

**ANALISIS *QUALITY OF WORK LIFE* PEGAWAI PADA RUMAH
SAKIT UMUM DAERAH KOTA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**ZAENI
NIM : 15612335**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2019

**ANALISIS *QUALITY OF WORK LIFE* PEGAWAI PADA RUMAH
SAKIT UMUM DAERAH KOTA TANJUNGPINANG**

Disusun Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Sekolah Tinggi Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

OLEH

Nama : ZAENI

NIM : 15612335

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2019

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI
**ANALISIS *QUALITY OF WORK LIFE* PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT
UMUM DAERAH (RSUD) KOTA TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

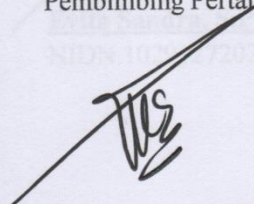
Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

OLEH

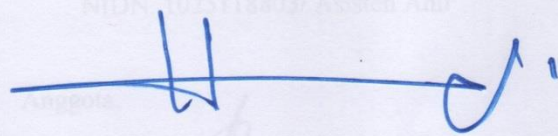
Nama : Zaeni
NIM : 15612335

Menyetujui :


Pembimbing Pertama,


Evita Sandra, S.Pd., M.M
NIDN. 1029127202 / Asisten Ahli

Pembimbing Kedua,


Raja Hardiansyah, S.E., M.E
NIDK. 8818010016 / Lektor

Mengetahui,
Ketua Program Studi


Imran Ilyas, M.M
NIDN. 1007036603 / Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS *QUALITY OF WORK LIFE* PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT
UMUM DAERAH (RSUD) KOTA TANJUNGPINANG**

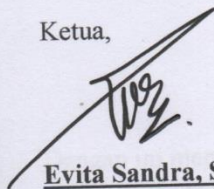
Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Zaeni
NIM : 15612335

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal 12 Bulan
Desember Tahun Dua Ribu Sembilan Belas (Desember 2019) Dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

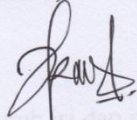
Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Evita Sandra, S.Pd., M.M
NIDN.1029127202/ Asisten Ahli

Sekretaris,



Risnawati, S.Sos., M.M
NIDN. 1025118803/ Asisten Ahli

Anggota,



Muhammad Muazamsyah, S.Sos., M.M
NIDN. 1008108302/ Asisten Ahli

Tanjungpinang, 12 Desember 2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,



Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ca
NIDN. 1029127801/ Lektor

MOTTO

TIDAK ADA YANG TIDAK MUNGKIN KETIKA KAMU BERUSAHA

P E R S E M B A H A N

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

Kedua orang tua yang selalu mendukung, mendoakan , menjadi penyemangat di kala putus asa, untuk orang terdekat yang tidak pernah bosan mengingatkan serta untuk keluarga besar yang menjadi motivasi terbaik

KATA PENGANTAR

Puji Tuhan Penulis Ucapkan atas kesehatan yang diberikan Tuhan dalam proses bimbingan dan penyelesaian skripsi yang berjudul : “**ANALISIS *QUALITY OF WORK LIFE* PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA TANJUNGPINANG**”.

Penulisan skripsi ini tentunya merupakan proses dengan bantuan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan sebagaimana mestinya. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga yaitu kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, SE, M.Ak. Ak. CA, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang..
2. Ibu Ranti Utami, SE, M.Si Ak. CA, selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
3. Ibu Sri Kurnia, SE.Ak., M.Si. CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
4. Bapak Imran Ilyas, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku sekretaris Program Studi S1 Manajemen.
6. Ibu Evita Sandra, S.Pd.Ek, MM selaku Pembimbing I yang banyak membantu dan memberikan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Raja Hardiansyah, SE. M.E selaku Pembimbing II yang banyak membantu dan memberikan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen serta Karyawan/ti Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Orang Tua yang selalu memberikan motivasi dan dukungan yang baik
10. Kepala Dinas serta seluruh pegawai RSUD Kota Tanjungpinang yang telah membantu memberikan informasi berkaitan dengan kepentingan penelitian.

11. Sahabat-Sahabat penulis yang banyak mendorong dan memberikan informasi sehingga dapat selesainya skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca umumnya dan penulis khususnya.

Tanjungpinang, November 2019

Penulis

Zaeni

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN MOTTO	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Kegunaan Penelitian.....	7
1.5. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1. Tinjauan Teori	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2 <i>Quality Of Work Life</i>	15
2.1.2.1 Pengertian <i>Quality Of Work Life</i>	15

2.1.2.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Quality Of Work Life</i>	18
2.1.2.3	Dimensi <i>Quality Of Work Life</i>	24
2.1.2.4	Cara menguatkan kualitas kehidupan kerja.....	27
2.2.	Kerangka Pemikiran.....	30
2.3.	Penelitian Terdahulu	32
BAB III METODE PENELITIAN.....		36
3.1.	Jenis Penelitian.....	36
3.2.	Jenis Data	36
3.3.	Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.4.	Populasi dan Sampel	38
3.4.1	Populasi	38
3.4.2	Sampel	38
3.5	Defenisi Operasional Variabel.....	40
3.6	Teknik Pengolahan Data	40
3.7	Teknik Analisis Data.....	41
3.7.1	Uji Keabsahan data	42
3.7.2	Triangulasi teknik	42
3.7.3	Triangulasi sumber	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		44
4.1.	Gambaran Umum Lokasi peneleitian.....	44
4.1.1	Gambaran Umum Lokasi penelitian Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang.....	44
4.1.2	Tugas Pokok dan Fungsi.....	46
4.1.3	Uraian Tugas.....	49
4.1.4	Visi Misi	50
4.1.5	Gambaran Umum Responden.....	50
4.1.6	Reduksi Data	52
4.1.7	Penyajian Data	78

4.1.8	Penarikan Kesimpulan	82
4.2.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	83
4.2.1	Analisis <i>Quality Of Work Life</i> Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang	83
BAB V	PENUTUP.....	87
5.1.	Kesimpulan	87
5.2.	Saran	88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Data Pengajuan Izin Belajar RSUD Kota Tanjungpinang	5
Tabel 1.2	Data Pendidikan Pegawai RSUD Kota Tanjungpinang	5
Tabel 1.3	Kesesuaian jabatan dengan pendidikan.....	6
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	39
Tabel 4.1	Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2	Karakteristik Informan Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 4.3	Berdasarkan Masa Kerja	52
Tabel 4.4	Rekapitulasi hasil wawancara narasumber pada <i>Adequate and fair compensation</i>	53
Tabel 4.5	Rekapitulasi hasil wawancara narasumber pada <i>Safe and Healthy environment</i>	56
Tabel 4.6	Rekapitulasi hasil wawancara narasumber pada <i>Development of human capacity</i>	60
Tabel 4.7	Rekapitulasi hasil wawancara narasumber pada <i>Growth and Security</i>	64
Tabel 4.8	Rekapitulasi hasil wawancara narasumber pada <i>Social Integration</i>	67
Tabel 4.9	Rekapitulasi hasil wawancara narasumber pada <i>Constitutionalism</i>	70
Tabel 4.10	Rekapitulasi hasil wawancara narasumber pada mengidentifikasi variable <i>Total life space</i>	72
Tabel 4.11	Rekapitulasi hasil wawancara narasumber pada <i>Social Relevance</i>	75
Tabel 4.12	Hasil Penyajian Data	78

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	31
Gambar 3.1 Triangulasi Teknik	43
Gambar 3.2 Triangulasi Sumber	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	46

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keterangan dari Objek Penelitian
- Lampiran 2 Pedoman Wawancara
- Lampiran 3 Dokumentasi penelitian
- Lampiran 4 Riwayat Hidup

ABSTRAK

ANALISIS *QUALITY OF WORK LIFE* PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA TANJUNGPINANG

Zaeni. 15612335. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang
zainibourne.zb@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui *Quality Of Work Life* Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang. Dimana mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkannya lingkungan pekerjaan bagi seseorang. Tujuan utamanya adalah pengembangan lingkungan kerja yang sangat baik bagi karyawan dan juga bagi produksi. Fokus utama dari *Quality Of Work Life* sendiri adalah bahwa lingkungan kerja dan semua pekerjaan didalamnya harus sesuai dengan orang-orang dan teknologi.

