

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL) TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN BINTAN**

SKRIPSI

**ANGGA PRASETIANTO
NIM: 15612341**



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

2019

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL) TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN BINTAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

**ANGGA PRASETIANTO
NIM: 15612341**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH *QUALITY OF WORKLIFE* TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN BINTAN**

Diajukan Kepada :

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

Oleh:

ANGGA PRASETIANTO
NIM : 15612341

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Dwi Septi Haryani,ST.M.M
NIDN . 1002078602/Asisten Ahli

Imran Ilyas,MM.
NIDN . 1007036603/Lektor

Mengetahui,
Ketua Program Studi,

Imran Ilyas,MM.
NIDN . 1007036603/Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH *QUALITY OF WORKLIFE* TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN BINTAN**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

ANGGA PRASETIANTO

NIM : 15612341

Telah Dipertahankan Didepan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Sembilan Belas
Agustus Dua Ribu Sembilan Belas dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarta Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua.

Sekretaris,

Dwi Septi Haryani,S.T,M.M.
NIDN.1002078602

Muhammad Muazamsyah,S.T,M.M
NIDN.1008108302

Anggota,

Tubel Agusven,S.T,M.M
NIDN.1017087601

Tanjungpinang, 25 Agustus 2019

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

Ketua,

Charly Marlinda,SE,M.Ak.Ak.CA.
NIDN . 1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Nama : Angga Prasetianto
NIM : 15612341
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,55
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Quality Of Work Life* (QWL) terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan.

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, April 2019

Penyusun,



Angga Prasetianto
NIM : 1561 2341

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah wasyukurillah wanikmatullah warahmatullah

Sujud syukur kusembahkan kepada-Nya Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang.

Sholawat beserta salam kuhadiahkan kepada nabi besar Muhammad SAW.

HALAMAN MOTTO

“Bermimpilah seakan kau akan hidup selamanya, Hiduplah seakan kau akan mati hari ini.”

-James Dean

“bekerja keraslah secara diam-diam, dan biarkan kesuksesanmu membuat keaduhan”

KATA PENGANTAR

Allhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan ridhlo, hidayah, dan inayah-Nya sehingga Tugas Akhir dengan judul “Pengaruh *Quality Of WorkLife* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan” ini dapat penulis selesaikan dengan baik dan lancar. Shalawat serta Salam tetap tercurah untuk sang revolusioner sejati, Muhammad SAW yang telah menunjukkan kepada kita dari zaman kegelapan ke zaman yang terang-benderang yaitu Dienul Islam.

Dalam penulisan Skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

- ❖ Allah SWT atas segala rahmad dan hidayahnya hingga Tugas Akhir ini dapat terselesaikan dengan baik.
- ❖ Ibu Charly Marlinda, SE.M.Ak.Ak.CA selaku ketua STIE Pembangunan Tanjungpinang.
- ❖ Ibu Ranti Utami, S.E,M.Si.Ak,CA selaku wakil ketua III STIE Pembangunan Tanjungpinang.
- ❖ Bapak Imran Ilyas,MM selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang dan juga selaku pembimbing II.
- ❖ Ibu Dwi Septi Haryani,ST.MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu serta dengan penuh kesabaran telah memberikan bimbingan dalam penyusunan Skripsi ini

- ❖ Segenap Ibu dan Bapak Dosen Program S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.
- ❖ Ayahanda dan Ibunda tercinta yang dengan penuh kesabaran dan pengorbanannya selalu memberikan dorongan, bantuan material maupun non material agar penulis dapat menyelesaikan studi.
- ❖ Karyawan dan Karyawati Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian dan telah banyak membantu dalam rangka penyusunan Skripsi ini.
- ❖ Sahabat Seperjuangan fajar, riko, mail, viki, dan wahyu yang terus bersama-sama berjuang dan berbagi pengetahuan dalam menyelesaikan skripsi ini bersama-sama.
- ❖ Terimakasih kepada Ulfah Husainiah yang selalu memebrikan dukungan, motivasi dan saran kepada penulis.

Penulis menyadari Skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena hal tersebut tidak lepas dari kelemahan dan keterbatasan penulis. Akhirnya penulis berharap agar Skripsi ini berguna sebagai tambahan ilmu pengetahuan serta dapat memberikan manfaat bagi semua pihak dan dijadikan implikasi selanjutnya bagi mahasiswa.

Tanjungpinang, Agustus 2019

ANGGA PRASETIANTO
NIM: 1561234

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN

HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN

HALAMAN PERNYATAAN

HALAMAN PERSEMBAHAN

HALAMAN MOTTO

KATA PENGANTAR..... vii

DAFTAR ISI..... v9

DAFTAR TABEL xii

DAFTAR GAMBAR..... xiii

DAFTAR LAMPIRAN xiv

ABSTRAK xv

ABSTRACT..... xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah 1

1.2. Rumusan Masalah..... 7

1.3. Batasan Masalah 7

1.4. Tujuan Penelitian 8

1.5. Kegunaan Penelitian 9

1.5.1. Kegunaan Ilmiah..... 9

1.5.2. Kegunaan Praktis 9

1.6. Sistematika Penulisan 9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori 11

2.1.1. Manajemen 11

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia..... 12

2.1.3 *Quality of Work Life* 16

2.1.4 *Job Security* 24

2.1.5 *Reward System*..... 25

2.1.6 *Carrier Advancements Opportunities*..... 26

2.1.7 *Participation in Decision Making* 28

2.1.8. Hubungan *Quality Of WorkLife* Dengan Kinerja 30

| | |
|---------------------------------|----|
| 2.1.9. Kinerja | 33 |
| 2.2. Kerangka Pemikiran | 39 |
| 2.3. Hipotesis Penelitian | 40 |
| 2.4. Penelitian Terdahulu | 41 |

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

| | |
|--|----|
| 3.1. Jenis Penelitian | 45 |
| 3.2. Jenis Data | 46 |
| 3.2.1. Data Primer | 46 |
| 3.2.2. Data Sekunder | 47 |
| 3.3. Teknik Pengumpulan Data | 47 |
| 3.3.1. Kuisisioner (Angket) | 47 |
| 3.4. Populasi dan Sampel | 48 |
| 3.4.1. Populasi | 48 |
| 3.4.2. Sampel | 49 |
| 3.5. Definisi Operasional Variabel | 49 |
| 3.6. Teknik Pengolahan Data | 52 |
| 3.6.1. Pengeditan (<i>Editng</i>) | 52 |
| 3.6.2. Pemberian Code (<i>Coding</i>) | 52 |
| 3.6.3. Pemberian Skor (<i>Scoring</i>) | 53 |
| 3.6.4. Tabulasi (<i>Tabulating</i>) | 53 |
| 3.7. Teknik Analisis Data | 53 |
| 3.7.1. Uji Validitas dan Realibilitas | 53 |
| 3.7.2. Uji Asumsi Klasik | 54 |
| 3.7.3. Analisis Regresi Linier Berganda | 56 |
| 3.7.4. Uji Hipotesis | 57 |

BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| 4.1. Hasil Penelitian | 60 |
| 4.1.1. Gambaran Umum Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan ... | 60 |
| 4.1.2. Gambaran Umum Responden | 65 |
| 4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian | 68 |
| 4.1.4. Analisis Data | 75 |
| 4.2. Pembahasan | 90 |
| 4.2.1. Pembahasan Mengenai Pengaruh <i>Job Security</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan.... | 90 |

| | | |
|-------|---|----|
| 4.2.2 | Pembahasan Mengenai Pengaruh <i>Reward System</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan.... | 92 |
| 4.2.3 | Pembahasan Mengenai Pengaruh <i>Advancement Opportunity</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan | 93 |
| 4.2.4 | Pembahasan Mengenai Pengaruh <i>Participation in Decision Making</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan..... | 94 |
| 4.2.5 | Pembahasan Mengenai Pengaruh <i>Quality of Work Life (QWL)</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan | 96 |

