

**PENGARUH *CAREER DEVELOPMENT*, *QUALITY OF WORK LIFE*, DAN
TEAMWORK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS: BANK BTN SYARIAH KC MALANG)**



UIJ
STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

ANISA HUMAIROH

NIM: 20108020115

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2024

**PENGARUH *CAREER DEVELOPMENT*, *QUALITY OF WORK LIFE*, DAN
TEAMWORK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS: BANK BTN SYARIAH KC MALANG)**



UIJ
STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

ANISA HUMAIROH

NIM: 20108020115

DOSEM PEMBIMBING:

DRS. AKHMAD YUSUF KHOIRUDDIN, S.E., M.Si

NIP. 19661119 199203 1 002

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2024

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-811/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2024

Tugas Akhir dengan judul : *PENGARUH CAREER DEVELOPMENT, QUALITY OF WORK LIFE, DAN TEAMWORK TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS: BANK BTN SYARIAH KC MALANG)*

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ANISA HUMAIROH
Nomor Induk Mahasiswa : 20108020115
Telah diujikan pada : Selasa, 28 Mei 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 66604b4cfd30



Penguji I

Hasan Al Banna, SEL, M.E
SIGNED

Valid ID: 66602aab0477



Penguji II

Mahfud Asyari, S.E.,M.M.
SIGNED

Valid ID: 665cb6121f546



Yogyakarta, 28 Mei 2024
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 66610c983ab37

HALAMAN PERSETUJUAN

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di - Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Anisa Humairoh
NIM : 20108020115
Judul Skripsi : Pengaruh *Career Development, Quality of Work Life,* dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank BTN Syariah KC Malang)

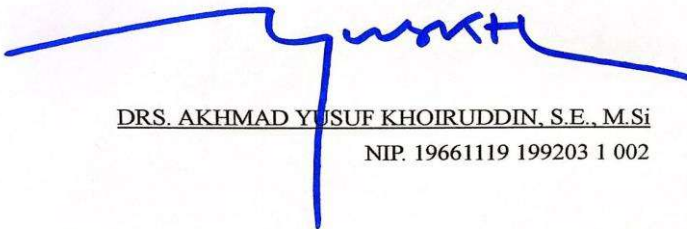
Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang ilmu Ekonomi.

Dengan ini saya berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatian saya ucapkan terima kasih.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 1 April 2024

Pembimbing,



DRS. AKHMAD YUSUF KHOIRUDDIN, S.E., M.Si
NIP. 19661119 199203 1 002

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anisa Humairoh
NIM : 20108020115
Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Career Development, Quality of Work Life dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank BTN Syariah KC Malang)" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri dan bukan merupakan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *body note* dan daftar Pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya pada penyusun.

Demikian surat ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 1 April 2024



Anisa Humairoh

NIM. 20108020115

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anisa Humairoh
NIM : 20108020115
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Hak Milik Bebas Non Eksklusif (*Non Eksklusif Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya berjudul:

“Pengaruh *Career Development*, *Quality of Work Life* dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank BTN Syariah KC Malang)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama mencantumkan nama saya sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 18 Maret 2024



Anisa Humairoh
NIM. 20108020115

HALAMAN MOTTO

Semua Impian Kita Menjadi Kenyataan Jika Kita Memiliki Keberanian Untuk
Mengejarnya

“Jeon Jungkook”



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim.

Dengan menyebut nama Allah SWT Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang. Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya. Karya sedeharna ini saya persembahkan kepada:

Kedua orang tua saya yang sangat saya sayangi dan cintai yang merupakan motivator terbesar dihidup saya, merekalah alasan saya sampai pada titik ini.

Mamah Suhartini yang paling berjasa dihidup saya, yang telah mendidik, membimbing mengorbankan waktu, tenaga hingga materi. To my papa Barakath Ahmed Amzed, thank you so much for everything, even we are separated by a long distance, thank you for always being the best father. Terimakasih telah mengusahakan yang terbaik untuk putrinya yang sedang berjuang untuk mendapatkan gelar sarjana. Dan yang tidak kalah penting terimakasih atas segala doa yang tidak pernah berhenti kalian panjatkan untuk putrimu.

Untuk adikku Ahmad Akmal Thoriqi Al-Sulaha, saya berharap semoga kelak adik bisa lebih segalanya dari pada saya. Untuk seluruh keluarga yang selalu mendukung dan mendoakan saya, terimakasih banyak.

Kepada seluruh pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi saya ucapkan terimakasih.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB - LATIN

Transliterasi adalah pengalihan tulisan dari satu bahasa ke dalam tulisan bahasa lain. Dalam skripsi ini transliterasi yang dimaksud adalah pengalihan tulisan Bahasa Arab ke Bahasa Latin. Penulisan Transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan transliterasi berdasarkan surat Keputusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543 b/U/1987. Secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Đad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)

ظ	Za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	ge
ف	Fa	F	ef
ق	Qaf	Q	ki
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	el
م	Mim	M	em
ن	Nun	N	en
و	Wau	W	we
ه	Ha	H	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	Y	ye

B. Konsonan Rangkap Karena Syaddah Ditulis Lengkap

متعددة	Ditulis	<i>muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta' Marbutah