Metode dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif, pengolahan data dilakukan melalui tiga tahap yaitu meliputi reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan dengan menggunakan analisis uji keabsahan data menggunakan triangulasi dan member check

Hasil penelitian tidak adanya pemerataan dalam peningkatan keterampilan pegawai melalui pelatihan serta rumitnya tentang mekanisme, prosedur dan syarat untuk dapat mengajukan ijin belajar sehingga dapat menyulitkan pegawai untuk dapat melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi. Tidak ada keterbukaan mengenai informasi tentang promosi sehingga pegawai tidak dapat mengetahui dengan baik tentang tatacara kriteria serta persyaratan yang harus dipenuhi untuk pengajuan promosi jabatan kemudian para pegawai tidak memiliki keseimbangan waktu untuk bekerja dan beristirahat, serta waktu berkumpul dengan keluarga kebanyakan waktu para pegawai di habiskan di RSUD khususnya untuk perawat maupun dokter yang menjalankan shift dalam jam kerja.

Kesimpulan Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan bahwa *Quality Of Work Life* Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang belum optimal karena perlu ada beberapa perbaikan, dari delapan dimensi *Quality Of Work Life* yang di ambil untuk melakukan penelitian yaitu *Adequate and fair compensation, Safe and Healthy environment, Development of human capacity, Growth and Security, Social Integration, Constitutionalism, Total life space* dan *Social Relevance* maka ditemukan ada 3 dimensi yang perlu adanya perbaikan.

Kata Kunci : *Quality Of Work Life*

Pembimbing I : Evita Sandra, S.Pd.Ek, MM

Pembimbing II : Raja Hardiansyah, SE. M.E

A B S T R A C T

QUALITY ANALYSIS OF WORK LIFE OFFICER AT PUBLIC HOSPITAL IN TANJUNGPINANG CITY

Zaeni. 15612335. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang
zainibourne.zb@gmail.com

The purpose of this research is to know the Quality Of Work Life officer at the General Hospital of Kota Tanjungpinang. Where it refers to the fun or unpleasurable state of the work environment for a person. Its main objective is the development of an excellent work environment for employees as well as for production. The main focus of Quality Of Work Life itself is that the working environment and all the work in it must conform to people and technology.

The method in this study is descriptive with a qualitative approach, data processing is conducted through three stages, namely covering data reduction, data presentation and withdrawal of conclusions using the validity test of data analysis using Triangulation and Member check

The results of the study did not equate in improving employee skills through training and the complex about the mechanisms, procedures and requirements to be able to apply for a study permit to make it difficult for employees to continue Higher level of education. There is no openness to the information about the promotion so that employees can not know well about the procedures of criteria and requirements that must be fulfilled for the promotion submission of the Office then the employees do not have a balance Time to work and rest, as well as time to gather with the family most of the time the employees spent in the HOSPITAL especially for nurses and doctors who run shifts in working hours.

Conclusion based on the results of the study can be concluded that the Quality Of Work Life officer at the public hospital in the city of Tanjungpinang is not optimal because there needs to be some improvement, from the eight-dimensional Quality Of Work Life that is taken To conduct research that is Adequate and fair compensation, Safe and Healthy Environment, Development of human capacity, Growth and Security, Social Integration, Constitutionalism, Total life Space and Social Relevance then found there are 3 dimensions Need any improvement.

Keywords : Quality Of Work Life

Advisor I : Evita Sandra, S.Pd.Ek, MM

Advisor II : Raja Hardiansyah, SE. M.E

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang penting dan dominan didalam suatu organisasi. Oleh karena itu tenaga kerja yang telah dimiliki organisasi perlu dipelihara dan dikembangkan kualitasnya. Setiap organisasi melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu berusaha untuk mendapatkan keuntungan, tapi tidak terlepas dari tujuan lainnya yaitu untuk mensejahterakan dan memajukan kemampuan pegawainya karena pegawai merupakan asset bagi organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting, dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin. Kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas manusia, oleh karena itu mengharuskan kita untuk selalu berhati-hati dan memperhatikan setiap aspeknya, oleh karena itu dibutuhkan manajemen sumber daya manusia, dimana manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Kenyamanan para karyawan sangat berdampak pada tingkat produktivitas (Ardana dkk, 2012:03).

Dalam proses meningkatkan kinerja aparatur diperlukan kualitas kerja dalam sebuah organisasi publik. Kualitas kerja di dalam organisasi publik merupakan jawaban berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dalam menciptakan dan menumbuhkan perilaku para pegawai untuk melihat apakah tugas, fungsi dan

tanggungjawab serta tujuan-tujuan sudah tercapai secara optimal. Salah satu cara meningkatkan kualitas kerja dan kinerja pegawai adalah dengan cara meningkatkan *quality of work life*. *Quality of work life* merupakan upaya yang dilakukan manajemen terhadap peningkatan mutu karyawan dengan menghargai dan memperhatikan segala faktor kondisi kerja, agar tercipta keselarasan antara pekerjaan dengan berbagai faktor yang memengaruhi pekerjaan tersebut. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan yaitu dengan memperhatikan kualitas hidup kerja atau dikenal dengan istilah *quality of work life*.

Quality of work life sebagai suatu proses dimana organisasi memberikan respon kepada kebutuhan karyawan dengan mengembangkan mekanisme yang mengizinkan karyawan untuk berbagi dalam membuat keputusan yang membentuk kehidupan kerjanya. Elemen-elemen penting dari *quality of work life* adalah keamanan kerja, kepuasan kerja, sistem penghargaan yang baik, keuntungan karyawan, ketelibatan karyawan dan performansi organisasi. (Robins dalam Islam & Siengthai, 2009)

Quality of Work Life (QWL) mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkannya lingkungan pekerjaan bagi seseorang. Tujuan utamanya adalah pengembangan lingkungan kerja yang sangat baik bagi karyawan dan juga bagi produksi. Fokus utama dari *Quality Of Work Life* sendiri adalah bahwa lingkungan kerja dan semua pekerjaan didalamnya harus sesuai dengan orang-orang dan teknologi. *Quality Of Work Life* sebagai salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi SDM dalam

organisasi, sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan terus menerus.

Menurut L. Mahmudah (2013) sebagai sebuah cara pandang, definisi dari kualitas kehidupan kerja dapat juga disebut sebagai filsafat. Seperti disebutkan di atas, bahwa konsep kualitas kehidupan kerja dikembangkan berdasarkan gerakan demokrasi industri di negara maju. Filsafat ini menyoroti hubungan diantara manajemen, pekerja dan organisasi. Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu kondisi kerja sebagai hasil dari interaksi antara individu dan pekerjaannya sehingga membuat pekerja lebih produktif dan memberi kepuasan kerja. (L Mahmudah, 2013)

Produktivitas organisasi dipengaruhi oleh mutu perlengkapan, alat-alat, dan faktor-faktor teknis dan material lain. Organisasi yang mengenal peranan sumber daya manusia dan perbaikan produktivitas dan menghargai kekuatan tenaga kerja yang mempunyai komitmen, terutama diarahkan pada sumber daya dan manajemen, terhadap pengembangan lingkungan dimana pekerja dapat memberikan kontribusi pada perbaikan kinerja pada kapasitas maksimum. Usaha seperti ini dinamakan sebagai quality of work life atau strategi pelibatan pekerja (Wibowo, 2009)

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjungpinang adalah Rumah Sakit Umum Daerah milik Pemerintah Kota Tanjungpinang, keberadaannya sejak tahun 1903 terletak tepat di jantung kota Tanjungpinang di Kelurahan Tanjungpinang Kota, Kecamatan Tanjungpinang Kota. Di bangun di atas tanah seluas 18.570 M², dengan luas bangunan sebesar 8.028 M² serta kapasitas tempat tidur sebanyak

148 buah. Rumah sakit umum daerah Kota Tanjungpinang sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya penanganan masalah kesehatan masyarakat di Kota Tanjungpinang. Peran pegawai rumah sakit dalam bekerja sangat diperhatikan, dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat perlu adanya kesigapan dalam melayani masyarakat. Namun, dengan banyaknya beban kerja pegawai rumah sakit terdapat hal yang harus diperhatikan oleh pemerintah berkenaan kualitas kehidupan kerja, dimana hal ini akan memberikan semangat bagi pegawai rumah sakit untuk dapat dengan baik menjalankan tugasnya.

