdiri dari prosedur peraturan yang kaku, kondisi kerja yang buruk, dan budaya agresif. Dane K. Peterson (2002), Rebecca J. Bennett, Sandra L. Robinson (2000). Dengan demikian, meskipun kami secara konseptual mendefinisikan penyimpangan dalam konteks konteks normatif tertentu di mana itu terjadi, metodologi kami dirancang untuk menangkap hanya sebagian dari perilaku yang ditemukan dalam konteks organisasi tertentu. Meskipun demikian, kami percaya pendekatan ini memberikan keseimbangan antara keyakinan kami bahwa penyimpangan tergantung pada konteks sosial di mana ia didefinisikan dan kebutuhan kami untuk menghasilkan instrumen survei yang dapat digeneralisasikan sesuai untuk kerasnya sains normal

Kelima Pengaruh *Deviant Workplace Behaviour* Terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan hasil pada nilai koefisien (*standardized coefficient*) positif sebesar 0.405278 dan *t-Statistic* sebesar 19.663138 > *t-tabel* (1.96) maka, terbukti berpengaruh signifikan dengan dukungan arah pengaruh yang positif atau searah. Penyimpangan tempat kerja mengacu pada perilaku sukarela di mana karyawan tidak memiliki motivasi untuk menyesuaikan diri, dan / atau menjadi termotivasi untuk melanggar, harapan normatif dari konteks sosial (Kaplan, 1975). Norma organisasi terdiri dari standar moral dasar serta standar komunitas tradisional lainnya, termasuk yang ditentukan oleh kebijakan, aturan, dan prosedur organisasi formal dan informal (Feldman, 1984) didukung penelitian Michael Mount et al. (2006). Hasil menunjukkan bahwa sifat-sifat kepribadian secara berbeda memprediksi sikap karyawan tentang pekerjaan mereka menjelaskan, sebagian, hubungan kepribadian-perilaku ini

Keenam Pengaruh *Deviant Workplace Behaviour* Terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan hasil pada nilai koefisien (*standardized coefficient*) negative sebesar -



0.076801 dan *t-Statistik* sebesar  $3.312386 > t\text{-tabel}$  (1.96) maka, terbukti berpengaruh signifikan dengan dukungan arah pengaruh yang negative atau berlawanan arah. Penyimpangan tempat kerja telah didefinisikan sebagai perilaku sukarela yang melanggar norma-norma organisasi yang signifikan dan, dengan demikian, mengancam kesejahteraan organisasi atau anggotanya, atau keduanya (Robinson & Bennett, 1995). Didukung oleh penelitian Daniel Merdeka H, Yoserizal MS. (2017), Md. Sahidur Rahman et al. (2018) Hasil menunjukkan korelasi negatif antara tipologi perilaku tempat kerja yang menyimpang dan kinerja pekerjaan. Implikasi utama dari penelitian ini adalah bahwa keberadaan perilaku tempat kerja yang menyimpang adalah indikasi sebelumnya dari kinerja pekerjaan yang buruk, maka langkah-langkah pencegahan harus diambil untuk menguranginya

Ketujuh Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Komitmen Organisasi menunjukkan hasil pada nilai koefisien (*standardized coefficient*) positif sebesar 0.6477 dan *t-Statistik* sebesar  $32.3958 > t\text{-tabel}$  (1.96) maka, terbukti berpengaruh signifikan dengan dukungan arah pengaruh yang positif atau searah. Lumbantobing (2011:59), *knowledge sharing* sudah mencakup pengertian *knowledge transfer* yang diartikan sebagai proses sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan serta mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lainnya yang membutuhkan, melalui metoda dan media yang variatif. Didukung penelitian Canon Tong (2013) Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris untuk membimbing pengusaha dan manajer menuju budaya organisasi yang kolaboratif dan bermanfaat, peningkatan praktik berbagi pengetahuan, dan strategi sumber daya manusia yang berkelanjutan

Kedelapan Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan hasil pada nilai koefisien (*standardized coefficient*) positif sebesar 0.171889 dan *t-Statistik* sebesar  $9.40123 > t\text{-tabel}$  (1.96) maka, terbukti berpengaruh signifikan dengan dukungan arah pengaruh yang positif atau searah. Tobing (2007:137) dalam bukunya yang berjudul *Knowledge Management* menjelaskan bahwa perbedaan mendasar antara aset fisik dan aset *knowledge* yaitu terletak pada proses peningkatan nilainya. Aset fisik nilainya akan berkurang jika dipergunakan dan cenderung bertambah atau memiliki nilai tetap jika tidak dipergunakan, sedangkan aset *knowledge* akan bertambah nilainya jika dibagikan dan akan berkurang jika tidak dipergunakan atau dibagikan. Berbagi pengetahuan juga didefinisikan sebagai kegiatan menyebarkan dan mentransfer pengetahuan dari satu orang, kelompok, atau organisasi ke orang lain (Lee, 2001). Canon Tong (2013) Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris untuk membimbing pengusaha dan manajer menuju budaya organisasi yang kolaboratif dan bermanfaat, peningkatan praktik berbagi pengetahuan, dan strategi sumber daya manusia yang berkelanjutan