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

حكمة	Ditulis	<i>hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>jizyah</i>

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

كرامة الأولياء	Ditulis	<i>karāmah al-auliyā'</i>
----------------	---------	---------------------------

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

زكاة الفطر	Ditulis	<i>zakāh al-fiṭr</i>
------------	---------	----------------------

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

َ	Fathah	Ditulis	<i>a</i>
ِ	Kasrah	Ditulis	<i>i</i>
ُ	Ḍammah	Ditulis	<i>u</i>
فَعَلَ	Fathah	Ditulis	<i>fa'ala</i>
ذَكَرَ	Kasrah	Ditulis	<i>ḏukira</i>
يَذْهَبُ	Ḍammah	Ditulis	<i>yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. <i>Fathah + alif</i>	Ditulis	<i>ā</i>
جاهلية	Ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. <i>Fathah + yā' mati</i>	Ditulis	<i>ā</i>
تنسي	Ditulis	<i>tansā</i>
3. <i>Kasrah + yā' mati</i>	Ditulis	<i>ī</i>
كريم	Ditulis	<i>karīm</i>
4. <i>Ḍammah + wāwu mati</i>	Ditulis	<i>ū</i>
فروض	Ditulis	<i>furūḍ</i>

F. Fokal Rangkap

1. <i>Fathah + yā' mati</i>	Ditulis	<i>ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>bainakum</i>

2. <i>Fathah + wāwu</i> mati	Ditulis	<i>au</i>
قول	Ditulis	<i>qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf Qomariyah maka ditulis dengan menggunakan huruf “a”

اقرآن	Ditulis	<i>al-Qurān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis sesuai dengan huruf pertama Syamsiyyah tersebut.

السماء	Ditulis	<i>as-Samā</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penyusunan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut bunyi penulisannya

ذوى الفرض	Ditulis	<i>ḡawi al-furūd</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>ahl -as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillahirrabbi a'lam, puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, dengan limpahan nikmat dan karunia yang diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi dengan judul “Pengaruh Career Development, Quality of Work Life dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank BTN Syariah KC Malang)” dapat tersusun sesuai harapan. Tugas Akhir Skripsi dapat diselesaikan tidak lepas dari bantuan dan kerjasama dengan berbagai pihak. Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al-Makin, S.Ag., M.A selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah, yang telah membimbing, memotivasi, mengarahkan, dan memberi semangat untuk penulis menyelesaikan skripsi yang sangat berkualitas.
4. Bapak DR.S. Akhmad Yusuf Khoirudin, S.E., M.Si selaku pembimbing skripsi yang telah membimbing, memotivasi, mengarahkan, dan memberi semangat untuk penulis menyelesaikan skripsi yang sangat berkualitas.
5. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A. selaku dosen pembimbing akademik.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga. Terkhusus program studi Perbankan Syariah yang telah memberikan ilmu dan telah mengajarkan kami serta memberikan pengetahuan dan wawasan yang luas.
7. Seluruh Karyawan dan Staff Tata Usaha yang telah memberikan bantuan selama menempuh pendidikan.

8. Seluruh Karyawan Bank BTN Syariah KC Malang yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini.
9. Teruntuk kedua orang tua tercinta yang selalu memperjuangkan masa depan dan kebahagiaan putrinya, Barakath Ahmed Amzed (Papa) dan Suhartini (Mama). Terimakasih karena selalu melangitkan doa baik untuk putrinya, terimakasih atas segala pengorbanan, dukungan, bimbingan, motivasi dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis.
10. Teruntuk almarhum nenek saya Munarah, terimakasih karena telah merawat saya dari kecil dan selalu mendukung impian saya.
11. Teruntuk sepupu saya Nayla dan Alma dan juga keluarga besar yang selalu memberikan support serta doa untuk penulis.
12. Teruntuk sahabat baikku Bintang Sindi yang selalu menemani dari bangku SMP terimakasih selau menjadi pendengar yang baik
13. Juga sahabat seperjuangan dibangku kuliah khususnya Vira, Mawar, Oca, Hayatun yang selalu memberikan support hingga akhir proses skripsi, semoga kalian diberikan kesehatan dan terimakasih selalu ada ditanah perantauan.
14. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga, terkhusus teman-teman Perbankan Syariah 2020 yang mendukung dan berjuang bersama.
15. Teruntuk Wahyu Ridho Firmansyah yang banyak berkontribusi dalam penelitian ini karena selau memberi dukungan, semangat, meluangkan waktu dan juga tenaga, serta telah menemani dan membantu proses penelitian ini hingga selesai. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis.
16. Teruntuk Anisa Humairoh (penulis), terimakasih sudah kuat, sudah hebat, sudah bisa bangkit dari segala hal yang membuatmu patah disaat proses pengerjaan skripsi ini dan menjadikanmu lebih dewasa dan menjadi belajar apa itu arti kehidupan yang sesungguhnya.
17. Teruntuk *Bangtan Sonyeondan* (BTS) yang secara tidak langsung telah menjadi penyemangat lewat lagu-lagunya yang penuh dengan motivasi saat penulis sedang mengerjakan skripsi.

18. Seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian dan penyusunan skripsi yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Semoga Allah senantiasa membalas semua kebaikan mereka dengan nikmat yang lebih berkah dan sempurna. Akhir kata penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu kritik dan saran serta perkembangan dari penelitian ini sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Semoga bermanfaat, Aamiin.

Yogyakarta, 18 Maret 2024



Anisa Humairoh

NIM. 20208020115

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PESEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB - LATIN	viii
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
ABSTRAK	xx
ABSTRACT	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	13
D. Sistematis Pembahasan	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA	1616
A. LANDASAN TEORI	16
B. PENELITIAN TERDAHULU	39
C. Pengembangan Hipotesis	41
D. KERANGKA PEMIKIRAN	43
BAB III METODELOGI PENELITIAN	45
A. DESAIN PENELITIAN.....	45
B. Populasi dan Sampel	45
C. Sumber Data.....	46
D. Teknik Pengumpulan Data	47
E. Definisi Operasional Variabel	47

F. Teknik Analisis Data	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	5555
A. Gambaran Umum BTN Syariah.....	55
B. Gambaran Umum Responden	57
C. Hasil Penelitian	60
D. Pembahasan.....	73
BAB V PENUTUP	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA.....	85



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Kinerja Bank Umum Konvensional dan Data NPL	8
Tabel 1. 2 Kinerja Bank BTN Syariah dan data NPF.....	8
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	39
Tabel 4. 1 Jumlah Jenis Kelamin Responden	58
Tabel 4. 2 Jumlah Pendidikan Akhir Responden	58
Tabel 4. 3 Status Karyawan Responden.....	59
Tabel 4. 4 Jumlah Domisili Karyawan	59
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Career Development	61
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Quality of Work Life.....	61
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Teamwork	62
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reabilitas	63
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas	64
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolineritas	65
Tabel 4. 11 Hasil Uji Heteroskedasitas	67
Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	68
Tabel 4. 13 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	70
Tabel 4. 14 Hasil Uji Simultan (Uji F)	71
Tabel 4. 15 Hasil Ussji Persial (Uji T).....	72
Tabel 4. 16 Hasil Uji Hipotesis	73
Tabel 4. 17 Hasil Jawaban Kuesioner Variabel X1	75
Tabel 4. 18 Hasil Jawaban Kuesioner Variabel X2	78
Tabel 4. 19 Hasil Jawaban Kuesioner Variabel X3	80

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	44
Gambar 1.1 Total Aset Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah.....	4



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN	89
LAMPIRAN 2 JAWABAN KUESIONER HASIL PENELITIAN	93
LAMPIRAN 3 HASIL OLAH DATA SPSS	98
LAMPIRAN 4 SURAT IZIN PENELITIAN	106
LAMPIRAN 5 DOKUMENTASI PENELITIAN	107
LAMPIRAN 6 BIODATA PENELITI	108



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Career Development*, *Quality of Work Life* dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank BTN Syariah KC Malang). Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan Bank BTN Syariah KC Malang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah IBM SPSS versi 26. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Deskriptif, Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik Dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara *Career Development* terhadap Kinerja Karyawan, *Quality of Work Life* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan variabel *Teamwork* juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: *Career Development*, *Quality of Work Life*, *Teamwork* dan Kinerja Karyawan



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study seeks to explore the Impact of Career Development, Quality of Work Life, and Teamwork on Employee Performance (Case Study: Bank BTN Sharia Branch Office in Malang). The research data were collected through the distribution of questionnaires directly to the employees of Bank BTN Sharia Branch Office in Malang. The data analysis tool employed in this study is IBM SPSS version 26. The analytical techniques utilized include Descriptive Analysis, Data Quality Test, Classical Assumption Test, and Hypothesis Testing. The findings of this research reveal that there is no partial and significant influence of Career Development on Employee Performance, whereas Quality of Work Life has a significant positive influence on Employee Performance, and the Teamwork variable also has a positive and significant influence on Employee Performance.

Keywords: *Career Development, Quality of Work Life, Teamwork, Employee Performance.*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen utama yang mendorong perkembangan organisasi dan institusi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan cabang manajemen perusahaan yang bertugas merencanakan penggunaan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pertumbuhan perusahaan. Pentingnya peran sumber daya manusia bagi perusahaan terletak pada kemampuannya untuk mengelola dan mengatur tenaga kerja dengan efektif guna mencapai tujuan perusahaan. Kehadiran tenaga kerja adalah hal yang esensial bagi perusahaan dalam mengelola dan menyusun sumber daya manusia sehingga dapat beroperasi secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi, karena tanpa mereka, organisasi tidak akan berfungsi dengan baik Menurut (Sodikin 2017) dalam (Avengelist et al., 2022). Sumber daya manusia mempengaruhi proses organisasi, dan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi berdampak pada kinerja karyawan.

Menurut Rivai (2013) Sumber Daya Insani atau (SDI) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. SDI juga menjadi faktor penentu dalam kemajuan perusahaan. Pada intinya, SDI terdiri dari individu-individu yang dipekerjakan dalam sebuah organisasi untuk mendorong pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Sumber daya insani menganggap karyawan bukan hanya sebagai sumber daya, tetapi lebih sebagai modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Dalam hal ini, SDM dianggap bukan hanya sebagai aset utama, tetapi sebagai aset yang berharga dan dapat dikembangkan serta ditingkatkan nilainya, bukan sekadar beban atau biaya. Ningsih et al., (2020) mengatakan bahwa Islamic Human Capital adalah sumber daya insani menurut Islam dan mempunyai sifat keislaman serta dapat menjunjung tinggi nilai keislaman.