Pegawai harus memiliki kualitas menurut standar tertentu. Bukti kualitas menurut standar tertentu menjamin seseorang dikatakan sebagai pegawai yang layak adalah pengabdian dan kerja keras yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap tanggung jawab yang di berikan. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang pegawai Rumah Sakit Daerah Kota Tanjungpinang, fenomena yang di dapatkan :

1. Belum meratanya kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan pengetahuan melalui pendidikan dan belum meratanya peningkatan keterampilan melalui pelatihan dan seminar. Hal ini dapat dilihat dari data pengajuan pegawai untuk melanjutkan pendidikan tidak bisa direalisasi seluruhnya seperti tahun 2017 yang mengajukan 6 orang pegawai namun surat izin belajar hanya keluar 3 orang, pada tahun 2018 yang mengajukan izin belajar 8 orang namun yang keluar hanya 2 orang. Berdasarkan dari

pemaparan tersebut dapat dibuat rekapitulasi data pengajuan pendidikan pada tahun 2017 dan 2018 sebagai berikut ;

Tabel 1.1
Data Pengajuan Izin Belajar RSUD Kota Tanjungpinang

No	Tahun	Yang Mengajukan Izin Belajar	Yang Diberikan Izin
1	2017	6 Orang	3 Orang
2	2018	8 Orang	2 Orang

Sumber : RSUD Kota Tanjungpinang, 2019

Berdasarkan dari data tersebut diatas dapat diketahui masih kurangnya diberikan kesempatan kepada pegawai untuk dapat meningkatkan pendidikan kearah yang lebih baik lagi. Berikut dapat diketahui jumlah pegawai berdasarkan jenjang pendidikan yang dimiliki :

Tabel 1.2
Data Pendidikan Pegawai RSUD Kota Tanjungpinang

No	Tingkat pendidikan	Jumlah
1	S2	10 Orang
2	S1	53 Orang
3	Diploma 4	9 Orang
4	Diploma 3	151 Orang
5	SMA	47Orang
6	SMP	8 Orang
7	SD	5 Orang
Jumlah		283 Orang

Sumber : RSUD Kota Tanjungpinang, 2019

2. Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian pegawai, penempatan pegawai hanya menyesuaikan dengan kebutuhan rumah sakit saja, masih terdapat pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kemudian masih ada pegawai dengan ijazah kesehatan bekerja pada bidang administrasi kantor serta

penempatan pegawai pada masing-masing bidang tugas tidak didasarkan pada pengalaman. Hal ini dapat dilihat dari beberapa bagian sebagai berikut :

Tabel I.3
Kesesuaian jabatan dengan pendidikan

No	Pendidikan	Jabatan	Keterangan
1	Bagian tata usaha	2 orang pegawai DIII perawat 1 orang pegawai berpendidikan SMA	Seharusnya di bagian tata usaha diisi dengan Sarjana Kesehatan Masyarakat
2	Bagian kepegawaian	2 orang masih SMA	Karena kekosongan seharusnya diisi Sarjana Kesehatan Masyarakat namun karena melihat pangkat dan golongan masih ada yang SMA menduduki jabatan tersebut
3	Bagian Humas	2 orang diisi DIII perawat	Harusnya diisi dengan Sarjana Kesehatan Masyarakat.

Sumber : RSUD Kota Tanjungpinang, 2019

3. Jam kerja dan beban kerja yang begitu padat sehingga minimnya waktu senggang untuk beristirahat. Jam kerja dapat dilihat ada 2 shift, pagi dan malam selama 12 jam, kemudian selama itu pekerjaan sangat padat karena melayani pasien yang silih berganti, belum lagi pada dinas malam, para pegawai, perawat, maupun dokter harus menghabiskan waktu semalaman tanpa tidur dan istirahat untuk melayani pasien.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti tertarik mengangkat judul
**“ANALISIS *QUALITY OF WORK LIFE* PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT
UMUM DAERAH KOTA TANJUNGPINANG”**

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana *Quality Of Work Life* Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis bagaimana *Quality Of Work Life* Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Dapat dijadikan sebagai masukan bagi Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang dalam hal kualitas kehidupan kerja.

1.4.2 . Kegunaan Akademis

Dapat dijadikan sebagai penambah wawasan bagi peneliti, dan penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi peneliti lain sebagai penelitian lanjutan.

1.4.3 . Kegunaan Praktis

Dapat dijadikan sebagai masukan kepada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Tanjungpinang dalam pengambilan kebijakan dan keputusan khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.

1.5. Sistematika Penulisan

Secara umum penelitian ini terdiri dari lima bab dimana antara masing-masing bab tersebut mempunyai kaitan antara satu dan lainnya dibawah ini diuraikan sistematika penulisan sebagai berikut

BAB I. PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisikan beberapa teori yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti dan sesuai dengan pendapat para ahli untuk memperkuat data variabel penelitian. Kemudian untuk melihat permasalahan di lapangan ditetapkan grand teori yang menjadi rujukan dalam membahas permasalahan yang akan dikaji nantinya.

BAB III. METODE PENELITIAN

Berisikan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, informan(subjek penelitian), jenis dan sumber data, teknik dan alat pengumpulan data, defenisi operasional variabel dan teknik analisa data.

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Di dalam bab ini menyajikan tentang gambaran umum tentang objek yang di teliti dan analisa pembahasan penelitian.

BAB V. PENUTUP

Bab ini berisi simpulan dan saran berdasarkan hasil analisis bab-bab sebelumnya yang mungkin berguna sebagai masukan bagi pihak-pihak terkait.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya manusia

Manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan daripada usaha-usaha anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber lain dari kegiatan tersebut agar supaya dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan unsur pokok dalam setiap organisasi atau perusahaan di mana antara manusia dengan perusahaan terjalin suatu hubungan yang saling membutuhkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan cabang ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada manusia, dalam hal ini adalah tenaga kerjanya. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan mempunyai peranan yang penting dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian kegiatan manajemen sumberdaya manusia menyangkut kegiatan perencanaan, pengelolaan dan pengembangan segala potensi sumberdaya manusia yang ada serta hubungan antar manusia dalam suatu organisasi kedalam sebuah desain tertentu yang sistimatis , sehingga mampu mencapai efektivitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan, (2016) MSDM adalah Ilmu atau seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan , karyawan dan, masyarakat. Moses N. Kinggundu (Ambar Teguh Sulistiyani Rosida , 2009) MSDM adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat,bangsa, dan internasional yang efektif.

Menurut (Hasibuan, (2016) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Tjutju Yuniarsih, (2011:3) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan kepada praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013:2), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada seorang (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Selanjutnya menurut A.F Stoner, (Siagian, 2014), Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk

ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”. Menurut Hasibuan, (2011), “Manajamen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat

Menurut Hasibuan, (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Ilmu atau seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan , karyawan dan, masyarakat. Moses N. Kinggundu, (Ambar Teguh Sulistiyan Rosida, 2008) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang efektif.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Handoko & Megita, (2014), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Dessler, (2011) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Simamora, (Sutrisno, 2010) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian,

pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Indah Puji Hartatik, 2014) fungsi Manajemen dapat di bagi menjadi dua yaitu fungsi manajemen dan fungsi manajerial

a. Fungsi Manajemen

1. Perencanaan

Fungsi perencanaan manajemen sumber daya manusia adalah upaya sadar dalam pengambilan keputusan yang sudah diperhitungkan dengan matang mengenai hal apa saja yang akan dilakukan dimasa yang akan datang oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi, wewenang, integrasi, delegasi, wewenang, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja efektif.

4. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua pegawai agar menaati peraturan sesuai rencana. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, disiplin, perilaku, kerja samadan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

b. Fungsi Operasional

1. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.

2. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral, karyawan melalui pendidikan serta pelatihan.

3. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung.

4. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan instansi dengan kebutuhan pegawai.

5. Pemeliharaan

Kegiatan yang memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas.

6. Kedisiplinan

Fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan.

7. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.1.2 *Quality Of Work Life*

2.1.2.1 Pengertian *Quality Of Work Life*

Quality Of Work Life (QWL) mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkannya lingkungan pekerjaan bagi seseorang. Tujuan utamanya adalah pengembangan lingkungan kerja yang sangat baik bagi karyawan dan juga bagi produksi. Fokus utama dari *Quality Of Work Life* sendiri adalah bahwa lingkungan kerja dan semua pekerjaan didalamnya harus sesuai dengan orang-orang dan teknologi. Menurut Mangkuprawira (2009), kualitas kehidupan kerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja. Menurut Cascio (2013), *quality of work life* merupakan salah satu tujuan penting dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai. Menurut Cascio (2013) bahwa *quality of work life* dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan tentang kesejahteraan mental dan fisiknya ketika bekerja. Ada dua pandangan mengenai maksud dari *quality of work life*. Pertama, *quality of work life* adalah sejumlah keadaan dan praktek dari organisasi (contoh: pengayaan penyelia yang demokratis, keterlibatan pekerja, dan kondisi kerja yang aman). Sementara yang kedua, *quality of work life* adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin rasa aman, mereka merasa puas, dan mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia.