Kesembilan Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan hasil pada nilai koefisien (*standardized coefficient*) positif sebesar 0.5006 dan *t-Statistik* sebesar  $23.380124 > t\text{-tabel}$  (1.96) maka, terbukti berpengaruh signifikan dengan dukungan arah pengaruh yang positif atau searah. *Knowledge Sharing* adalah tindakan yang pada dasarnya membuat pengetahuan tersedia kepada orang lain didalam organisasi atau perusahaan dan *Knowledge sharing* juga

dijelaskan merupakan sebuah kegiatan *knowledge management* yang sangat penting terhadap perusahaan atau organisasi (Ngah et al, 2010). *Knowledge sharing behaviour* adalah merupakan sebuah perilaku seseorang yang memiliki keinginan untuk berbagi pengetahuan dengan orang lain (Olatokun et al, 2013). Didukung penelitian Firmaiansyah (2014), Fajar Maulana et al (2018), Resti Syafitri Andra, Hamidah Nayati Utami. (2018), Siti Alliyah (2019), Ika Damayanti Nur Cahyani (2016), Sautpin Tubipar Saragih. (2017). berbagi pengetahuan berpengaruh signifikan dengan kinerja karyawan. Dalam konsep manajemen, manusia sebagai sumber daya dalam perusahaan/ instansi diharapkan mampu untuk memanfaatkan dan meningkatkan tenaga sepenuhnya atau seoptimal mungkin untuk meningkatkan produktifitas yang diikuti oleh terciptanya hubungan kerja yang bermutu dengan konotasi yang menyenangkan, penuh tenggang rasa dan saling membangun

Kesepuluh Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan hasil pada nilai koefisien (*standardized coefficient*) negative sebesar - 0.169044 dan *t-Statistik* sebesar 12.021283 > *t-tabel* (1.96) maka, terbukti berpengaruh signifikan dengan dukungan arah pengaruh yang negative atau berlawanan arah. Komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi (Moorhead dan Griffin,2013:73). Konsep lain komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja atau organisasi di mana dirinya menjadi anggotanya (Wirawan,2013:713). Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:165), komitmen organisasi adalah tingkatan di mana seseorang mengenal perusahaan dan tujuan-tujuannya. Komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan (Kreitner dan Kinicki,2014:165). Didukung penelitian Meutia, Kardinah Indrianna; Husada, Cahyadi. (2019), Anis Eliyana, Syamsul Ma'arif, Muzakki. (2019), Nur; Yuniawan, Ahyar (2010), Yohana Novia Saputri, Waruwu, Penunjang. (2019). Hasil analisis membuktikan bahwa budaya dan komitmen adalah faktor penting yang dapat menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan.

Kesebelas Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan hasil pada nilai koefisien (*standardized coefficient*) positif sebesar 0.386131 dan *t-Statistik* sebesar 24.646133 > *t-tabel* (1.96) maka, terbukti berpengaruh signifikan dengan dukungan arah pengaruh yang positif atau searah. Stephen, Robbins (2015: 170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Priansa, Donni (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Didukung penelitian Cahyani, Nur; Yuniawan, Ahyar (2010), Yohana Novia Saputri, Waruwu, Penunjang. (2019). Hasil penelitian menyebutkan bahwa dalam meningkatkan

kinerja karyawan, perlu memperhatikan faktor-faktor kepuasan kerja dan komitmen organisasi karena faktor-faktor ini terbukti mempengaruhi tingkat kinerja karyawan

Berdasarkan adanya keterbatasan-keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, maka terdapat beberapa saran yang bisa diterapkan dalam penelitian yang akan datang adalah sebagai berikut: 1) Penelitian ini mampu menjadi referensi tambahan bagi penelitian yang sejenis dimasa yang akan datang. 2) Hasil dalam penelitian ini mampu menjadi masukan dalam pengambilan keputusan dan pengembangan SDM untuk BPR Seluruh Indonesia agar lebih kompetitif dalam menghadapi tatanan industry perbankan dan keuangan yang semakin kompleks