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| <u>Tabel 1.1 Tingkat Absensi Pegawai dan Honorer Dishub Bintang</u> | 4 |
| <u>Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel</u> | 51 |
| Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Status Kepegawaian | 68 |
| Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 68 |
| Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Umur..... | 69 |
| Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja..... | 70 |
| Tabel 4.5 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Job Security (X1)..... | 71 |
| Tabel 4.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Reward System (X2).... | 73 |
| Tabel 4.7 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Advancement Opportunity (X3)..... | 74 |
| Tabel 4.8 Rekapitulasi Jawaban Responden Participation in Decision Making (X4)..... | 75 |
| Tabel 4.9 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)..... | 76 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas | 78 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas..... | 80 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Autokorelasi..... | 83 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas..... | 84 |
| Tabel 4.14 Hasil Regresi Linear Berganda..... | 86 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Secara Parsial (UJI T)..... | 88 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (UJI F)..... | 90 |
| Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi | 91 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| <u>Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran</u> | 41 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi..... | 64 |
| Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (Histogram)..... | 85 |
| Gambar 4.3 Uji Normalitas (P-Plot)..... | 86 |
| Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas..... | 86 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|------------|--|
| Lampiran | : Judul Lampiran |
| Lampiran 1 | : Lembar Kuesioner |
| Lampiran 2 | : Tabulasi Kuesioner |
| Lampiran 3 | : Output Spss |
| Lampiran 4 | : Surat pernyataan |
| Lampiran 5 | : Dokumentasi Penelitian dan <i>Plagiarism</i> |
| Lampiran 6 | : Riwayat Hidup (<i>Curriculum Vitae</i>) |

Abstrak

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN BINTAN

Angga Prasetianto. 15612341. Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang. anggaagga122@gmail.com

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh dimensi *Quality Of WorkLife* yang diantaranya adalah *Job Security* (X1), *Reward System* (X2), *Advancement Opportunity* (X3), dan *Participation in Decision Making* (X4) terhadap Kinerja pegawai (Y). Objek penelitian ini adalah Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan dengan responden sebanyak 55 orang.

Dari analisis data primer dengan menggunakan SPSS versi 24, didapat hasil uji parsial bahwa *Job Security* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, *Reward System* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, *Advancement Opportunity* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, dan *Participation in Decision Making* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, dengan pengaruh terbesar dari variabel *Advancement Opportunity*. Dari hasil uji Simultan didapat hasil bahwa keseluruhan Variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,470 yang artinya *Job Security*, *Reward System*, *Advancement Opportunity*, dan *Participation in Decision Making* mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 47% sedangkan 53% dipengaruhi oleh variabel lain.

Saran dari hasil penelitian ini adalah perlu adanya penambahan inventaris dalam hal keamanan sehingga pegawai akan merasa aman saat bekerja disituasi apapun dan yang utama saat bekerja diluar kantor, serta perlu adanya perbaikan dalam hal pemberian imbalan terhadap pegawai yang sesuai dengan prosedur instansi yang telah ditetapkan, serta instansi dan pimpinan instansi perlu memberikan simpati lebih kepada pegawai dalam hal perkembangan karir dan informasi seputar promosi atau sejenisnya mengingat bahwa variabel *Advancement Opportunity* memiliki pengaruh paling besar terhadap Kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Quality of Work Life*, *Job Security*, *Reward System*, *Advancement Opportunity*, *Participation in Decision Making*.

Pembimbing I : Dwi Septi Haryani,ST.MM

Pembimbing II : Imran Ilyas,MM.

Abstract

***THE EFFECT OF QUALITY OF WORKLIFE TO EMPLOYEE
PERFORMANCE AT SERVICE OF TRANSPORTATION IN BINTAN
REGION***

Angga Prasetyanto. 15612341. *Management*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
(STIE) Pembangunan Tanjungpinang. anggaagga122@gmail.com

This research aims to determine the influence of the dimension of Quality of WorkLife such as Job Security (X1), Reward System (X2), Advancement Opportunity (X3), and Participation in Decision Making (X4) to the employee performance (Y). The object of this research is Service of Transportation in Bintan Region with 55 respondent.

From the analysis of the prime data that used SPSS version 24, get the result of partial test that job security influences employee performance significantly, reward system influences employee performance significantly, Advancement Opportunity influence employee performance significantly, Participation in Decision Making influence employee performance significantly. Advancement Opportunity as the most influence variable to the employee performance. Get the result from the simultan test that all of the independent variable influence the dependent variable significantly. The value of Adjusted R Square is 0,470, it mean that job security, reward system, advancement opportunity, and participation in decision making influence the employee performance as big as 47% while 53% influence by other variable.

The advise from this research are, need additions of inventory in the security so that the employee will feels safe while works in every situation firstly who works outside the offices, and the instation needs rejuvenation in the reward system to the employee corresponding with the procedure that already set by the instation, the instation and the leader of instation have to give more sympathy to the employee for the career development and the information about promotion or something like that, reminds that the most influences variable to the employee performances is Advancement Opportunity.

Keyword : Quality of Work Life, Job Security, Reward System, Advancement Opportunity, Participation in Decision Making.

Lecture Adviser I : Dwi Septi Haryani,ST.MM

Lecture Adviser II : Imran Ilyas,MM.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi akan mampu mencapai hasil dan tujuan yang sesuai dengan perencanaan jika memiliki Sumber Daya Manusia yang mendukung jalannya operasional organisasi, Sumber Daya Manusia merupakan kunci utama bagi sebuah organisasi untuk mendapat kinerja yang terbaik, karena selain bertanggung jawab dalam hal keterampilan dan keahlian dalam suatu bidang, Sumber Daya Manusia juga berkewajiban dalam membangun suasana kerja yang kondusif didalam organisasi.

Faktor-faktor internal yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat pegawai misalnya motivasi, tujuan dan harapan, sementara contoh faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan bawaan ataupun rekan kerja (Mangkunegara, 2009). Dengan demikian, kinerja yang baik merupakan harapan bagi organisasi, karena dengan pegawai yang memberikan kinerja terbaiknya, organisasi akan dengan lebih mudah dalam mencapai tujuannya.

Dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, pihak manajerial berupaya mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan memuaskan. Adapun tugas fungsinya melalui *planning*, *organizing*, *actuating*, *controlling* mengelola dengan menyediakan saran dan prasarana dalam mewujudkan suasana kerja yang kondusif diharapkan mampu mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

sarana dan prasarana dalam rangka mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang kondusif diharapkan bisa mendorong karyawan selalu berinovasi dan berkreasi.

Dorongan untuk melaksanakan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya lahir dari dalam diri pegawai itu sendiri, adanya dorongan-dorongan yang memotivasi pegawai untuk selalu memberikan kontribusi yang sebaik mungkin didalam organisasi, dorongan tersebut akan muncul jika *Quality Of Work Life* didalam organisasi dalam keadaan baik (Rivai, 2009).

Quality Of Work Life merupakan sebuah konsep yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja pegawai dengan menciptakan pegawai yang lebih baik. (Arifin, 2012) *Quality of Work Life* diartikan sebagai salah satu tujuan penting dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai. (Arifin, 2012) juga mengatakan bahwa *Quality of Work Life* dapat didefinisikan sebagai persepsi pegawai tentang kesejahteraan mental dan fisiknya ketika bekerja. Ada empat faktor yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam *Quality of Work Life*, yaitu partisipasi berupa keinginan keterlibatan pegawai dalam proses pembuatan berbagai keputusan dalam pembuatan semua kebijakan yang akan berpengaruh terhadap pekerjaannya , sistem imbalan yang merupakan suatu hal yang sangat penting karena semua pegawai membutuhkan imbalan yang dapat menutup kebutuhan pribadi dan keluarganya, restrukturisasi kerja mencakup pemberian kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan pekerjaan yang tertantang (*enrichment*) dan lingkungan kerja di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, melihat pentingnya Kinerja

Quality Of Work Life dalam suatu organisasi akan menentukan tingkat kinerja yang dapat dicapai oleh organisasi, maka penulis menentukan objek penelitian pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan yang mana juga merupakan tempat bekerja bagi penulis, Dinas Perhubungan memiliki fungsi sebagai salah satu instansi pemerintah yang berjalan sesuai peraturan daerah dan peraturan menteri yang berlaku, Dinas perhubungan Kabupaten Bintan memiliki fungsi dalam bidang pelayanan dalam angkutan jalan raya, rekayasa lalu lintas serta penyumbang retribusi melalui perizinan dan perpajakan di wilayah Kabupaten Bintan.