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality Of Work Life* (QWL) merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumberdaya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat,

kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Unsur-unsur pokok dalam filsafat tersebut ialah: kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektifitas organisasi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan, karier, penghasilan dan nasib mereka dalam pekerjaan.

Pengertian *Quality Of Work Life* yang banyak digunakan adalah pengertian yang berasal dari Cascio, hal tersebut dikarenakan Cascio dipandang sebagai pelopor dari perkembangan *Quality Of Work Life* itu sendiri. Menurut Cascio *Quality Of Work Life* dapat diartikan menjadi dua pandangan, pandangan pertama menyebutkan bahwa *Quality Of Work Life* merupakan sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi (contohnya : pemerayaan pekerjaan, kebijakan promosi dari dalam, kepenyeliaan yang demokratis, partisipasi karyawan, dan kondisi kerja yang aman).

Robbins, (2016) mendefinisikan QWL sebagai suatu proses bagaimana suatu organisasi merespon kebutuhan karyawan sehingga karyawan tersebut memiliki kesempatan membuat keputusan untuk merancang kehidupannya di dalam lingkup pekerjaan. Selanjutnya, QWL menurut Mangkunegara, (2013) sebagai setiap kegiatan perbaikan yang terjadi pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektifitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia. Menurut Siagian, (2010) *Quality Of Work Life* merupakan upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut

berperan dalam menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya.

Quality of Worklife merupakan sebuah pendekatan sistem yang dilaksanakan manajer untuk meningkatkan produktivitas karyawannya. Hal ini juga disadari oleh pekerja bahwa dengan meningkatkan kualitas kerja maka akan dapat meningkatkan upah yang lebih baik. Bagi pihak manajemen ketika karyawan memiliki kualitas kerja yang baik maka produktivitas akan naik pula sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Menurut Harold at. al. (Allameh & Ansari, 2013) *Quality of Work Life* adalah suatu pendekatan sistem untuk mendesain pekerjaan dan pengembangan dalam ruang lingkup yang luas, terutama dalam melakukan job enrichment. Pendekatan *Quality of Worklife* ini dikombinasikan dengan pendekatan sistem sosioetnik dalam manajemen. Oleh karena itu, *Quality of Worklife* bukan hanya pendekatan tentang job enrichment tetapi juga merupakan bidang multi disiplin serta merupakan perpaduan antara disiplin ilmu industri dan psikologi, teknik industri, teori organisasi, motivasi, leadership, serta hubungan industrial. Lee dan Yudith (Saydam, 2010) mengatakan bahwa *Quality of Work Life (QWL)* telah memberikan harapan terhadap kepuasan karyawan mengenai kebutuhan- kebutuhan individu melalui pemberian banyak pengalaman dalam organisasi. Filosofi dasar dari konsep tersebut adalah peningkatan kualitas kehidupan kerja berasal dari semua effort pada setiap tingkatan di organisasi untuk mendapatkan human dignity (sesuatu yang sangat bernilai) dan *growth* (pertumbuhan).

Hal ini sejalan dengan pendapat Parvar et al, (2013) yang mendefinisikan kualitas kehidupan kerja adalah suatu program yang efektif dalam memperbaiki kondisi kerja dan efektifitas organisasi. Menurut Parvar, kualitas kehidupan kerja memiliki peranan dalam memantau karyawan berkaitan dengan kualitas pekerjaan mereka dan kualitas kehidupan kerja karyawan sendiri juga dapat membantu para atasan untuk dapat melakukan perbaikan dalam suatu organisasi. Kemudian, Sirgy, (Tongo, 2015) memberikan definisi lain mengenai QWL, yaitu kepuasan karyawan dengan berbagai ragam kebutuhan melalui sumber daya, kegiatan, dan hasil dari berpartisipasi di perusahaan. Dari definisi-definisi mengenai QWL yang telah dipaparkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Quality Of Work Life* atau kualitas kehidupan kerja adalah suatu bentuk kepedulian organisasi atau perusahaan untuk memenuhi kepuasan karyawan melalui praktek-praktek yang efektif untuk memperbaiki kondisi kerja dan meningkatkan efektifitas organisasi.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Quality Of Work Life*

Menurut Budiyarti (Nurrohmah, 2017) mengungkapkan bahwa karyawan memilih perusahaan dan berada di perusahaan tersebut jika mereka memiliki rasa percaya bahwa perusahaan dapat memberikan kualitas kehidupan kerja yang tinggi.

Cascio (Nurrohmah, 2017) mengemukakan tiga faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja atau *Quality Of Work Life*, yaitu:

1. Sistem imbalan yang inovatif, artinya bahwa upah yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhan

karyawan sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan dengan standar pengupahan yang berlaku di pasar kerja. Sistem imbalan ini mencakup gaji, tunjangan, jaminan sosial, bonus, dan berbagai fasilitas lain sebagai upah karyawan dalam bekerja.

2. Lingkungan kerja, adalah tersedianya lingkungan kerja yang kondusif. Termasuk dalam penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik. Lingkungan kerja ini sangat penting terutama bagi keselamatan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja.
3. Restrukturisasi kerja, yaitu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang menantang dan kesempatan yang lebih luas untuk mengembangkan diri sehingga mendorong karyawan untuk lebih berkembang

Berdasarkan pengertian diatas, *Quality of Worklife* mengacu pada keadaan lingkungan kerja yang dapat memenuhi kebutuhan pribadi setiap anggotanya. Lingkungan kerja merupakan tempat para individu karyawan terlibat dengan pekerjaannya sehari-hari. Dengan demikian *Quality of Worklife* bermula dari persepsi individu terhadap lingkungan kerjanya, apakah lingkungan kerjanya tersebut karyawan dapat memenuhi kebutuhannya atau tidak. Apabila karyawan merasakan tidak dapat memenuhi kebutuhannya melalui lingkungan kerja tersebut maka berarti kualitas kehidupan kerjanya tidak baik dan individu tersebut tidak menyukai keadaan lingkungan kerjanya begitu pula sebaliknya. Menurut Sumarsono (2009) organisasi yang berkeinginan untuk mengembangkan program *Quality of Worklife* pertama-tama harus menentukan tujuan yang akan

diraih oleh perusahaan tersebut. Tujuan yang sudah ditetapkan ini merupakan tanggungjawab dari pihak manajemen, pekerja, serikat pekerja, serta seluruh anggota organisasi.

Menurut Siagian (2014), konsep Quality Of Worklife (QWL) terdiri dari delapan (8) faktor penting yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan mutu hidup karyawan yaitu:

1. Imbalan yang adil dan memadai Yang dimaksud dengan imbalan adil dan memadai adalah bahwa imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya harus memungkinkan penerimaannya memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan dan sesuai pula dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja. Artinya, imbalan yang diterima oleh karyawan harus sepadan dengan imbalan yang diterima orang lain yang melakukan pekerjaan sejenis.
2. Kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan nyaman Kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan nyaman dimana pekerja dan lingkungan kerja yang menjamin bahwa para pekerja terlindungi dari bahaya kecelakaan. Segi penting dari kondisi demikian ialah jam kerja yang memperhitungkan bahwa daya tahan manusia ada batasnya. Karena itulah ada ketentuan mengenai jumlah jam kerja setiap hari, ketentuan istirahat, dan ketentuan cuti.
3. Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan artinya pekerjaan harus diselesaikan memungkinkan penggunaan aneka

ragam keterampilan, terdapat otonomi, pengendalian atau pengawasan yang tidak ketat karena manajemen memandang bahwa bawahannya terdiri dari orang-orang yang sudah matang, tersedia informasi yang relevan dan kesempatan menetapkan rencana kerja sendiri, termasuk jadwal, mutu, dan cara pemecahan masalah.