## ABSTRACT

The activity of managing and developing human resources is important and strategic in human resource management at a People's Credit Bank. As an illustration, whatever strategy the leadership has, without managing its human resources to execute it, it can be meaningless. From the function of human resource management, activities that are very visible and have a link titit in selecting, managing and developing human resources are in the aspect of making or evaluating position analysis; recruitment, selection and placement; and human resource development. The purpose of this study is to analyse and interpret the influence of quality of worklife, deviant workplace behaviour, knowledge sharing of organizational commitment and job satisfaction and the performance of the employees of Perumda BPR Bank Jogja. The population in this study was 115 employees of the banks of the Rurel Bank Jogja Central Java in determining the amount of samples taken from the research population using the formula expressed by Slovin, M. J so that the sample of 89 respondents. The data analysis method used in this study is a quantitative analysis method using the statistical analysis of structural equation model or SEM PLS (Structural Equation Model Partial Least Square). The results in the variable study of quality of worklife, deviant workplace behaviour, knowledge sharing significantly influence on organizational commitment and job satisfaction and the performance of the employees of Perumda BPR Bank Jogja

**Keywords:** quality of worklife, deviant workplace behaviour, knowledge sharing, organizational commitment, job satisfaction, employee performance

## DAFTAR ISI

Sampul Luar .....	i
Sampul Dalam .....	ii
Lembar Pengesahan .....	iii
Lembar Pengesahan Penguji .....	iv
Pernyataan Orginalitas .....	v
Kata Pengantar .....	vi
Ringkasan .....	ix
Abstract .....	xviii
Daftar Isi .....	xix
Daftar Tabel .....	xxiii
Daftar Gambar .....	xxiv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	14
1.3 Tujuan Penelitian .....	15
1.4 Manfaat Penelitian .....	16
1.4.1 Manfaat di bidang Pendidikan (Akademik) .....	16
1.4.2 Manfaat bagi manajemen PD BPR Bank Jogja Kota Yogyakarta .....	16
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>17</b>
2.1 Landasan Teori .....	17
2.1.1 Perilaku Organisasi .....	17
2.1.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi .....	17
2.1.1.2 Tujuan Perilaku Organisasi .....	17
2.1.1.3 Karakteristik Dalam Perilaku Organisasi .....	18
2.1.1.4 Manfaat Perilaku Organisasi .....	19
2.1.2 <i>Quality of Work Life</i> (QWL) .....	19
2.1.2.1 Pengertian <i>Quality of Work Life</i> (QWL) .....	19
2.1.2.2 Faktor -Faktor Yang Memengaruhi <i>Quality of Work Life</i> (QWL) .....	20
2.1.2.3 Indikator <i>Quality of Work Life</i> (QWL) .....	21
2.1.3 <i>Workplace Deviant Behavior</i> (WDB) .....	22

2.1.3.1	Pengertian <i>Workplace Deviant Behavior</i> (WDB) .....	22
2.1.3.2	Dimensi <i>Workplace Deviant Behavior</i> (WDB).....	24
2.1.4	<i>Knowledge Sharing</i> .....	26
2.1.5	Komitmen Organisasi .....	30
2.1.5.1	Pengertian Komitmen Organisasi .....	30
2.1.5.2	Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Komitmen Organisasi .....	33
2.1.5.3	Dampak Komitmen Organisasi .....	33
2.1.5.4	Komponen Komitmen Organisasi .....	34
2.1.5.5	Indikator-Indikator Komitmen Organisasi .....	36
2.1.6	Kepuasan Kerja .....	37
2.1.6.1	Pengertian Kepuasan Kerja .....	37
2.1.6.2	Teori – Teori Kepuasan Kerja.....	38
2.1.6.3	Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja.....	43
2.1.7	Kinerja Pegawai .....	45
2.1.7.1	Pengertian Kinerja.....	45
2.1.7.2	Penilaian Kinerja.....	45
2.1.7.3	Tujuan Penilaian Kinerja.....	47
2.1.7.4	Metode Penilaian Kinerja.....	48
2.1.7.5	Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Penilaian Kinerja.....	50
2.2	Penelitian Terdahulu .....	52
2.3	Hubungan Antar Variabel .....	77
<b>BAB III KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS .....</b>		<b>87</b>
3.1	Kerangka Proses Berfikir .....	87
3.2	Kerangka Konseptual .....	87
3.3	Hipotesis.....	88
<b>BAB IV METODE PENELITIAN .....</b>		<b>97</b>
4.1	Rancangan Penelitian .....	97
4.2	Populasi dan Sampel .....	97
4.2.1	Populasi Penelitian .....	97
4.2.2	Sampel Penelitian .....	97
4.3	Difinisi Konsep dan Operasional Variabel.....	98