Beberapa dimensi yang ada dalam *Quality of Work Life* menurut Nanjundeswarasmy adalah *Participation in Decision Making*, diyakini tingkat partisipasi kerja pegawai dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan adanya partisipasi didalam organisasi maka tingkat komunikasi pegawai didalam organisasi akan semakin baik mengakibatkan tidak adanya kesenjangan antar karyawan dan dengan adanya partisipasi akan memberikan kesempatan dalam pemberian pendapat, serta turut serta dalam pengambilan keputusan, selanjutnya *Reward System* yang dirasa sangat dominan dalam peningkatan kinerja, pemberian sistem imbalan yang sesuai dengan prosedur akan membentuk pegawai yang lebih bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya dan kemungkinan akan mengakibatkan kinerja organisasi menjadi lebih baik. Kedua faktor tersebut yakni partisipasi dan sistem imbalan diduga memiliki peran yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan.

Berdasarkan hasil pengalaman selama 3 tahun penulis bekerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan, penulis melihat adanya fluktuasi tingkat Kinerja di dalam Instansi ini. Dan tingkat kinerja didalam Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan cenderung menurun, penurunan kinerja pegawai dapat dilihat dari tugas dan tanggung jawab kurang maksimal diselesaikan, menyalahi SOP (*standard operating procedure*) yang berlaku didalam instansi misalnya keterlambatan masuk kerja dan berada diluar kantor saat jam kerja, tidak melaksanakan tugas sesuai dengan Surat Perintah Tugas. Adanya permasalahan ini memperlihatkan adanya indikasi lemahnya *Quality Of Work Life* didalam Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan dan pengaruhnya terhadap kualitas kinerja.

Tabel 1.1. Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil dan Honorer Dinas Perhubungan Kab.Bintan Tahun 2018

| No | Bulan | Jumlah Pegawai | Jumlah hari Kerja | Absensi | | | Jumlah Absensi |
|----|-----------|----------------|-------------------|---------|----|----|----------------|
| | | | | A | I | S | |
| 1 | Januari | 55 | 21 | 5 | 15 | 4 | 24 |
| 2 | Februari | 55 | 20 | 5 | 7 | 7 | 19 |
| 3 | Maret | 55 | 22 | 10 | 10 | 2 | 22 |
| 4 | April | 55 | 21 | 6 | 12 | 10 | 28 |
| 5 | Mei | 55 | 22 | 4 | 18 | 5 | 27 |
| 6 | Juni | 55 | 19 | 3 | 15 | 5 | 23 |
| 7 | Juli | 55 | 20 | 3 | 10 | 8 | 21 |
| 8 | Agustus | 55 | 22 | 2 | 17 | 7 | 26 |
| 9 | September | 55 | 20 | 3 | 29 | 0 | 32 |
| 10 | Oktober | 55 | 22 | 13 | 14 | 4 | 31 |
| 11 | November | 55 | 22 | 9 | 15 | 3 | 27 |
| 12 | Desember | 55 | 20 | 8 | 10 | 3 | 35 |

Sumber data : Sub Bagian Sekretariat Dinas Perhubungan Kab.Bintan 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masih adanya pegawai yang absensinya belum optimal dan masih belum sesuai dengan harapan. Hal ini dilihat dari data yang paling tinggi tingkat absensi alfa adalah pada bulan Oktober yaitu

13 tidak masuk kantor tanpa ada alasan yang jelas. Absensi izin yang paling tinggi adalah pada bulan September yaitu 29 pegawai dan tingkat absensi sakit paling tinggi pada bulan April yaitu 10. Dengan tingkat absensi yang belum optimal tersebut, baik itu dari Alfa, sakit dan izin mengakibatkan jam kerja berkurang. Pada kondisi ini bahwa *Quality Of Work Life* diasumsikan tidak sehat di Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan.

Beberapa fenomena terkait dimensi *Quality Of Work Life* didalam Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan antara lain yang pertama *Job security* merupakan jamnan dalam kesinambungan kerja karyawan karena kondisi ekonomi dinegara tersebut (James,2010), permasalahan yang penulis lihat didalam dinas ini adalah, pekerjaan yang dilakukan di dinas ini terkesan membahayakan pekerjaanya, namun kelengkapan keamanan yg dikenakan tidak optimal dan juga tidak dilindungi dengan asuransi yang mana peran pegawai dinas perhubungan kabupaten bintan lebih sering berada dilapangan. *Reward System* merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi (Hasibuan,2009) , pemberian SPPD yang tidak sesuai dengan prosedur yang berlaku pada kedinasan, tidak dijalankan dengan baik oleh dinas ini, pegawai yang melakukan kegiatan sesuai SPT kerap kali tidak mendapatkan SPPD sebagai mana mestinya. *Advancement Opportunity* atau kesempatan untuk berkembang merupakan proses kemajuan individu melalui serangkaian tahapan (Werner & DeSimone, 2011), pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai terkesan tidak bervariasi dan cenderung melakukan pekerjaan yang sama dalam waktu yang

lama, hal ini mengakibatkan pegawai tersebut akan kesulitan dalam melakukan pekerjaan yang lain diluar dr kebiasaannya. *Participation in Decision Making* atau partisipasi dalam pengambilan keputusan merupakan melibatkan seseorang atau beberapa orang dalam suatu kegiatan (Astuti, 2009), dalam pengambilan kebijakan di dinas ini, manajemen dinas tidak mengikut sertakan pegawai yang berada pada level bawah untuk ikut serta menyuarakan pendapatnya dalam hal pemberian pendapat kepada kasi dan dilanjutkan untuk dirapatkan.

Manajemen Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan dirasa mengabaikan faktor-faktor *Quality Of Work Life* sehingga diasumsikan berakibat pada belum optimalnya kinerja pegawai dinas tersebut, Untuk mengatasi permasalahan ini maka perlunya organisasi memperhatikan mengenai konsep QWL yang ada di organisasi selama ini. Hal ini dimaksudkan agar dapat menciptakan rasa ketertarikan masing-masing pegawai untuk dapat memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan terwujudnya hal tersebut, bukan hanya kebutuhan pegawai yang terpenuhi tapi tujuan organisasi juga ikut tercapai.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka penulis melihat bahwa kondisi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan kurang baik. Hal itu dapat dilihat dari permasalahan yang dihadapi oleh organisasi tersebut. Oleh karena itu, penulis beranggapan bahwa ada faktor yang menyebabkan terjadinya keadaan yang demikian, permasalahan ini yang mendorong penulis tertarik untuk mengangkat tema ini lebih jauh dengan memilih judul **“PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN BINTAN”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka yang menjadi masalah pokok pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah *Job Security* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan?
- b. Apakah *Reward System* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan?
- c. Apakah *Advancemnet Opportunity* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan?
- d. Apakah *Particiation in Decision Making* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan?
- e. Apakah *Quality Of Work Life* yang termasuk didalamnya *Job Security*, *Reward System*, *Advancemnet Opportunity*, *Participation in Decision Making* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan?

1.3. Batasan Maasalah

Pembatasan masalah diperlukan dengan maksud agar penelitian dapat dilakukan berfokus kepada permasalahan yang akan digali, batasan masalah dalam penelitian ini hanya meneliti tentang apakah penerapan kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan. Terdapat Lima faktor dalam *Quality of Work Life* menurut Lau

dan Bruce. Dalam penelitian ini hanya menggunakan empat faktor dari lima faktor *Quality of Work Life* yaitu *Job Security*, *Reward System*, *Advancemnet Opportunity* dan *Participation in Decision Making*. Tanpa menjadikan faktor *Training* sebagai variabel karena training hanya diberlakukan terhadap pegawai yang memiliki jabatan dan menjadi penanggung jawab kegiatan tertentu.