Al-Qur'an memberikan banyak petunjuk mengenai pengelolaan dan pengembangan sumber daya insani atau SDM, yaitu manusia sebagai aset utama dalam membangun kehidupan dan masyarakat maupun organisasi.

Allah berfirman dalam Surah Al-Mujadila (58:11) yang bunyinya:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

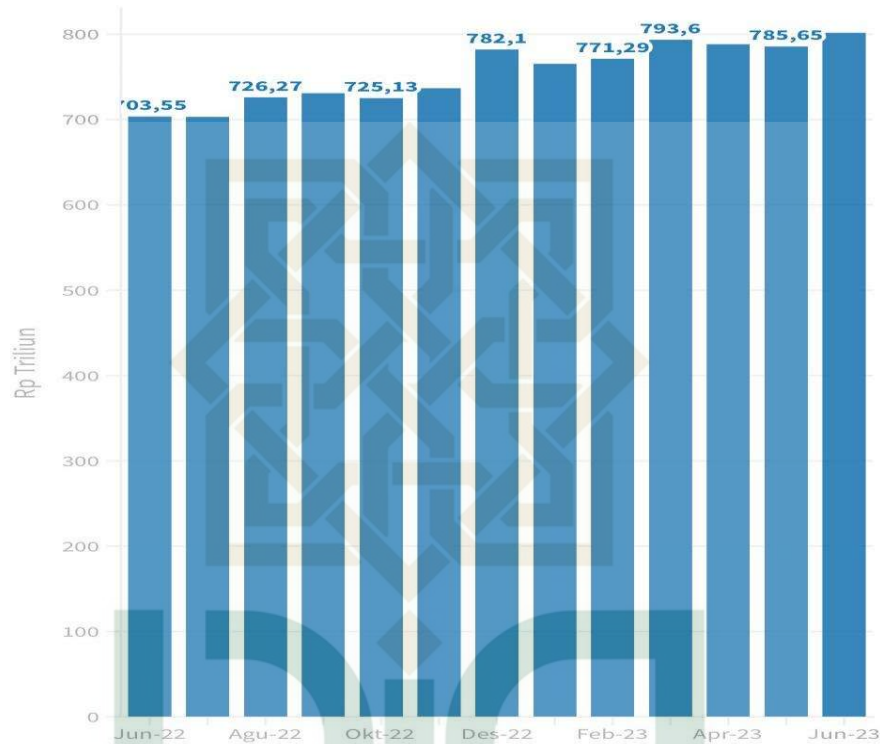
Yang artinya: "Hai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu: 'Berikanlah tempat duduk (untuk majlis pertemuan), maka hendaklah kamu memberi tempat duduk. Allah akan memberikan tempat duduk yang lebih baik bagi orang-orang yang beriman dan lebih baik bagi orang-orang yang berhijrah (kepada Allah)."

dalam konteks sumber daya manusia pada perusahaan adalah pentingnya memberikan penghargaan dan perhatian kepada karyawan. Memberikan tempat duduk merupakan simbol dari penghargaan dan perlakuan yang baik terhadap orang lain. Dalam konteks perusahaan, hal ini mengacu pada

pentingnya memberikan lingkungan kerja yang inklusif, ramah, dan adil bagi karyawan, sehingga mereka dapat berkembang dan berkontribusi secara optimal.

Sari et al., (2018) mengatakan bahwa bank syariah di Indonesia berkembang sangat cepat, hal ini didukung oleh hadirnya manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Karena, bank syariah tidak mungkin mampu mencapai kesuksesan kecuali didukung oleh manajemen sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini ditunjukkan dengan adanya peningkatan aset Bank Umum Syariah (BUS) dan juga Unit Usaha Syariah (UUS).

**Gambar 1.1 Total Aset Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah
(Juni 2022 – Juni 2023)**



Sumber: ojk.co.id

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa total aset yang dimiliki bank umum syariah (BUS) dan unit usaha syariah (UUS) sebesar Rp.801,68 triliun pada bulan juni 2023. Sedangkan total aset BUS dan UUS periode juni 2022 sebesar Rp.703,55 triliun, apabila dibandingkan total asetnya naik sebesar 13,95%.

Terdapat banyak bank syariah yang berkembang baik di Indonesia salah satunya adalah Bank BTN Syariah, yaitu layanan perbankan yang memenuhi kebutuhan nasabahnya sesuai dengan ketetapan ajaran islam dan

berpedoman pada prinsip syariah. Sumber daya manusia (SDM) atau sumber daya insani (SDI) pada bank BTN Syariah ini juga berkualitas. Hal ini ditunjukkan dengan meningkatnya aset pada bank BTN Syariah. Laporan keuangan Bank BTN Syariah menunjukkan bahwa laba bersih periode juni 2022 sebesar Rp.190,90 miliar dan pada periode juni 2023 sebesar Rp.282,21 miliar, hal ini menunjukkan bahwa laba bersih bank BTN Syariah tumbuh 47,31% secara tahunan. Selain laba bersih, aset bank BTN Syariah juga mengalami kenaikan hingga 14,69% dari Rp.40,35 triliun periode juni 2022 menjadi Rp.46,27 triliun periode juni 2023. Tidak hanya itu, bank BTN Syaria juga mendapatkan penghargaan “*The Highest Profit Growth of Sharia Unit Bussiness Bank*” di ajang *Top 20 Financial Institution Award 2023*.