4. Kesempatan untuk berkembang dan keamanan berkarya di masa depan *Quality Of Worklife (QWL)* mengandung pengertian bahwa kekaryaan seseorang, terdapat kemungkinan berkembang dalam kemampuan kerja yang tersedia kesempatan menggunakan keterampilan dan pengetahuan baru yang dimiliki. Disamping itu dengan menyadari bahwa perubahan pasti terjadi di masa depan, ada jaminan bahwa pekerjaan dan penghasilan seseorang tidak akan hilang.
5. Integrasi sosial dalam lingkungan kerja melalui *Quality Of Worklife (QWL)* dalam organisasi tidak ada tindakan atau kebijakan yang diskriminatif. Status dengan berbagai simbolnya tidak ditonjolkan. Hirarki jabatan, kekuasaan, dan wewenang tidak digunakan sebagai dasar untuk berperilaku, terutama yang sifatnya manipulatif.
6. Tersedia kesempatan meniti karier secara teratur. Suasana keterbukaan ditumbuhkan dan dipelihara dan terdapat iklim saling mendukung diantara karyawan.
7. Ketaatan pada berbagai ketentuan formal dan normatif *Quality Of Worklife (QWL)* menjamin bahwa dalam organisasi tidak ada pihak yang campur tangan dalam urusan pribadi seseorang. Para karyawan diberikan

kebebasan bicara dan menyatakan pendapat, sehingga tidak dihantui ketakutan akan dikenakan sanksi oleh para pejabat pimpinan. Semua orang dalam organisasi mendapat perlakuan yang sama. Perbedaan pendapat, perselisihan, dan pertikaian buruh diselesaikan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku.

8. Keseimbangan antara kehidupan kekarayaan dan kehidupan pribadi dengan bekerja pada suatu organisasi, maka seseorang akan menyerahkan tenaga dan waktunya kepada penggunaannya. Untuk itu ia menerima imbalan. Akan tetapi tidak berarti bahwa dengan menjadi karyawan pada suatu organisasi, sehingga tidak boleh lagi melakukan kegiatan lain.

Dalam Sonny Sumarsono, (Nurrohmah, 2017) bahwa terdapat dua fase kegiatan *Quality of Worklife*, pertama, terjadi selama periode 1969-1974 ketika sekelompok peneliti, penerima beasiswa, serta pemerintah tertarik tentang cara untuk mempengaruhi kualitas dari pengalaman kerja individu. Pada umumnya, masyarakat Amerika yang makmur memberi perhatian mengenai pengaruh pekerjaan terhadap kesehatan dan kepuasan kerja para karyawan. Kedua, pada tahun 1979 dan sampai saat ini muncul gagasan *Quality of Worklife* untuk mengantisipasi persaingan internasional. Amerika menghadapi kompetisi yang meningkat pada pasar internasional dan pasar domestic yang dibanjiri barang-barang luar negeri. Pada tahun yang sama, banyak program *Quality of Worklife* yang diterapkan diawal 1970-an telah matang dan menghasilkan sesuatu. Perhatian nasional yang meningkat terhadap masalah produktivitas menghasilkan kritik atas program *Quality of Worklife* di Amerika.

Menurut Flippo, (Allameh & Ansari, 2013) terdapat empat unsur-unsur penting terkait dengan rumusan definisi kualitas kehidupan kerja yaitu upaya untuk (1) memajukan pertumbuhan dan martabat manusia, (2) bekerja bersama dengan saling membantu, (3) menentukan perubahan-perubahan kerja secara partisipatif, dan (4) menganggap tujuan-tujuan karyawan dan organisasi dapat berjalan bersama-sama. Istilah kualitas kehidupan kerja pertama kali diperkenalkan pada Konferensi Buruh Internasional pada tahun 1972, tetapi baru mendapat perhatian setelah United Auto Workers dan General Motor berinisiatif mengadopsi praktek kualitas kehidupan kerja untuk mengubah sistem kerja. Namun pengertian *Quality of Work Life* yang banyak digunakan saat ini adalah pengertian yang berasal dari Cascio, hal tersebut dikarenakan Cascio dipandang sebagai pelopor dari perkembangan *Quality of Work Life* itu sendiri. menurut Rivai & Sagala, (2014) merupakan usaha yang sistematis dari organisasi untuk memberikan kesempatan yang lebih besar kepada pekerja untuk mempengaruhi pekerjaan dan kontribusi mereka terhadap pencapaian efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Kualitas kehidupan kerja juga mengandung makna adanya supervisi yang baik, kondisi kerja yang baik, pembayaran dan imbalan yang baik, pekerjaan yang menantang serta pemberian reward yang memadai.

Kualitas kehidupan kerja yaitu perusahaan harus menciptakan rasa aman dan kepuasan agar SDM di lingkungannya menjadi kompetitif, kualitas kehidupan kerja adalah keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi dan kemampuan untuk melakukan hal itu bergantung pada adanya perlakuan yang adil terhadap pegawai,

kesempatan menggunakan kemampuan secara penuh, kesempatan untuk mewujudkan diri serta berperan aktif dalam pengambilan keputusan.

Menurut Walton, (Rita Susanti, 2015) terdapat delapan indikator dalam pengukuran kualitas kehidupan kerja yaitu pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, lingkungan fisik, pengawasan, upah dan keuntungan, hubungan sosial, dan integrasi tempat kerja.

2.1.2.3 Dimensi *Quality Of Work Life*

Cascio, (2013) menguraikan sembilan komponen Quality of work life yang terdiri dari keterlibatan karyawan, pengembangan karir, penyelesaian masalah, komunikasi, fasilitas yang tersedia, rasa aman terhadap pekerjaan, keselamatan lingkungan kerja, kompensasi yang seimbang, dan rasa bangga terhadap institusi. Menurut Walton, (Rita Susanti, 2015) menyebutkan terdapat delapan dimensi dari *Quality Of Work Life*. Adapun dimensi tersebut:

1. *Adequate and fair compensation*

Gaji yang diterima karyawan dari perusahaan dapat memenuhi standar gaji yang diterima secara umum, cukup untuk memenuhi suatu tingkat hidup yang layak dan mempunyai perbandingan yang sama dengan gaji yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama. Disisi lain, gaji yang memadai dan adil menunjukkan pada komponen dasar dari kualitas kehidupan kerja yang berguna untuk memotivasi, menarik, dan menahan para karyawan.

2. *Safe and healthy environment*

Lingkungan yang aman dan sehat berkaitan dengan lingkungan kerja karyawan termasuk kenyamanan situasi untuk fisik dan kesehatan mereka. Kondisi kerja yang tidak sehat dan berbahaya juga dapat menyebabkan permasalahan bagi pemberi kerja. Oleh karena itu, karyawan tidak ditempatkan dalam keadaan yang dapat membahayakan diri mereka, namun pada kondisi yang meminimalisir resiko yang timbul akibat kecelakaan. Hal ini berkaitan pula dengan waktu atau jam kerja yang layak dan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

3. *Development of human capacity*

Komponen pengembangan kapasitas manusia menunjukkan pada kecenderungan perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk mendapatkan kesempatan untuk belajar dan memperoleh otonomi. Kualitas kehidupan kerja karyawan akan lebih baik apabila perusahaan memungkinkan karyawan untuk menggunakan ketrampilan, keahlian, serta memberikan otonomi untuk menyelesaikan pekerjaan.

4. *Growth and security*

Dicirikan sebagai beberapa faktor penting yang berkaitan untuk memelihara kualitas kehidupan kerja diklasifikasikan sebagai keamanan pekerjaan, pertumbuhan pribadi, dan kemajuan karir. Suatu pekerjaan dapat memberi sumbangan dalam menetapkan dan mengembangkan kapasitas individu. Kemahiran dan kapasitas individu itu dapat

dikembangkan dan dipergunakan dengan sepenuhnya, selanjutnya peningkatan peluang kenaikan pangkat dan promosi dapat diperhatikan serta mendapatkan jaminan terhadap pendapatan.

5. *Social integration*

Social integration mengacu pada komponen penting yang berkaitan dengan bagaimana karyawan memiliki perasaan kepemilikan terhadap perusahaan, seperti misalnya, jika karyawan merasa bebas, terbuka, dan adanya kepercayaan dalam hubungan dan adanya perasaan kebersamaan maka mereka akan merasa puas dengan kehidupan kerja mereka serta memiliki keterikatan dengan perusahaan.

6. *Constitutionalism*

Constitutionalism mengacu pada hak-hak yang dimiliki karyawan dan bagaimana hak-hak tersebut dapat melindungi karyawan. Hak-hak tersebut dapat dikategorikan seperti hak-hak pribadi yang harus dihormati, kebebasan untuk berekspresi, dan hukum perburuhan.