1.4. Tujuan Penelitian

Dari permasalahan diatas, maka secara keseluruhan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk melihat apakah *Job Security* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan.
- b. Untuk melihat apakah *Reward System* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan.
- c. Untuk melihat apakah *Advancemnet Opportunity* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan.
- d. Untuk melihat apakah *Particiation in Decision Making* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan.
- e. Untuk melihat apakah *Quality Of Work Life* yang didalamnya termasuk *Job Security*, *Reward System*, *Advancemnet Opportunity* dan *Participation in Decision Making* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan.

1.5. Kegunaan Penelitian

1.5.1. Kegunaan Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan serta sebagai acuan atau bahan pertimbangan dan memberikan informasi untuk penelitian selanjutnya yang membahas masalah yang sama ataupun objek penelitian yang sama, dan diharapkan penelitian selanjutnya mampu menjadikan penelitian ini sebagai acuan untuk menghasilkan penelitian yang lebih baik.

1.5.2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan dan sebagai acuan dalam menetapkan langkah selanjutnya serta dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan, dengan mengacu pada hasil penelitian ini diharapkan instansi mampumeningkatkan kinerja dan memperbaiki *Quality of Worklife* dalam instansi.

1.6. Sistematika Penulisan

Penulisan dalam penelitian ini dibagi dalam beberapa bab, dengan maksud memudahkan dalam melakukan pembahasan. Hal ini penulis lakukan agar pembahasan yang dilakukan tidak menyimpang dari tema dan pokok pembahasan. Adapun pembagiannya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, tinjauan pustaka, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas tentang telaah pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis. Landasan teori dijadikan pedoman untuk menentukan metode penelitian yang dilakukan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini memuat tentang metode penelitian dan variable penelitian yang hasilnya dianalisis dan dibahas pada bab empat.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang gambaran umum perusahaan, dan penyajian dan analisis data hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari bab sebelumnya, dan saran untuk peneliti selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Manajemen

Manajemen merupakan alat untuk pencapaian tujuan yang diinginkan. Manajemen yang tepat akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diaturnya berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu (Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Pengendalian).

Menurut Manulang (2012) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, didalam suatu organisasi, untuk memperoleh hasil manajemen secara maksimal, para manajer didalam organisasi haruslah mampu menguasai seluruh fungsi manajemen yang ada.

Definisi manajemen menurut Daft (2010) “*manajement is attainment of organizational goals in an effective and efficient manner through planning, organizing, leading, and controlling organizational resources.* (Manajemen merupakan pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien

lewat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumberdaya organisasi.)”

Menurut (Hasibuan, 2009) “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber- sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”

Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya manajemen merupakan suatu proses yang terdiri dari fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pemimpinan, dan pengendalian kegiatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, penginteggrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Subekhi & Jaohar, 2012).

Manajemen sumber daya manusia sebagai serangkaian pengembangan sumber daya manusia bukan sekedar daya yang lainnya tindakan dalam hal pemikiran, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun organisasi (Subekhi & Jaohar, 2012).

Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas dapat ditarik kesimpulan, bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni bagaimana suatu organisasi dapat melakukan pemanfaatan sumber daya yang ada di

dalam organisasi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.2.1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sutrisno (2009) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang merupakan bagian dari proses kegiatan yang paling sentral, karena merupakan suatu rangkaian untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, agar kegiatan manajemen sumber daya manusia ini dapat berjalan dengan lancar, maka dapat memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

Menurut Sutrisno (2009) mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut :

- a. Perencanaan, kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian, kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
- c. Pengarahan dan pengadaan, pengarahannya adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

- d. Pengendalian, merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. Pengembangan, merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
- f. Kompensasi, merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
- g. Pengintegrasian, merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- h. Pemeliharaan, merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.
- i. Kedisiplinan, merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.
- j. Pemberhentian, merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

Dari definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi/perusahaan agar dapat berjalan efektif, guna mencapai tujuan yang telah dibuat, serta dapat dikembangkan dan pelihara

agar fungsi organisasi dapat berjalan seimbang dan efisien.

2.1.3 *Quality of Work Life*

Menurut Robbins (2010) 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, menurut Arifin (2012) 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.

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. 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 (Rivai & Sagala, 2009).

QWL lebih mengacu kepada iklim atau budaya kerja keseluruhan. QWL dapat dideskripsikan sebagai dampak efektivitas manusia dan organisasi yang dikombinasikan dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. Terdapat bukti kuat bahwa karyawan yang benar-benar diberdayakan dan bekerja dalam kerangka pemecahan masalah partisipatoris, lebih berkomitmen terhadap organisasi dan terhadap serikat pekerja mereka.

Terdapat juga bukti riset terbaru yang menyatakan bahwa keterlibatan QWL yang tinggi memiliki dampak positif terhadap pergantian karyawan dan produktivitasnya, bahkan pada antar budaya.

Quality of Work Life merupakan sebuah proses dimana organisasi memberikan respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk memungkinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan, QWL juga diartikan sebagai lingkungan kerja yang menjamin dan menunjang pegawai dengan imbalan, keamanan kerja, kesempatan pertumbuhan karir dan sebagainya (Nanjundeswarasmy & Swamy, 2013).

Quailty of Work Life (Kualitas kehidupan kerja) merupakan salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi Sumber Daya Manusia, dimana kualitas kehidupan kerja dalam organisasi sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan berkesinambungan. Menurut Qitblah (2014) “*Quality Of Work Life is related to the degree to which the full range of human needs is met*”. Kualitas kehidupan kerja dapat diartikan sebagai derajat pemenuhan kebutuhan manusia (*human needs*) dalam suatu lingkungan kerja. Apabila kebutuhan manusia telah dipenuhi, maka produktivitas organisasi dapat meningkat.

Dalam konsep kualitas kehidupan kerja, terkandung makna bahwa tujuan organisasi harus dapat berjalan bersama-sama. Karena itu, bukan saja karyawan yang harus puas tetapi karyawan juga harus dapat memuaskan organisasi dengan

kinerjanya yang optimal. Qitblah (2014) mengungkapkan: “kualitas kehidupan kerja yaitu perusahaan harus menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja demi mewujudkan tujuan perusahaan”. Siagian menyatakan bahwa: “Sebagai suatu konsep kualitas kehidupan kerja dapat dikatakan sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan . Widyastuti dan Purwana (2017) mengatakan bahwa: “*Quality of work life* berkenaan dengan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan, dan komitmen pribadi yang dialami berkenaan dengan hidup mereka di tempat kerja”. Kualitas kehidupan kerja adalah tingkat individu (pegawai) dalam mencukupi kebutuhan mereka secara pribadi (suatu kebutuhan untuk kebebasan) selama mereka masih dipekerjakan. organisasi tertarik untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja secara umum mencoba untuk menanamkan kepada pegawai akan nyaman, keadilan, kebanggaan keluarga, demokrasi, kepemilikan, otonom, tanggung jawab dan fleksibilitas.

Luthans (2012) mengatakan: “QWL adalah dampak efektivitas manusia dan perusahaan yang dikombinasikan dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan”. *Quality of work life* mempunyai peran yang penting terhadap jalannya aktivitas kerja, dimana para pimpinan dan bawahan harus dapat menentukan dan melaksanakan kegiatan dengan adanya kesepakatan dalam menjalankan kegiatan pekerjaan. Lebih lanjut *Quality of Work Life* diartikan sebagai hasil evaluasi dari tiap individu yang membandingkan harapannya, dan keinginannya dengan apa yang terjadi pada kenyataan (Gupta, 2014).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, serta kondisi untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia yang bertujuan untuk meningkatkan martabat karyawan. Oleh sebab itu, esensi dari kualitas kehidupan kerja bagi karyawan merupakan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan, meningkatkan kepuasan kerja, memenuhi harapan dan kebutuhan keluarga, serta memenuhi harapan karyawan seperti kehidupan yang lebih baik, kehidupan kerja yang lebih berarti dan bermanfaat bagi dirinya.