4.3.1	Difinisi Konsep .....	98
4.3.2	Operasional Variabel.....	99
4.4	Instrumen Penelitian.....	101
4.5	Teknik Analisis Data.....	106
BAB V ANALISIS HASIL PENELITIAN .....		119
5.1	Gambaran Objek Penelitian .....	119
5.1.1	Sejarah.....	119
5.1.2	Visi dan Misi .....	120
5.1.3	Struktur Organisasi.....	120
5.2	Deskripsi Hasil Penelitian .....	120
5.2.1	Analisis Deskriptif Identitas Responden .....	120
5.2.2	Analisis Deskriptif Data Penelitian .....	121
5.2.2.1	Evaluasi Measurement Model.....	121
5.2.2.2	Evaluasi Structural Model.....	129
5.2.2.3	Pengujian Hipotesis.....	130
BAB VI PEMBAHASAN .....		141
6.1	Pembahasan Hasil Penelitian .....	141
6.1.1	Pengaruh <i>Quality Work Life</i> Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai <i>Perumda BPR Bank Jogja</i> .....	141
6.1.2	Pengaruh <i>Quality Work Life</i> Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai <i>Perumda BPR Bank Jogja</i> .....	141
6.1.3	Pengaruh <i>Quality Work Life</i> Terhadap Kinerja Pegawai <i>Perumda BPR Bank Jogja</i> .....	141
6.1.4	Pengaruh <i>Deviant Workplace Behaviour</i> Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai <i>Perumda BPR Bank Jogja</i> .....	141
6.1.5	Pengaruh <i>Deviant Workplace Behaviour</i> Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai <i>Perumda BPR Bank Jogja</i> .....	141
6.1.6	Pengaruh <i>Deviant Workplace Behaviour</i> Terhadap Kinerja Pegawai <i>Perumda BPR Bank Jogja</i> .....	141
6.1.7	Pengaruh <i>Knowlage Sharing</i> Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai <i>Perumda BPR Bank Jogja</i> .....	142
6.1.8	Pengaruh <i>Knowlage Sharing</i> Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai <i>Perumda BPR Bank Jogja</i> .....	143

6.1.9	Pengaruh <i>Knowlage Sharing</i> Terhadap Kinerja Pegawai <i>Perumda BPR Bank Jogja</i> .....	144
6.1.10	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai <i>Perumda BPR Bank Jogja</i> .....	145
6.1.11	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai <i>Perumda BPR Bank Jogja</i> .....	145
6.2	Temuan Penelitian .....	146
6.2.1	Temuan Teoritis .....	146
6.2.2	Temuan Praktis.....	148
6.3	Implikasi Penelitian .....	148
6.3.1	Implikasi Teoritis .....	148
6.3.2	Implikasi Empiris .....	149
6.3.3	Implikasi Praktis.....	149
6.4	Kontribusi Terhadap Ilmu Ekonomi .....	150
6.5	Keterbatasan Penelitian .....	150
BAB VII SIMPULAN DAN SARAN .....		157
7.1	Simpulan .....	157
7.2	Saran.....	157
DAFTAR PUSTAKA .....		161
LAMPIRAN .....		167



## DAFTAR TABEL

4.1 Tabel Bobot Penilaian Instrument.....	101
4.2 Tabel Instrumen Penelitian.....	102
4.1 Tabel Kriteria Penilaian <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	112
5.1 Tabel Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	118
5.2 Tabel Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan.....	118
5.3 Tabel Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	119
5.4 Tabel Karakteristik responden berdasarkan bidang tugas.....	119
5.5 Tabel Loading Faktor.....	123
5.6 Tabel Nilai Diskriminan Validity.....	126
5.7 Tabel Nilai AVE.....	128
5.8 Tabel Nilai Composite Reliability.....	129
5.9 Tabel Nilai R Square.....	130
5.10 Tabel Pengujian Hipotesis.....	131

## **DAFTAR GAMBAR**

2.1 Gambar Quality in all we are all we do.....	82
3.1 Gambar Kerangka Berfikir.....	86
3.2 Gambar Kerangka Konseptual Penelitian .....	87
5.1 Gambar Struktur Organisasi.....	117
5.2 Gambar Model Awal.....	122
5.3 Gambar Model Modifikasi I.....	126