7. *Total life space*

Dikarakteristikan sebagai salah satu komponen penting dari kualitas kehidupan kerja karyawan yang berhubungan dengan waktu senggang karyawan. Seperti waktu untuk beristirahat, waktu bersama keluarga, dan keseimbangan waktu untuk bekerja dan istirahat. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki peranan lain diluar pekerjaan, seperti sebagai seorang suami atau bapak, atau istri, dan anak yang perlu memiliki waktu dengan keluarga.

8. *Social relevance*

Social relevance mengacu pada sikap tanggung jawab perusahaan untuk menjaga kualitas dari kondisi kerja. Perilaku ini mencakup perilaku etis seperti perilaku praktek yang tidak merusak lingkungan dan bertanggungjawab pada produk. Hal ini berkaitan dengan pelanggan dan masyarakat luas secara keseluruhan dimana perusahaan beroperasi. Organisasi atau perusahaan yang mengabaikan peranan dan tanggung jawab sosialnya akan menyebabkan karyawan kurang menghargai pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kualitas kehidupan kerja meliputi gaji yang adil dan memadai; lingkungan kerja yang sehat, selamat dan aman; adanya peluang untuk tumbuh dan berkembang; peluang penggunaan dan pengembangan kemampuan; keseimbangan antara pekerjaan, kehidupan pribadi dan kehidupan keluarga; hubungan kerja yang baik; dan tanggung jawab sosial perusahaan yang membangun kebanggaan karyawan.

2.1.2.4 Cara menguatkan kualitas kehidupan kerja

Menurut Cascio (2013), usaha perusahaan untuk memperbaiki quality of work life adalah usaha untuk memperbaiki komponen berikut ini :

1. Keterlibatan karyawan (*Employee participation*), contohnya dengan membentuk tim peningkatan kualitas, membentuk tim keterlibatan karyawan, dan mengadakan pertemuan partisipasi karyawan.
2. Pengembangan karir (*Career development*), contohnya dengan

mengadakan pendidikan dan pelatihan, evaluasi kinerja dan promosi. Manfaat pengembangan karir adalah : a. Mengembangkan prestasi karyawan b. Mencegah terjadinya karyawan yang minta berhenti untuk pindah kerja dengan cara meningkatkan loyalitas karyawan. c. Sebagai wahana untuk memotivasi karyawan agar dapat mengembangkan bakat dan kemampuannya. d. Mengurangi subjektivitas dalam promosi e. Memberikan kepastian hari depan f. Sebagai usaha untuk mendukung organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas.

3. Penyelesaian masalah (*Conflict resolution*), contohnya manajemen membuka jalur formal untuk menyampaikan keluhan atau permasalahan.
4. Komunikasi (*Communication*), komunikasi secara terbuka baik melalui manajemen langsung maupun melalui serikat pekerja, pertemuan grup. Bentuk komunikasi organisasi secara umum dibedakan menjadi dua yaitu komunikasi formal dan non formal. Bentuk komunikasi formal adalah bentuk hubungan komunikasi yang diciptakan secara terencana, melalui jalur-jalur formal dalam organisasi, yang melekat pada saluran-saluran yang ditetapkan sebagaimana telah ditunjukkan melalui struktur. Bentuk khas dari komunikasi ini adalah berupa komunikasi yang ada di luar struktur, biasanya melalui saluran-saluran non formal yang munculnya bersifat insidental, menurut kebutuhan atau kepentingan interpersonal yang baik, atau atas dasar kesamaan kepentingan.
5. Fasilitas yang didapat (*Wellness*), contohnya jaminan kesehatan, program

rekreasi, program konseling. Konseling adalah setiap aktivitas di tempat kerja di mana seorang individu memanfaatkan serangkaian keterampilan dan teknik untuk membantu individu lainnya memikul tanggung jawab dan mengelola pembuatan keputusan mereka apakah hal ini terkait dengan pekerjaan atau pribadi, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan diri. Aktivitas konseling sebagai bagian dari kehidupan untuk bekerja secara normal.

6. Rasa aman terhadap pekerjaan (*Job security*), contohnya program pensiun dan status karyawan tetap.
7. Keselamatan lingkungan kerja (*Save environment*), contohnya perusahaan membentuk komite keselamatan, tim gawat darurat, dan program keselamatan. Kewajiban perusahaan dalam meningkatkan keselamatan kerja terdiri dari : a. Memelihara tempat kerja yang aman dan sehat bagi pekerja b. Mematuhi semua standar dan syarat kerja c. Mencatat semua peristiwa kecelakaan yang terjadi yang berkaitan dengan keselamatan kerja.
8. Kompensasi yang seimbang (*Equitable compensation*), contohnya perusahaan memberikan gaji dan keuntungan yang kompetitif. Menurut Hasibuan (2012) besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Tujuan pemberian kompensasi adalah: a. Ikatan kerja sama antara karyawan dan pemberi kerja b. Kepuasan kerja dengan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan c. Sebagai motivator d. Program kompensasi atas

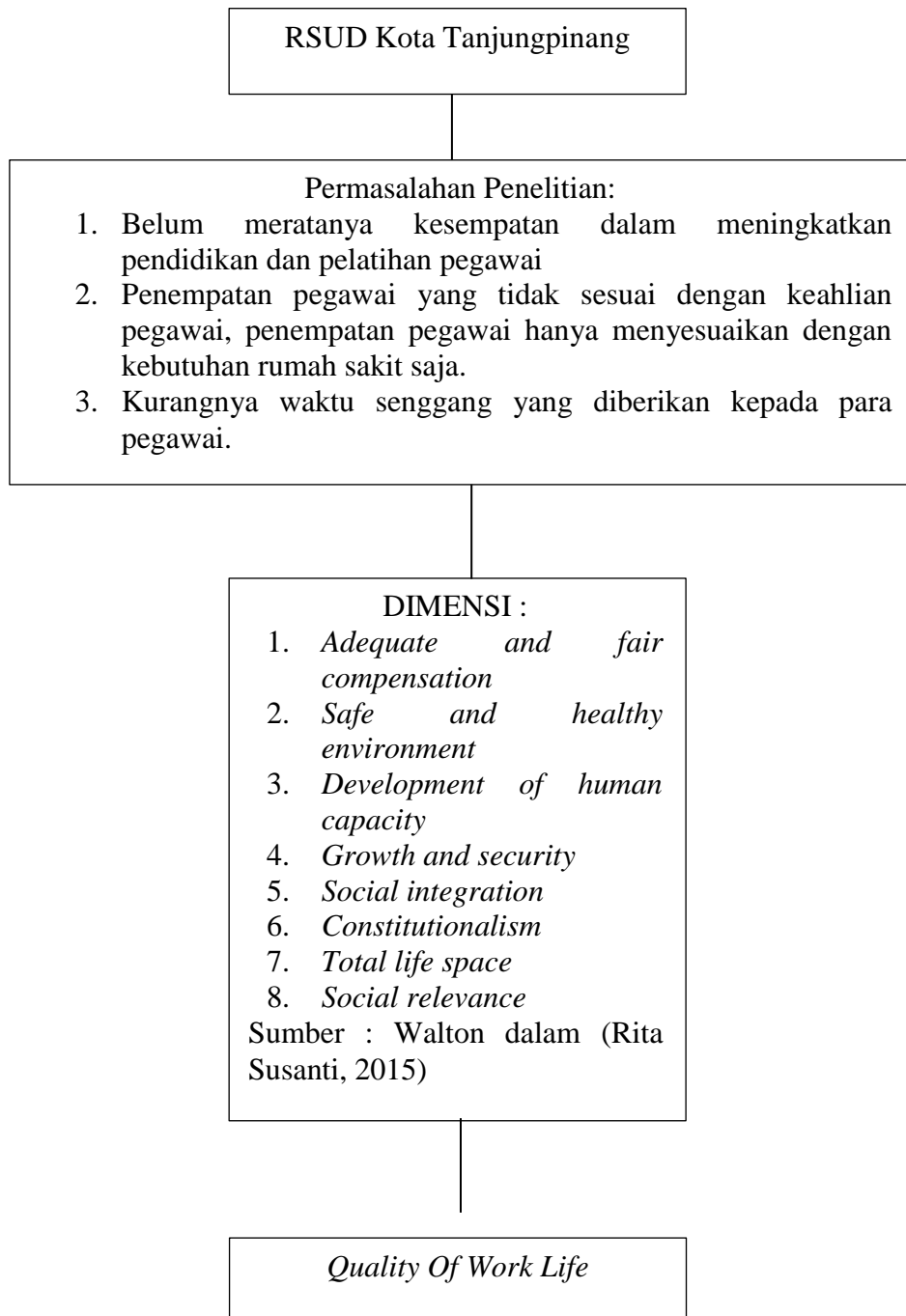
prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil e. Disiplin karyawan akan lebih baik f. Karyawan dapat dihindarkan dari pengaruh serikat buruh dan lebih berkonsentrasi pada pekerjaannya.