2.1.3.1. Tujuan *Quality of Work Life*

Tujuan Program *Quality of Work Life* adalah mengubah dan meningkatkan iklim kerja sehingga hubungan efektivitas antar manusia, teknologi, dan organisasi membuat pengalaman kerja menjadi lebih menarik dan hasil akhirnya sesuai dengan diharapkan (Luthans, 2012).

Menurut Wirawan (2015) Tujuan dari pembangunan *Quality of WorkLife* adalah :

1. Memperbaiki kepuasan kerja pekerja. Kepuasan kerja sangat penting bagi individu pekerja dan organisasi dimana pekerja bekerja. Bagi pekerja kepuasan kerja dapat mencegah para pekerja menderita penyakit fisik dan psikologis, meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, semangat kerja yang akan memacu kinerjanya.

2. Memerbaiki keselamatan dan kesehatan kerja. QWL dapat mengembangkan lingkungan kerja yang aman bebas dari kecelakaan kerja dan jesehatan pribadi individu pekerja.
3. Meningkatkan kinerja para pekerja. Tujuan akhir dari QWL dalah meningkatkan kinerja parapekerja yang berimbas kepada kinerja organisasi.
4. Mendukung manajemen perubahan. Perubahan yang dilakukan oleh para pekerja dan akan mempengaruhi kehidupan mereka.

2.1.3.2. *Aktivitas-Aktivitas Quality of Work Life*

Menurut Musharfan (2012) mengungkapkan bahwa aktivitas-aktivitas QWL mencakup beberapa hal, antara lain :

1. Memberikan ide-ide pemecahan masalah secara partisipatif yang melibatkan anggota organisasi pada berbaagai jenjang. Namun QWL berusaha menciptakan kerjasama manajemen tenaga kerja dan manajemen partisipatif dalam usaha mengidentifikasi masalah dan peluang dalam lingkungan kerja (organisasi), pengambilan keputusan dan pelaksanaan perubahan.
2. Menciptakan sistem *reward* inovatif yang akan memberikan iklim yang berbeda dalam organisasi. Hal ini karenaa sistem imbalan adalah faktor utama untuk memotivasi kerja dan usaha karyawan yang pada gilirannya nanti akan meningkatkan kinerja organisasi.
3. Merestrukturisasi sifat dasar pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dan sistem-sistem kerja yang meingkupinya, sehingga pengaturan kerja dan

rangkaian kerja lebih konsisten dengan kebutuhan-kebutuhan individual dan struktur0struktur sosial ditempat kerja.

4. Memperbaiki lingkungan kerja yang ditekankan pada kondisi nyata yang meingkupi pekerja-pekerja, termasuk lingkungan baik, jam kerja dan aturan-aturan yang berlaku.

2.1.3.3. Dimensi *Quality of Work Life*

Menurut Lau dan Bruce dalam (Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2013) terdapat lima dimensi *Quality Of Work Life* antara lain adalah :

1. *Job security*

Job security didefinisikan sebagai harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya (Karniawati, 2014)..

2. *Reward systems*

Sistem kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2009).

3. *Training*

Penggunaan istilah pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*) telah dikemukakan para ahli. Menurut Yoder dalam (Mangkunegara, 2009) istilah pelatihan untuk karyawan pelaksana (teknis) dan pengawas. Sedangkan istilah pengembangan ditujukan untuk karyawan tingkat manajemen.

4. *Carrier advancements opportunities*

Adalah proses berkelanjutan, dimana proses kemajuan individu melalui serangkaian tahapan, masing – masing tahapan ditandai dengan serangkaian permasalahan yang relatif unik, dan berbagai macam tugas (Werner & DeSimone, 2011).

5. *Participation in decision making*

Menurut Astuti (2009) partisipasi adalah pelibatan seseorang atau beberapa orang dalam suatu kegiatan..

Sedangkan Menurut Walton mengemukakan dalam (Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2013) terdapat delapan dimensi *Quality Of Work Life*. Dimensi-Dimensi tersebut adalah sebagai berikut :

1. *Adequate and Fair Compensation*

Bidang ini fundamental bagi QWL, manusia bekerja untuk kehidupan, karena itu kesuksesannya tergantung pada pemenuhan kehidupannya. Kompensasi yang diberikan harus mencukupi, harus proporsional kepada tenaga kerja dan harus terjadi konsistensi internal di antara upah para tenaga kerja.

2. *Safe and Healthy Work Condition*

Kondisi kerja yang tidak aman dan berbahaya menyebabkan problem baik kepada karyawan dan majikan. Mungkin ada keuntungan kecil bagi para majikan dalam jangka waktu pendek, akan tetapi dalam jangka menengah dan panjang akan mempengaruhi produktivitas karyawan.

3. *Immediate Opportunity To Use and Develop Human Cappacities*

Pekerjaan telah menjadi rutin, tak bermakna dan terlalu terspesialisasi menghilangkan pemenuhan kepuasan karyawan. Oleh karena itu, upaya harus dibuat untuk meningkatkan otonomi, perspektif dan mengekspose keterampilan multiple.

4. *Opportunity For Continued Growth And Security*

Hal ini berhubungan dengan dengan prospek karier dari para karyawan. Jalur karier yang bermakna harus diletakkan dan pemetaan karier dari para karyawan harus diikuti. Ketentuan peluang kemajuan merupakan peran sentral dalam QWL.

5. *Social Integration In The Work Organization*

Hubungan antara dan di antara para karyawan merupakan indikator organisasi kerja yang sehat. Oleh karena itu, peluang harus disediakan untuk interaksi formal dan informal. Semua golongan, agama, ras, keterampilan, dan pangkat harus diperlukan sama dalam platform sosial. Dengan kata lain, menciptakan lingkungan yang egalitarian.

6. *Constitutionalism In The Work Organization*

Hal ini terkait dengan norma organisasi yang mempengaruhi kebebasan dari karyawan secara individual. Upaya harus dibuat untuk melihat norma-norma yang benar dibentuk dalam organisasi. Hal ini berarti norma-norma yang mengakomodasikan privasi individu karyawan, kebebasan berbicara, ekuiti, dan kebebasan untuk berbeda mengenai hal tertentu.

7. *Work And Total Life Space*

Para karyawan harus tidak diperbolehkan secara terus menerus memaksakan diri mereka sendiri untuk terus bekerja. Kerja keras yang terus menerus mengakibatkan siksaan psikologi dan fisik. Oleh karena itu, harus ada keseimbangan antara kehidupan personal dan professional. Organisasi harus menciptakan liburan untuk memperkaya kehidupan para karyawan.

8. *Social Relevance Of Work Life*

Para karyawan harus diberikan perspektif bagaimana pekerjaannya dalam organisasi membantu masyarakat. Hal ini esensial untuk membangun relevansi eksistan para karyawan kepada masyarakat di mana mereka tinggal.

2.1.4. *Job Security*

Merupakan harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya (Karniawati, 2014), itu menyangkut kemungkinan atau probabilitas seseorang mempertahankan pekerjaannya (Lucky, Minai, & Rahman, 2013), itu berkaitan dengan peluang karyawan mempertahankan pekerjaan mereka agar tidak menjadi pengangguran menurut simon dalam (Lucky et al., 2013).

2.1.4.1. *Indikator Job Security*

Didalam *job security* terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator untuk menilai job security pada pegawai. Berikut ini adalah indikator *job security* yang dikembangkan oleh Davy dalam (Kaniawati, 2014) yaitu Karir Masa Depan yang mengacu pada jumlah kepastian orang tersebut tentang

keamanan karir di masa depan lalu yang kedua adalah Kesempatan Promosi yang merupakan peluang promosi atau kenaikan jabatan dan kemajuan yang akan diterima karyawan dan yang ketiga adalah Keamanan Kerja Secara Umum di Perusahaan yang merupakan hal-hal yang menunjang keamanan kerja di dalam perusahaan.