Kinerja sebuah bank juga dapat dilihat dari kesehatan bank itu sendiri. Pada bank syariah kesehatan bank juga dapat diukur melalui besarnya NPF (*Non Performing Financing*), NPF sendiri adalah kredit bermasalah yang berfungsi sebagai ukuran penting untuk menilai kinerja bank, dimana bank dikatakan sehat apabila NPFnya tidak melebihi 5%.

Tabel 1.1 Rasio Keuangan Bank BTN Syariah Periode 2022-2023

No	Uraian	31 Desember 2022	31 Desember 2023
1	Toal Aset UUS terhadap Total BUK Yang Memiliki UUS	11,27%	12,37%
2	Aset Produktif yang Bermasalah Terhadap Total Aset Produktif	2,58%	1,85%
3	Cadangan Kerugian Penurunan Nilai (CKPN) Aset Keuangan Terhadap Aset Produktif	3,88%	2,92%
4	NPF Gross	3,31%	2,39%
5	NPF Nett	0,00%	0,00%
6	Return On Assets (ROA)	0,74%	1,29%
7	Pembiayaan Bagi Hasil terhadap total Pembiayaan	15,33%	12,46%
8	Financing to Deposit Ratio (FDR)	91,29%	88,78%

Sumber btn.co.id

Pada tabel diatas dapat dilihat perbandingan antara NPF pada periode desember 2022 sebesar 3,31% sedangkan pada periode desember 2023 turun menjadi 2,39%. Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan bank BTN Syariah mengalami peningkatan dimana NPFnya tidak menyentuh 5% dan jumlahnya mengalami penurunan, karena semakin rendah NPFnya makin semakin sehat juga bank tersebut.

Untuk mempertahankan keunggulan di pasar yang semakin ketat ini, kinerja karyawan bank syariah sangat penting. Kinerja karyawan dalam bank syariah memiliki peranan yang sangat krusial dalam mempertahankan kompetitivitas di tengah-tengah persaingan pasar yang semakin ketat ini. Sebagai bagian dari sektor keuangan yang terus berkembang di Indonesia, perbankan syariah berkomitmen untuk meningkatkan kinerja seluruh bagian

perusahaan demi mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karyawan yang mampu memberikan kontribusi yang signifikan dan berprestasi dalam pekerjaan mereka tidak hanya berpotensi untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan, akan tetapi memperkuat posisi bank syariah di dalam industri ini secara keseluruhan. Oleh sebab itu, investasi dalam pengembangan kinerja karyawan merupakan strategi yang penting bagi bank syariah untuk dapat tetap relevan dan berhasil dalam menghadapi dinamika pasar yang terus berubah.

Bank syariah memainkan peran penting dalam penyediaan produk dan layanan keuangan yang sesuai dengan prinsip syariah. Minat yang terus meningkat dari masyarakat yang peduli akan nilai-nilai etis dan prinsip-prinsip syariah dalam berinvestasi atau bertransaksi menunjukkan bahwa bank syariah tidak hanya dipandang sebagai lembaga keuangan, tetapi juga sebagai mitra yang dapat dipercaya dalam mewujudkan tujuan keuangan yang sejalan dengan prinsip agama Islam. Dengan demikian, bank syariah tidak hanya memenuhi kebutuhan keuangan konvensional, tetapi juga menawarkan alternatif yang lebih berkesinambungan dan beretika bagi mereka yang mengutamakan kepatuhan terhadap ajaran Islam dalam aktivitas keuangan mereka.

Untuk mempertahankan keunggulan di pasar yang semakin ketat ini, kinerja karyawan bank syariah sangat penting. Kinerja karyawan dalam bank syariah memiliki peranan yang sangat krusial dalam mempertahankan kompetitivitas di tengah-tengah persaingan pasar yang semakin ketat ini.

Sebagai bagian dari sektor keuangan yang terus berkembang di Indonesia, perbankan syariah berkomitmen untuk meningkatkan kinerja seluruh bagian perusahaan demi mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karyawan yang mampu memberikan kontribusi yang signifikan dan berprestasi dalam pekerjaan mereka tidak hanya berpotensi untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan, akan tetapi memperkuat posisi bank syariah di dalam industri ini secara keseluruhan. Oleh sebab itu, investasi dalam pengembangan kinerja karyawan merupakan strategi yang penting bagi bank syariah untuk dapat tetap relevan dan berhasil dalam menghadapi dinamika pasar yang terus berubah.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti faktor dari manajemen, faktor lingkungan kerja dan juga faktor individu. (Azizi et al., 2021) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah masalah utama dalam kehidupan organisasi. Karena suatu organisasi dapat dianggap mencapai tujuannya atau tidak tergantung pada upaya karyawannya. Secara umum, terdapat beberapa faktor juga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti *Career development*, *Quality of Work Life*, dan *Teamwork*. Untuk mencapai hasil yang baik, manajemen dapat mengevaluasi dan menilai kinerja setiap karyawan melalui tiga variabel tersebut. Ketiga faktor tersebut dapat dilihat apakah memiliki signifikansi yang besar dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan dan tugas yang telah diprogramkan serta direncanakan.