9. Rasa bangga terhadap institusi (*Pride*), contohnya perusahaan memperkuat identitas dan citra perusahaan, meningkatkan partisipasi masyarakat, dan lebih peduli terhadap lingkungan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



2.3 Penelitian Terdahulu

1. Dwi Astrid Aviant Volume 2, Nomor 2 (2017) Analisis *Quality Of Work Life* Pada Generasi X Dan Y Alumni Fakultas Ekonomi Dan Manajemen IPB. Kualitas kehidupan kerja merupakan hal yang penting didalam suatu perusahaan untuk mempertahankan pekerjanya. Pekerja dalam suatu perusahaan terdiri dari berbagai generasi dengan karakteristiknya masing –masing. Generasi yang mendominasi angkatan kerja saat ini adalah generasi X dan generasi Y. Persepsi generasi X dan Y terhadap QWL menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kepuasan kerja dan produktifitas kerja maka organisasi perlu menyadari bagaimana mengelola pekerja sesuai dengan karakter generasinya. Peningkatan *Quality of Work Life* pada generasi X dalam hal keselamatan perusahaan dapat menerapkan kegiatan-kegiatan pertemuan informal yang membahas mengenai keselamatan kerja dalam kantor maupun ruang kerja sehingga dalam pertemuan tersebut karyawan dapat berinteraksi dan secara langsung mendapatkan informasi mengenai keselamatan kerja dalam area kerja mereka. Dalam hal shift kerja, responden generasi X dalam penelitian ini menyatakan bahwa bersedia bekerja diluar jam kerja mereka dengan kompensasi yang sesuai. Dalam hal sistem kompensasi finansial dan non finansial, program peningkatan *Quality of Work Life* yang dapat diterapkan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan program – program pelatihan yang bersertifikasi dan beasiswa bagi karyawan. Hal tersebut dapat menjadi hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan

dikarenakan dalam penelitian ini prioritas utama kedua generasi adalah mendapatkan pengalaman. Generasi X menginginkan adanya lingkungan tempat kerja yang nyaman sebagai bentuk kompensasi non finansial.

2. Muchti Yuda Pratama Vol 1 Nomor 1 (2016) Analisis Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Putri Hijau Medan. Faktor-faktor yang memengaruhi Kualitas kehidupan kerja meliputi keterlibatan karyawan, pengembangan karir, penyelesaian masalah, komunikasi, fasilitas yang didapat, rasa aman terhadap pekerjaan, keselamatan lingkungan kerja, kompensasi yang seimbang, dan rasa bangga terhadap institusi. Kesimpulan dari penelitian ini adalah variabel pada kategori baik adalah komunikasi, penyelesaian masalah, keterlibatan karyawan, dan rasa bangga terhadap institusi. Sedangkan kategori kurang baik adalah keselamatan lingkungan kerja, pengembangan karir, dan fasilitas yang tersedia.
3. Hari Purnomo Vol. 10, No. 3 (2012) judul penelitian Rekomendasi Pengembangan *QWL (Quality of Work Life)* Berdasarkan Analisis Pengaruh QWL terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Kusta Sumberglagah Pacet Mojokerto. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas hidup kerja (QWL) diperlukan di lingkungan kerja rumah sakit. Melalui pendekatan manajemen manusia harus mampu menciptakan QWL yang dapat memberikan kesempatan untuk pengembangan diri, kesejahteraan yang dapat mencakup pekerja kebutuhan dasar, dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga dapat mendorong

antusiasme kerja dalam upaya untuk lebih mencapai tujuan. QWL di lingkungan kerja perawat masih rendah. Hubungan usia perawat dengan QWL di ruang Rawat Inap Rumah Sakit Kusta Sumberglagah didapatkan penjelasan bahwa usia perawat berpengaruh terhadap QWL. Didapatkan hasil perawat yang memiliki usia di bawah 30 tahun memiliki QWL yang rendah. Usia seseorang perawat akan memberikan gambaran kesiapan dalam melayani pasien dalam pelayanan keperawatan. Pelayanan keperawatan membutuhkan kesiapan mental perawat karena pasien yang dihadapi dengan karakteristik yang berbeda.

4. Lokanadha Reddy (2010) *Quality of work life of employees: emerging dimensions*. Berdasarkan hasil penelitian diketahui banyak faktor yang menentukan arti kualitas hidup kerja (QWL), salah satunya adalah lingkungan kerja. QWL terdiri dari kesempatan untuk terlibat aktif dalam pengaturan kelompok kerja atau pemecahan masalah yang saling menguntungkan bagi karyawan atau majikan, berdasarkan kerjasama manajemen tenaga kerja. Manajemen harus memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas hidup karyawan. Manajemen harus berusaha untuk menjadikan kualitas kerja karyawan sebagai memuaskan mungkin. Di saat karyawan ditantang tidak pernah sebelumnya untuk menyeimbangkan pekerjaan dan Pribadi
5. Mily Velayudhan (2017) *Quality Of Work Life – A Study*. Artikel empiris tentang kehidupan kualitas kerja-sebuah kuesioner terstruktur studi yang dapat diterapkan sebagai Survey opini karyawan diambil dalam 6 bulan

sekali untuk mengetahui kualitas hidup kerja. Dengan melakukan surveyorganization ini dapat mengetahui kualitas kehidupan kerja karyawan dan mengambil langkah yang diperlukan untuk memperbaiki the QWL di antara semua karyawan. Hal ini juga membantu majikan untuk mengetahui bahwa karyawan mereka yang bekerja di organisasi mereka dengan gembira bekerja menuju QWL baik yang akan meningkatkan kinerja mereka untuk datang bahagia setiap hari untuk tempat kerja mereka.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kualitatif, hal ini sejalan dengan pendapat Leksono, (2013) bahwa penelitian kualitatif yaitu “penelitian ini mensyaratkan penekanan pada proses dan makna yang bermutu. Kajian kualitatif belum atau dapat diukur atas besar-besaran kuantitas, jumlah, intensitas. Atau frekuensi capaian kinerja penelitian kualitatif tidak mengarah pada jumlah informasi yang banyak, namun pada bobot yang sarat temuan mendalam.

Penggunaan metode penelitian ini , karena peneliti ingin mendapatkan gambaran secara mendalam mengenai strategi pemberdayaan pegawai karena sesuai sifat dan tujuan penelitian yang ingin menekankan pada proses dan makna yang bermutu bukan untuk menguji hipotesis.

3.2 Jenis Data

Menurut (Sugiyono, 2003) sumber dan jenis data terbagi dua yaitu :

- a. Sumber Primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama melalui wawancara langsung dengan informan
- b. Data Sekunder merupakan data pendukung yang telah diolah lebih lanjut yang didapat dari dokumen, buku-buku maupun dokumentasi yang ada hubungannya dengan penelitian. data sekunder merupakan

sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data dapat dilakukan teknik pengumpulan data.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Adapun alat pengumpulan data yang akan digunakan saat melakukan penelitian sebagai berikut :

1. Wawancara, yaitu metode pengumpulan data melalui tanya jawab baik berstruktur maupun wawancara bebas yang diberikan kepada informan. menurut (Sugiyono, 2016) digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil
2. Observasi, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan secara langsung atau sengaja melalui pengamatan dan pencatatan terhadap gejala obyek yang akan diteliti. Alat yang dipergunakan daftar ceklis.
3. Dokumentasi, metode pengumpulan data dilakukan dengan mengambil dari beberapa dokumen maupun foto-foto yang ada kaitannya dengan penelitian.
4. Studi Pustaka, Studi pustaka adalah suatu pembahasan yang berdasarkan pada buku-buku referensi yang bertujuan untuk memperkuat materi pembahasan maupun sebagai dasar untuk menganalisa dan mendesain pemecahan permasalahan yang ada.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari objek yang akan diteliti, sebagaimana dijelaskan Hidayat, (2011) “populasi adalah himpunan keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti.” Seorang peneliti akan menentukan secara jelas populasi yang akan dijadikan sasaran penelitian yaitu populasi sasaran merupakan populasi yang nantinya akan menjadi cakupan kesimpulan dari hasil penelitian yang akan dilakukannya. Adapun populasi dalam penelitian ini semua pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang yaitu berjumlah 283 pegawai.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan sebahagian dari jumlah populasi, Menurut Hidayat, (2011) bahwa pengertian sampel adalah “kelompok kecil yang diamati dan merupakan bagian dari populasi sehingga sifat dan karakteristik populasi juga dimiliki oleh sampel.