Selain itu ada beberapa Indikator *job security* (Lucky et al., 2013) diantaranya hubungan kerja, perjanjian perundingan bersama, undang-undang ketenagakerjaan, pendidikan, pengalaman kerja, area fungsional kerja, industri kerja, lokasi kerja.

2.1.5. Reward System

Menurut Sari (2009) kompensasi yang sesuai dan tepat dapat memberikan pemenuhan kebutuhan dasar karyawan untuk membeli makanan, minuman, perumahan yang didapat melalui gaji yang diterima seperti yang dijelaskan dalam teori Maslow tentang hierarki kebutuhan dasar manusia. Kompensasi juga menjadi pemenuhan kebutuhan dasar manusia dalam teori Herzberg meski dapat pula menjadi *hygiene factor* atau *dissatisfier*, faktor yang dapat menyebabkan karyawan menjadi kehilangan motivasi atau demotivation apabila kompensasi tidak diberikan dengan tepat.

2.1.5.1 Indikator Reward System

Menuru Musharfan (2012) indikator dalam pemberian imbalan yang adil dan wajar adalah dengan mempertimbannngkan hal berikut :

1. Pendidikan dan pengalaman

Dalam penentuan berapa dan apa imbalan yang akan perusahaan berikan terhadap karyawannya harus mempertimbangkan pendidikan dan pengalaman karyawan tersebut, dengan pertimbangan ini maka karyawan akan merasa lebih dihargai dan tidak merasa sia-sia dengan pendidikan yang telah dijalani.

2. Prestasi kerja

Salah satu pertimbangan yang harus dilaksanakan oleh pimpinan perusahaan adalah prestasi kerja karyawan didalam perusahaan, dengan pertimbangan ini maka karyawan tersebut akan lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasi dalam pelaksanaan kerjanya.

3. Beban Kerja

Hal yang paling penting untuk dipertimbangkan oleh pimpinan perusahaan adalah beban kerja yang diberikan terhadap karyawan tersebut, dengan cara ini maka karyawan tidak akan melaksanakan kerjanya sebagai beban melainkan tanggung jawab yang harus dikerjakan

Menurut Hanefah dalam (Musharfan, 2012) Sistem imbalan diukur dengan melihat kebutuhan hidup, jaminan kelangsungan bekerja/penghasilan, kesesuaian imbalan dengan tugas dan tanggung jawab, kesesuaian gaji dengan kebutuhan pekerja dan peranan.

2.1.6. *Carrier Advancements Opportunities*

Pada dasarnya, pengembangan karir dapat dijelaskan dari dua perspektif, yaitu internal dan eksternal. Secara eksternal, pengembangan karir dapat

dipandang sebagai suatu pendekatan formal yang diambil organisasi guna memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan (Ayudiarini, 2016). (Ayudiarini, 2016) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dapat disimpulkan suatu pemahaman bahwa pengembangan karir adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan karirnya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi.

2.1.6.1. Indikator *career advancement opportunity*

Menurut Siagian (2011) menyebutkan adanya 3 (tiga) indikator dalam penyusunan pengembangan karir, yaitu:

1. Menaksir kebutuhan karir (*Career need assessment*)

Karir bagi seseorang merupakan suatu unsur yang sangat penting dan bersifat sangat pribadi dalam kehidupannya. Dalam penyusunan program pengembangan karir, menaksir kebutuhan karir secara individual ini merupakan unsur pertama yang dikatakan lebih dahulu, karena justru unsur inilah sebenarnya yang akan sangat berpengaruh terhadap terwujudnya sasaran utama dari program pengembangan karir, yaitu memelihara sumber daya manusia yang ada agar tetap memiliki kemauan kerja dalam organisasi dengan intensitas yang cukup tinggi.

2. Kesempatan karir (*Career opportunities*)

Setelah tenaga kerja didorong untuk menentukan kebutuhan karirnya, maka sudah sewajarnya apabila diikuti dengan tanggung jawab untuk

menggambarkan kesempatan karir yang ada didalam organisasi yang bersangkutan. Dengan informasi tentang kesempatan karir yang ada dalam organisasi, maka setiap tenaga kerja dan calon tenaga kerja mengetahui dengan jelas berbagai kemungkinan jabatan yang dapat didudukinya.

3. Penyesuaian kebutuhan dan kesempatan karir (*Need-opportunity alignment*)

Apabila kedua unsur terdahulu, yaitu kebutuhan karir dari tenaga kerja dan kesempatan karir yang tersedia telah dapat ditetapkan, maka yang harus dilakukan adalah mengadakan penyesuaian diantara kedua kepentingan tersebut. Dalam pelaksanaannya, penyesuaian tersebut dapat dilakukan dengan bantuan program mutasi tenaga kerja atau program pelatihan dan pembangunan tenaga kerja.

Menurut Siagian (2011) berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah : Perlakuan yang adil dalam berkarir, keperdulian para atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi, adanya minat untuk dipromosikan, tingkat kepuasan.

2.1.7. *Participation in Decision Making*

Menurut Astuti (2009) adalah sebagai keterlibatan mental dan emosional dalam situasi kelompok yang mendorongnya memberi sumbangan terhadap tujuan kelompok serta membagi tanggungjawab bersama mereka.

Partisipasi dalam pengambilan keputusan mempunyai bentuk yang berbeda-beda seperti partisipasi dalam keputusan kerja, konsultasi, partisipasi jangka pendek, partisipasi informal, kepemilikan, dan perwakilan (Dewi, 2011).

2.1.7.1. Indikator *Participation in Decision Making*

Partisipasi karyawan memiliki tiga indikator (Winarti, 2018) adalah sebagai berikut:

1. Keterlibatan mental dan emosional/inisiatif

Pertama dan yang paling utama, partisipasi berarti keterlibatan mental dan emosional daripada hanya berupa aktivitas fisik. Karyawan yang berpartisipasi melibatkan emosionalnya seperti menyampaikan pendapat daripada hanya terlibat dalam penyelesaian tugas sesuai tenggat waktu.

2. Motivasi kontribusi

Dalam partisipasi, penting untuk memotivasi karyawan yang memberikan kontribusi. Mereka diberi kesempatan untuk menyalurkan sumber inisiatif dan kreativitasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Partisipasi dapat meningkatkan motivasi dan membantu karyawan untuk memahami tujuan organisasi.

3. Tanggungjawab

Partisipasi mendorong karyawan untuk menerima tanggung jawab dalam aktivitas kelompok. Hal tersebut merupakan proses sosial agar karyawan dapat terlibat langsung dalam semua kegiatan organisasi sehingga memunculkan kesediaan untuk dapat mewujudkan keberhasilan organisasi.

Menurut Hanefah dalam (Musharfan, 2012) Partisipasi diukur dengan melihat kemampuan meningkatkan komunikasi internal dan kelompok,

kemampuan meningkatkan koordinasi, kemampuan meningkatkan kapabilitas, dan kemampuan melibatkan diri dalam proses pembuatan berbagai keputusan organisasional secara proporsional.

2.1.8. Hubungan *Quality Of WorkLife* Dengan Kinerja

Quality of WorkLife mencakup aktifitas-aktifitas yang ada di dalam perusahaan, yang diarahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran perusahaan menurut Cascio dalam (Nurbiyati Titik, 2014) yang artinya *Quality of Worklife* yang baik akan mendorong pegawai suatu organisasi untuk mencapai sasaran dari organisasi tersebut.

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja serta meningkatkan kualitas output salah satunya melalui partisipasi serta keterlibatan Pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan untuk memenuhi kebutuhan para Pegawai dengan penerapan *Quality of Work Life* (Siagian, 2009). *Quality of WorkLife* mempunyai peran kunci untuk meningkatkan kinerja bagi sebagian organisasi (Mousavi, 2011). Berdasarkan beberapa penjelasan menurut para ahli tersebut, jelas bahwa *Quality Of WorkLife* memberikan peran positif terhadap Kinerja Pegawai.