Karyawan dapat meningkatkan kinerja di tempat kerja mereka dengan mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka melalui *career development*. Kinerja karyawan merupakan hasil dari berbagai faktor, dan salah satu elemen penting yang memengaruhi kinerja mereka adalah pengembangan karir. *Career Development* atau pengembangan karir yaitu pendekatan formal yang diterapkan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kualifikasi, kemampuan, dan juga pengalaman yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka. Melalui upaya ini, perusahaan berkomitmen untuk memberikan pelatihan, pembinaan, dan peluang untuk pertumbuhan karir kepada karyawannya. Perusahaan harus memastikan bahwa proses mengelola dan mengembangkan karir karyawan berjalan dengan baik. Pengembangan karir yang baik membantu karyawan tetap termotivasi dan berdedikasi dalam pekerjaan mereka karena mereka tahu bahwa upaya dan kontribusi mereka dihargai oleh perusahaan. Ini juga penting untuk menjaga produktivitas karyawan tetap tinggi. Dalam situasi seperti ini, pengembangan karir tidak hanya bermanfaat untuk karyawan saja tetapi juga merupakan investasi yang baik bagi perusahaan karena dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendorong karyawan agar selalu memberikan yang terbaik dari diri mereka.

Studi yang dilakukan oleh (Rialmi & Patoni, 2020) mengindikasikan bahwa perkembangan karir atau *career development* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja para pegawai. Temuan penelitian dari

Amirin dan Darwis (2022) menunjukkan bahwa *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ningsih et al., 2020) yang menunjukkan bahwa tidak ada dampak positif dan signifikan dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan bank syariah. Ini disebabkan oleh kurangnya kebijakan organisasi perusahaan yang memperhitungkan peluang bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja, serta minimnya fasilitas pelatihan yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawan dalam mendukung kinerja mereka.

Selanjutnya yaitu *Quality of work life* (QWL), *quality of work life* mencakup elemen seperti kepuasan kerja, keseimbangan kerja-hidup, dan lingkungan kerja yang mendukung, faktor-faktor ini dapat kinerja karyawan. Hasil studi yang dilakukan oleh Shoimah et al., (2019) menunjukkan bahwa *teamwork* kerjasama tim memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia cabang Keramat. Ditunjukkan bahwa hasil penelitian dari Hafizh dan Hariastuti (2021) menunjukkan bahwa *quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Serta hasil studi yang dilakukan oleh (Arif et al., 2020) menunjukkan bahwa *quality of work life* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Toa Galva Industries.

Kerjasama tim atau *teamwork* yang efektif juga dapat meningkatkan optimalisasi penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan. Organisasi merupakan entitas yang terdiri dari beragam individu yang memiliki peran dan tanggung jawab yang diberikan, yang bekerja secara kolaboratif dengan satu sama lain demi mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tidak ada organisasi yang berhasil tanpa kerja tim. Kerja sama tim diperlukan untuk meningkatkan efisiensi kerja, Perusahaan yang besar memiliki kemampuan untuk mencapai hal tersebut dengan lebih lancar karena manajemennya mengedepankan penempatan karyawan yang memiliki sifat fleksibel dan kooperatif, mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang tidak terlalu individualistik, serta bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Studi yang dilakukan oleh (Kusumadewi, 2022) menunjukkan bahwa *teamwork* atau kerjasama tim memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perumbda BPR Majalengka. Selanjutnya studi yang dilakukan oleh (Yasa et al., 2021) menunjukkan bahwa *teamwork* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Penta Valent Cabang Denpasar.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti bertujuan untuk menyelidiki dan menganalisis bagaimana kinerja karyawan Bank BTN Syariah dipengaruhi oleh *career development*, *quality of work life* dan *teamwork*. Penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih jelas tentang bagaimana elemen-elemen ini berkontribusi pada pencapaian tujuan

organisasi dan bagaimana mereka dapat membantu manajemen dalam membuat strategi dan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik.

B. Rumusan Masalah

Mengacu pada konteks yang telah dijelaskan sebelumnya, maka akan diajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Career Development* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah KC Malang?
2. Apakah *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah KC Malang?
3. Apakah *Teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah KC Malang?