Pada penelitian kualitatif menurut Sugiyono, (2017) bahwa dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, tetapi oleh Spradley dinamakan “*social situation*” atau situasi social yang terdiri atas tiga elemen yaitu tempat, pelaku, dan aktivitas yang berinteraksisecara sinergis. Adapun pengambilan sampel dari penelitian ini dengan teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu

tentang apa yang kita harapkan. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 7 orang yang terdiri dari 1 orang kepala bidang pelayanan, 1 orang kepala bidang keperawatan, 1 orang kepala bidang tata usaha, 1 orang kepala bidang keuangan, 1 orang sub bidang kepegawaian, dan 1 orang perawat, dan 1 orang dokter.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Berikut merupakan operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Dimensi
Quality Of Worklife	(Rivai & Sagala, 2014) menjelaskan kualitas kehidupan kerja merupakan usaha yang sistematis dari organisasi untuk memberikan kesempatan yang lebih besar kepada pekerja untuk mempengaruhi pekerjaan dan kontribusi mereka terhadap pencapaian efektivitas perusahaan secara keseluruhan	1. <i>Adequate and fair compensation</i> (kompensasi yang memadai dan adil) 2. <i>Safe and healthy environment</i> (keamanan dan lingkungan yang sehat)

		<p>3. <i>Development of human capacity</i> (pengembangan kapasitas sumber daya manusia)</p> <p>4. <i>Growth and security</i> (pertumbuhan dan keamanan)</p> <p>5. <i>Social integration</i> (integrasi sosial)</p> <p>6. <i>Constitutionalism</i> (konstitusionalisme)</p> <p>7. <i>Total life space</i> (kualitas kehidupan kerja karyawan)</p> <p>8. <i>Social relevance</i> (relevansi sosial)</p> <p>Sumber : Walton dalam (Rita Susanti, 2015)</p>
--	--	---

Sumber : Di Kembangkan Untuk Penelitian, 2019

3.6. Teknik Pengolahan Data

Analisis data dilakukan melalui tiga tahap sesuai pendapat Miles and Huberman, (Sugiyono, 2015) yaitu meliputi reduksi data , Penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

Adapun langkah-langkah yang digunakan dalam mengolah data hasil wawancara, sesuai pendapat Miles and Huberman (Sugiyono, 2015) sebagai berikut :

a. Reduksi data

Pada tahap ini dilakukan pengumpulan data dimulai dari pengamatan, wawancara dan dokumentasi. Data yang diperoleh melalui pengamatan , wawancara dan dokumentasi demikian banyak dan kompleks serta masih bercampur-campur, maka dibuatlah reduksi terhadap data-data tersebut. Dalam reduksi dilakukan seleksi untuk memilih data yang relevan dan bermakna, yang mengarah pada pemecahan masalah, penemuan, pemaknaan untuk menjawab pertanyaan

b. Data Display (penyajian data)

Setelah data direduksi, maka ditentukan konponen yang terfokus untuk diamati dari isi wawancara.

c. Conclusion Drawing (Verification)

Pada tahap ini data yang disajikan selanjutnya direduksi lagi sehingga akhirnya ditarik kesimpulan yang mengarah kepada pemecahan masalah dalam penelitian.

3.7. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan

cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2012)

Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis Komponensial, yaitu dengan mencari ciri spesifik pada setiap struktur internal dengan cara menkontraskan antar elemen, dilakukan melalui observasi dan wawancara terseleksi dengan pertanyaan yang mengkontraskan.

3.7.1 Uji Keabsahan Data

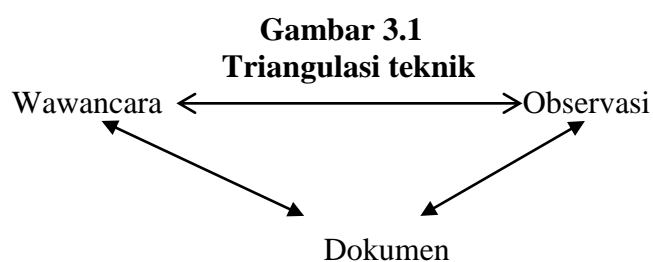
3.7.1.1 Triangulasi

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dengan berbagai waktu (Sugiono, 2017). Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu. Dalam penelitian ini penulis menggunakan triangulasi teknik dan triangulasi sumber.

3.7.1.2 Triangulasi Teknik

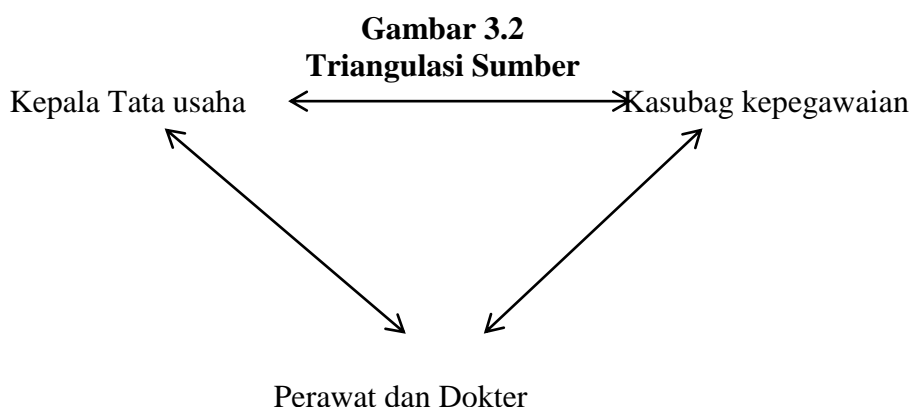
Triangulasi teknik untuk menguji kredibilatas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber sama dengan teknik yang berbeda (Sugiono,2017). Data yang diperoleh dari wawancara, lalu dicek dengan observasi,dokumentasi, bila dengan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber

data yang bersangkutan atau yang lain untuk memastikan data mana yang dianggap benar. Triangulasi teknik dapat digambarkan sebagaimana gambar 3.1 berikut ini



3.7.1.3 Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber (Sugiono,2017). Dalam penelitian ini untuk menguji kredibilitas data maka penulis mengajukan pengujian data yang diperoleh dari Kepala bagian Tata Usaha, Kepala sub kepegawaian dan kepada Pegawai. Triangulasi sumber dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 3.2 berikut ini



DAFTAR PUSTAKA

- Allameh, S. M., & Ansari, R. (2013). Effect of Quality of Work Life on Organizational Commitment by SEM (Case Study: OICO Company) Mohammad Reza Faghii parvar. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(10), 135–144. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v3-i10/285>
- Dessler. (2011). Manajemen SDM. *Manajemen SDM*, 5.
- Handoko, H., & Megita. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hidayat, S. dan S. (2011). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- Indah Puji Hartatik. (2014). buku praktis mengembangkan SDM. In *buku praktis mengembangkan SDM* (p. 11).
- Leksono, S. (2013). *Penelitian Kualitatif Ilmu Ekonomi Dari Metodologi Ke Metode*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Rita Susanti. (2015). Hubungan Religiusitas dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau*.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek (Edisi 3)*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2016). Perilaku Organisasi. *Indeks Kelompok Gramedia, 10*, 2006.
- Saydam, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan.
- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ed 1). Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Bisnis. Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R & D. *Bandung: Alfabeta*, 15(2010), 90. [https://doi.org/10.1016/S0969-4765\(04\)00066-9](https://doi.org/10.1016/S0969-4765(04)00066-9)

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Tjutju Yuniarsih, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

CURRICULUM VITAE

DATA PRIBADI



- Nama : Zaeni
- Jenis Kelamin : Laki-Laki
- Tempat, Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 18 Januari 1989
- Kewarganegaraan : Indonesia
- Agama : Islam
- Status : Belum Kawin
- Pekerjaan : Mahasiswa
- Alamat : Jl. Brigjen Katamso No. 55 Tanjungpinang

PENDIDIKAN FORMAL

- SD : SD Negeri 001 Tanjungpinang Timur
- SMP : SMP Negeri 5 Tanjungpinang
- SMA : SMA Negeri 3 Tanjungpinang
- AKADEMIK : STIE Pembangunan Tanjungpinang