2.1.8.1. Hubungan *Job Security* dengan Kinerja

Dengan tidak adanya *Job Security* juga dapat mengurangi kinerja organisasi karena efek yang merugikan terhadap kesehatan Pegawai seperti

mengurangi kesejahteraan psikologis, keluhan psikomatis dan tekanan fisik (Kaniawati, 2014).

Selain itu pendapat lainnya mengatakan bahwa pentingnya faktor keamanan kerja digerakan oleh adanya kenyataan mengenai pengaruhnya terhadap berbagai *outcomes* yang berhubungan dengan pekerjaan (Kaniawati, 2014), jika suatu organisasi tidak menjamin keamanan kerja karyawannya maka dikhawatirkan akan mempengaruhi kinerja organisasi karena ketidakamanan kerja akan menimbulkan dampak yang negaatiif pada psikologis dan fisik pegawai baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Dengan keadaan ini pegawai juga akan menjadi bertanya-tanya pada diri mereka sendiri mengenai hal-hal yang mereka tidak inginkan dan ketidakamanan dalam bekerja. Hal ini dapat menimbulkan konsekuensi negatif terhadap sikap kerja, sikap organisasi, seperti memburuknya kondisi kerja, kurangnya kesempatan kariri, penurunan gaji, dan dalam beberapa kasus dapat merusak hubungan pekerja dengan organisasi menurut Sverke dalam (Kaniawati, 2014).

2.1.8.2. Hubungan Reward System dengan Kinerja

Manajer melihat kompensasi sebagai pengeluaran terbesar (*labor cost*) dan kompensasi dilihat sebagai alat untuk mempengaruhi pekerja sehingga kinerja meningkat, bagi karyawan kompensasi merupakan pengembalian keanggotaan dalam perusahaan dan hadiah dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Milkovich, 2009). Maka jika karyawan yang diberikan tugas dan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai atau melebihi harapan pimpinan, maka sudah selayaknya jika karyawan tersebut diberikan hadiah oleh perusahaan

ataupun pimpinan sebagai wujud apresiasi dan juga dalam rangka menunjang kinerja pegawai yang lainnya, sehingga memiliki keinginan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh.

2.1.8.3. Hubungan Advancement Opportunity dengan Kinerja

Menurut Simamora dalam (Hartatik, 2014), tujuan – tujuan dari pelatihan dan pengembangan adalah; Memperbaiki kinerja karyawan, Memperbarui keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan, Membantu memecahkan masalah operasional, Mempersiapkan karyawan untuk promosi, Memfokuskan karyawan terhadap organisasi, Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi. Dari penjelasan diatas jelas bahwa pengembangan akan mempengaruhi kinerja, pengembangan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

2.1.8.4. Hubungan Participation in Decision Making dengan Kinerja

Salah satu keuntungan dari partisipasi dalam pengambilan keputusan adalah mengurangi *outcome* yang negatif dari politik organisasi Witt dalam (Dewi, 2011). *Outcome* tersebut meliputi : menurunnya komitmen organisasi, keinginan untuk pindah, meningkatnya stres kerja, ketidakpuasan kerja, dan kinerja yang rendah. Memberikan karyawan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dapat meminimalkan dampak dari *outcome* di atas. Yang artinya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang diperhatikan dalam organisasi akan memberikan dampak positif terhadap *outcome* tersebut yang salah satunya adalah kinerja.

2.1.9. Kinerja

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan, (Muhammad Sandy, 2015) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Muhammad Sandy (2015) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Moehariono (2012) yaitu “Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.” (Abdullah, 2014) Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. (Wirawan, 2009) menyebutkan bahwa kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam Bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

2.1.9.1. Standar Kinerja

Standar kinerja merupakan tingkat kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi, dan merupakan pembandingan (*benchmark*) atau tujuan atau target tergantung pada pendekatan yang diambil. Standar kerja yang baik harus realistis, dapat diukur dan mudah dipahami dengan jelas sehingga bermanfaat baik bagi organisasi maupun para karyawan (Abdullah, 2014). Standar kinerja menurut Da Silva (2012) adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan (*benchmark*) atas tujuan atau target yang ingin dicapai, sedangkan hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja.

2.1.9.2. Fungsi Standar Kinerja

Standar kinerja sebagaimana yang dijelaskan Abdullah (2014) memiliki fungsi antara lain:

1. Sebagai tolak ukur (*benchmark*) untuk menentukan keberhasilan dan ketidakberhasilan kinerja ternilai
 2. Memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras untuk mencapai standar.
- Untuk menjadikan standar kinerja yang benar-benar dapat memotivasi

karyawan perlu dikaitkan dengan *reward* atau imbalan dalam sistem kompensasi.

3. Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, baik kuantitas maupun kualitas.

2.1.9.3. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dari diri setiap individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi (Belarmino,2013).

- a. Evaluasi antar individu dalam organisasi, penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi ;
- b. Pengembangan dari diri setiap individu dalam organisasi, Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan yang memiliki kinerja rendah yang membutuhkan pengembangan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan ;
- c. Pemeliharaan sistem, Berbagai sistem yang ada dalam organisasi memiliki sub sistem yang saling berkaitan antara satu sub sistem dengan sub sistem lainnya. Oleh karena itu perlu dipelihara dengan baik ;
- d. Dokumentasi, Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Hal ini berkaitan dengan pengambilan keputusan.

Menurut Werther dan Davis dalam (Suwatno & Priansa, 2011) penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilainya, antara lain:

- a. *Performance Improvement*. Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- b. *Compensation Adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- c. *Placement Decision*. Menentukan promosi, transfer dan demotion.
- d. *Training and Development Needs*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal
- e. *Career Planning and Development*. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
- f. *Staffing Process Deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
- g. *Informational Inaccuracies and Job-Design Errors*. Mengetahui ketidaktepatan informasi dan kesalahan perancangan pekerjaan.
- h. *Equal Employment Opportunity*. Kesempatan yang sama dalam pekerjaan.
- i. *External Challenges*. Tantangan-tantangan eksternal.
- j. *Feedback*. Umpan balik bagi karyawan dan perusahaan.

2.1.9.4. Indikator Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2010) indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu

sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, dan berfungsi. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja demi hari organisasi/ unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka dan atau menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam (Arifin, 2012) yaitu:

- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas

- f. Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Wibowo & Putra (2016) terdapat tujuh indikator kinerja antara lain:

- a. Tujuan, menunjukkan ke arah mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Kinerja individu maupun organisasi dikatakan berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
- b. Standar, merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.
- c. Umpan balik, merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
- d. Alat atau sarana, merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.
- e. Kompetensi, merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

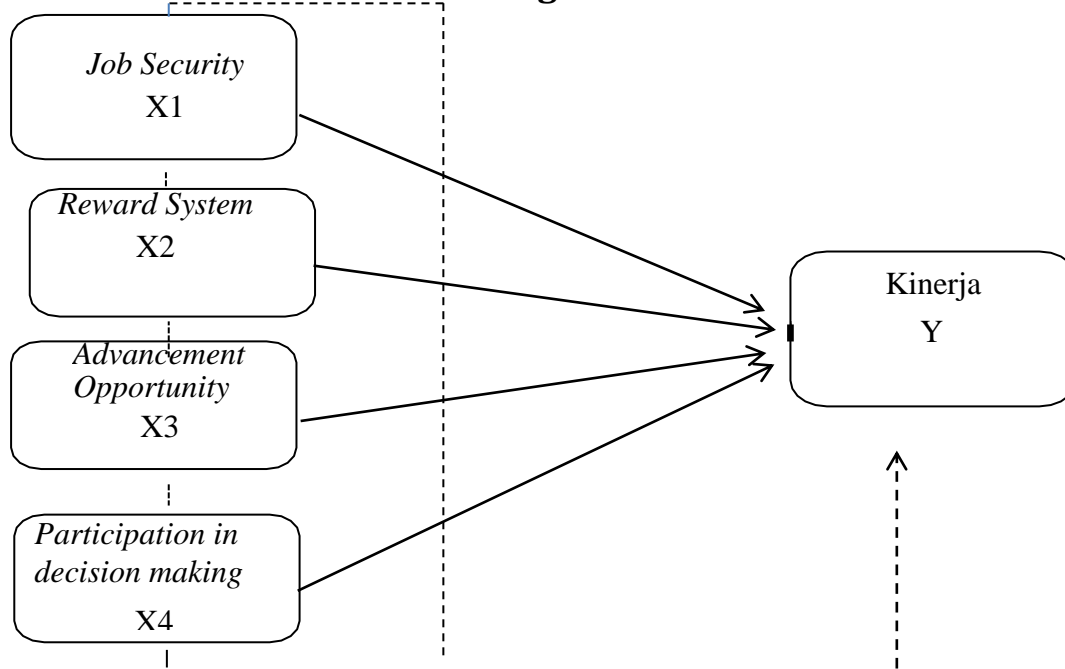
Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

- f. Motif, merupakan alasan atau pendorog bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan.