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh *Career Development* terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah KC Malang
2. Mengetahui pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah KC Malang
3. Mengetahui pengaruh *Timwork* terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah KC Malang

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Bagi Bank BTN Syariah KC Malang

Harapannya, hasil penelitian ini akan memberikan wawasan tentang pengaruh dari *career development*, *quality of work life*, dan juga *teamwork* terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Akademisi

Bagi kalangan akademisi, diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan kontribusi yang penting sebagai alat untuk menerapkan dan memperluas pengetahuan yang diperoleh di lingkungan perguruan tinggi. Selain itu, diharapkan juga dapat menjadi bahan bacaan yang berguna serta sebagai titik perbandingan dengan studi lain yang serupa yang membahas tentang hubungan antara *career development*, *quality of work life*, dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini membuka kesempatan bagi pengamatan mendalam dan refleksi atas pembelajaran yang telah diperoleh selama menempuh pendidikan di perguruan tinggi, sambil juga memberikan peluang untuk menerapkan pengetahuan dalam konteks nyata. Selain itu, penelitian ini juga dapat berfungsi sebagai alat untuk menghubungkan antara konsep-konsep teoritis yang dipelajari dengan aplikasi praktisnya di lapangan, dengan tujuan untuk memperluas wawasan dan pemahaman dalam bidang ilmu pengetahuan yang terkait.

D. Sistematis Pembahasan

Untuk membuat penelitian lebih mudah, peneliti menggunakan struktur penulisan yang sistematis, yang terdiri dari lima bab yaitu:

Bagian pendahuluan, Bab I, yang merupakan bagian pendahuluan, meliputi pengantar menyeluruh terhadap skripsi, termasuk latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.

Bab II, yang merupakan bagian Landasan Teori, akan dijabarkan secara detail berbagai landasan teori yang relevan dengan penelitian ini. Selain itu, akan disampaikan pula hasil-hasil penelitian sebelumnya yang memiliki keterkaitan dengan topik penelitian yang sedang dipersiapkan, memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap konteks dan isu yang akan diteliti. Teori-teori yang digunakan yaitu mengenai *Career Development*, *Quality Work Life* dan *Teamwork*.

Bab III yang berjudul Metode Penelitian akan memperincikan berbagai metode yang akan digunakan dalam penelitian ini. Dalam bab ini, akan dibahas secara komprehensif mengenai jenis penelitian yang akan dilakukan, variabel yang akan diteliti, definisi operasional dari variabel-variabel tersebut, proses penentuan sampel, jenis data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

Bab IV yaitu, Hasil dan Pembahasan akan menyajikan gambaran, menyeluruh tentang penelitian ini, termasuk analisis data, hasil dari pengolahan data, dan tanggapan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam

rumusan masalah. Seluruh proses penelitian akan dipaparkan secara rinci dalam bab ini, memberikan pemahaman yang komprehensif tentang temuan dan implikasinya.

Bab V yang berjudul Penutup akan menguraikan kesimpulan yang dapat diperoleh dari analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan. Di samping itu, bab ini juga akan menawarkan solusi terhadap masalah-masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil yang dicapai dari penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis data menggunakan metode regresi linier berganda, dengan menggunakan 40 sampel data yang diambil dari angket yang telah diisi oleh karyawan Bank BTN Syariah KC Malang, mengarah pada pemahaman yang lebih dalam tentang Pengaruh *Career Development*, *Quality of Work Life*, dan *Teamwork* terhadap kinerja karyawan di lembaga tersebut dan melalui langkah-langkah yang cermat dan komprehensif dalam mengumpulkan data dan menganalisisnya, maka hasilnya sebagai berikut:

1. Dapat disimpulkan bahwa variabel *Career Development* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah KC Malang. Artinya H1 ditolak yang berarti tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah KC Malang.
2. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *Quality of Work life* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah KC Malang. Artinya H2 diterima yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah KC Malang.
3. Dapat disimpulkan bahwa variabel *Teamwork* memiliki pengaruh secara positif dan parsial terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah KC

Malang. Artinya H3 diterima yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah KC Malang.

B. Saran

Berdasarkan batasan-batasan penelitian ini, berikut beberapa rekomendasi yang dapat diajukan:

1. Bagi Bank BTN Syariah KC Malang

Dalam penelitian ini, disimpulkan bahwa variabel Career Development tidak berdampak secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan agar pimpinan atau perusahaan lebih meningkatkan lagi mengenai pengembangan karir untuk seluruh karyawan. Bank dapat memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang terampil, berpengetahuan, dan dapat beradaptasi dengan perubahan industri dan teknologi yang cepat dengan meningkatkan pengembangan karir karyawan. Hal ini akan membantu bank tetap kompetitif, memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan, dan mematuhi regulasi dengan benar.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Harapannya adalah agar peneliti selanjutnya dapat melakukan eksplorasi lebih lanjut terkait topik kinerja karyawan guna meraih pemahaman yang lebih komprehensif. Selain itu, disarankan untuk memperluas jumlah sampel untuk memastikan hasil penelitian lebih terinci dan akurat, dan sesuai dengan masalah terbaru sehingga hasilnya lebih optimal daripada penelitian ini. Peneliti berikutnya juga bisa

memperluas cakupan dengan memasukkan variabel lainnya, mengidentifikasi faktor-faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Aisy, R., Susita, D., & Handaru, A. W. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 3(3), 906–918. <https://doi.org/10.21009/jbmk.0303.22>
- Amrin, A., & Darwis, D. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 583-592.
- Alfani, M. H. (2018). Analisis Pengaruh Quality of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Bri Syariah Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 1(1), 1–13. [https://doi.org/10.25299/jtb.2018.vol1\(1\).2039](https://doi.org/10.25299/jtb.2018.vol1(1).2039)
- Arif, M., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Quality of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(3), 445. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i3.3913>
- Arquisola, M. J., & Walid Ahlisa, S. U. (2019). Do Learning and Development Interventions Motivate Employees at PT Danone Indonesia? Applying McClelland's Theory of Motivation to FMCG Industries. *FIRM Journal of Management Studies*, 4(2), 160. <https://doi.org/10.33021/firm.v4i2.780>
- Avengelistia, G. V., Hidayat, R., & Panjaitan, S. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Career Development Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indonesia Epon Industry. *Jurnal Dimensi*, 11(2), 211–225. <https://doi.org/10.33373/dms.v11i2.3989>
- Azizi, P., Karlinda, A. E., & Sopali, M. F. (2021). Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir dan self efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Padang. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 5(3), 539. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i3.473>
- Ditha Rizky Arifianti, & Safitri, R. (2022). Pengaruh Career Development Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 5(2), 488–498. [https://doi.org/10.25299/jtb.2022.vol5\(2\).9614](https://doi.org/10.25299/jtb.2022.vol5(2).9614)
- Farmi, N., Apridar, A., & Bachri, N. (2021). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Kprk Lhokseumawe Dengan Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 5(2), 84. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v5i2.3437>

- Filippo, E.B. 2005. Manajemen Personalia. Jilid 2. Edisi ke-6. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Gitosudarmo, Indriyo. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hafizh, M. A., & Hariastuti, N. L. P. (2021, March). Pengaruh Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus: CV. XYZ). In *Prosiding SENASTITAN: Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan* (Vol. 1, No. 1, pp. 89-98).
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31-45.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316-325.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi*, 1(3), 16-25.
- Ilmiah, J., Batanghari, U., & Vol, J. (2017). Evaluasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Quality Of Work Life (Studi Kasus PT. Pelabuhan Indonesia II Persero) Anisah 1. 17(1), 211-217
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusa (Teori dan Praktik). Jakarta: Rajawali Pers.
- Kualitas, A., Kerja, K., Kerja, D. A. N. K., Cv, P., Senenan, D., & Arifin, N. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada Cv Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8(1), 11-21
<https://doi.org/10.21831/economia.v8i1.797>
- Kusumadewi, N. (2022). Pengaruh Teamwork dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda BPR Majalengka. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 614–623.
<https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v3i2.2440>
- Magdalena, A., & Hermawati, A. (2022). ANALISIS PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA YANG DI MEDIASI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Studi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Sukun Kota Malang). *Journal of Innovation Research and*

Knowledge, 2(3), 711-724.

- Nurul, C. R., & Rahardja, E. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Djarum Kudus). *Diponegoro Journal of Management*, 8(3), 128-137.
- Ningsih, R., Asyari, A., & Izmuddin, I. (2020). Pengaruh Islamic Human Capital dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah. *EKONOMIKA SYARIAH: Journal of Economic Studies*, 4(2), 163. <https://doi.org/10.30983/es.v4i2.3490>
- Pratiwi, W. K., & Nugrohoseno, D. (2014). Pengaruh kepribadian terhadap kerjasama tim dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 7(1), 63-72.
- Rambe, M., Dalimunthe, A. A., & Tambunan, K. (2023). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel moderasi pada Bank Syariah Indonesia KCP Kotapinang. *Economic and Business Management International Journal (EABMIJ)*, 5(3).
- Rialmi, Z., & Patoni, P. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah, Jakarta Selatan. *Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(2), 210–221. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v4i2.129>
- Riski, M. S., & Riana, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan dan Kinerja PNS Pada Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Study and Management Research*, 15(1), 41-52.
- Robbins, d. (2013). *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat
- Sari, N., & Amri, A. (2018). Peran sumber daya manusia (SDM) dalam perkembangan perbankan syariah: analisis kualitas dan kinerja pegawai. *Ijtihad: Jurnal Wacana Hukum Islam dan Kemanusiaan*, 18(2).
- Sarmanu. (2017). *Dasar Metodologi Kuantitatif, Kualitatif, Statistika*. Airlangga University Press.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rudiarditha, K. R., Dianta, K., Susita, D., & Aisyah, N. (2019). Placement, Career Development on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable. *DLSU Business & Economics Review*, 73-80.

- Saragih, A. Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi)*, 208- 215
- Sekarang, U., & Bouqie , R (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Shoimah, Y., Herwati, K., & Rabbani, H. (2023). Pengaruh Budaya Kerja dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kramat. *JUDICIOUS*, 4(2), 286-296.
- Siregar, S. M., Ainun, N., & Putra, S. A. (2022). Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV. Mala Sari. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 498-505.
- Sos, A. N. J. P. S. PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP RETENSI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KERINCI.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- Yasa, I. W. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Gede, I. K. (2021). Pengaruh Teamwork Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penta Valent Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 778–785.
- Zurnali, C., & Sujanto, A. (2020). Pentingnya *Green Human Resource Management* pada Perusahaan di Indonesia. *Jurnal Infokam*, 16(2), 116±127.