2.2. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2015) kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan landasan teori dan rumusan masalah penelitian, peneliti mengidentifikasi 4 independen variabel yaitu *Job Security (X1)*, *Reward System (X2)*, *Advancement Opportunity (X3)*, dan *Participation In Decision Making (X4)*, yang diperkirakan memprngaruhi baik simultan maupun parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan. Kerangka Pemikkiran yang digunakan dalam penelitian ini yang berjudul Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan, dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2019)

-----> Simultan

—————> Parsial

Berdasarkan landasan teori dan rumusan masalah penelitian, peneliti mengidentifikasi 4 independen variabel yaitu *Job Security* (X1), *Reward System* (X2), *Advancement Opportunity* (X3), dan *Participation in Decision Making* (X4) dapat mempengaruhi *Kinerja Pegawai* (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan.

2.3. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan rumusan masalah penelitian maka dapat disusun sebuah hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis merupakan perluasan analisis regresi linear berganda, atau penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2013). Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1: Ada pengaruh antara *Job Security* terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan.
- H2: Ada pengaruh antara *Reward System* terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan.
- H3: Ada pengaruh antara *Advancement Opportunity* terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan.
- H4: Ada pengaruh antara *Participation in Decision Making* terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan.
- H5: Ada pengaruh *Quality Of Work Life* yang didalamnya antara lain *Job Security, Reward System, Advancement Opportunity, Participation in Decision Making* secara simultan terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan.

2.4. Penelitian Terdahulu

1. Musharfan Suneth pada tahun 2012 dengan judul Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank SULSELBAR Hasil penelitian berdasarkan uji f menunjukkan bahwa restrukturisasi, partisipasi, sistem imbalan, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar. Sedangkan

berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel partisipasi, sistem imbalan, dan lingkungan kerja yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel Restrukturisasi berpengaruh negative. Hasil penelitian berdasarkan uji f menunjukkan bahwa restrukturisasi, partisipasi, sistem imbalan, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel partisipasi adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja sedangkan variabel restrukturisasi, imbalan dan lingkungan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

2. Mayang Kirana Jannatim pada tahun 2012 dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) terhadap Produktivitas Karyawan Produksi CV.Sinar Joyo Boyo Plastik Magelang, dengan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel dependent dan produktivitas karyawan sebagai variabel independent, teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling dengan jumlah sampel 29 orang. Dengan menggunakan uji regresi linier sederhana menggunakan bantuan program SPSS 16.0 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan produksi bagian *packaging*. Besarnya koefisien nilai F sebesar 0,234 dengan signifikansi 0,632. Taraf signifikansi tidak memenuhi persyaratan $p > 0,05$, sehingga hal ini membuat hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa tidak adanya

pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas karyawan produksi.

3. Titik Nurbayati pada tahun 2014 dengan judul penelitian “Pengaruh *Quality Of Work Life (QWL)* Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”. data dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan menggunakan analisis regresi dan analisis path. Dari analisis data diperoleh hasil secara parsial QWL berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai namun tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Secara simultan QWL, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai R square sebesar 0,553 yang artinya variabel QWL, Kepuasan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja hanya sebesar 55,30% sedangkan 44,7% dipengaruhi faktor lain.
4. Barkha dan Subhash pada tahun 2013 dengan judul “*A Study Of Impact of Quality of Work Life on Organizational Commitment in Manufacturing Sector*”. Tujuan dari penelitian ini adalah, untuk menemukan hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan komitmen Organisasi Karyawan di sektor manufaktur. Data dikumpulkan dari 171 karyawan. Koefisien korelasi Karl person digunakan untuk analisis data. Studi ini mengungkapkan bahwa ada perbedaan hubungan positif yang signifikan antara QWL dan Komitmen Organisasi karyawan di sektor manufaktur. Sejalan dengan pentingnya peran karyawan dalam organisasi, maka penelitian ini adalah upaya untuk mempelajari kualitas kehidupan kerja

dan komitmen organisasi di mana pengalaman membantu organisasi manufaktur untuk mempertahankan karyawan dan membantu mereka menuju pengembangan karir, meningkatkan efektivitas manajerial dan komitmen organisasi.

5. Nanjundeswaraswamy dan Swamy pada tahun 2013 dengan judul “*Review of Literature on Quality of Worklife*”. Kualitas kehidupan kerja yang baik diperlukan untuk organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang terampil dan berbakat. Untuk bertahan di pasar yang kompetitif karena Liberalisasi, Privatisasi dan Globalisasi dan untuk meminimalkan tingkat erosi karyawan, inisiatif QWL sangat penting. QWL melibatkan beragam komponen yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Makalah ini memfokuskan dan menganalisis temuan literatur yang melibatkan QWL, Literatur yang ditinjau menunjukkan bahwa QWL adalah konstruksi multidimensi, konstruksi ini harus dipertimbangkan selama proses desain pekerjaan. Literatur juga akan menikmati kontribusi dari sembilan komponen penting QWL yang secara positif terkait dengan kepuasan karyawan dan pendapat karyawan tentang QWL di berbagai sektor, dari penelitian ini menyimpulkan bahwa setiap UKM yang akan didirikan di India harus mempertimbangkan 9 komponen QWL agar UKM yang didirikan dapat berjalan lancar.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian memiliki arti cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan. Adapun penelitian adalah suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan, dan menganalisis sampai menyusun laporannya. Metodologi penelitian berasal dari kata “*Metode*” yang artinya cara yang tepat untuk melakukan sesuatu, dan “*Logos*” yang artinya ilmu atau pengetahuan (Narbuko & Achmadi, 2016). Jadi metodologi artinya cara untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan “Penelitian” adalah suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan, dan menganalisis sampai menyusun laporannya.

Menurut Kholifah (2013) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kunci yang harus diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan.

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif dan verifikatif. Dengan demikian jenis penelitian yang dilakukan adalah untuk memperoleh deskripsi tentang variabel-variabel yang diteliti, sedangkan verifikatif pada dasarnya untuk menguji suatu hipotesis. Penelitian ini akan menguji pengaruh *Quality Of Work Life* melalui dimensinya yaitu *Job Security*, *Reward System*, *Advancement*

Opportunity, Participation in Decision Making terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yaitu dengan analisis statistik deskriptif (tabel frekuensi) dengan analisis statistik (korelasi dan regresi) yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan. Tipe investigasi dalam penelitian ini adalah kausalitas, yaitu tipe penelitian yang menyatakan adanya hubungan sebab akibat antara *independent variable*, dalam hal ini pengaruh dimensi *quality of work life* yaitu *Job Security, Reward System, Advancement Opportunity*, dan *Participation in Decision Making* terhadap *dependent variable* yaitu kinerja.

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui apakah benar dimensi *quality of work life* yaitu variabel *Job Security, Reward System, Advancement Opportunity, dan Participation in Decision Making* mempengaruhi variabel kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan yang menjadi objek penelitian. Penelitian dilakukan dengan mengambil sampel dari seluruh populasi yaitu pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan.

3.2. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.2.1. Data Primer

Data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh mahasiswa, dinamakan data primer (Hariwijaya & Triton, 2011) Data primer dalam penelitian

ini diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada sampel, yaitu pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan yang berkaitan dengan *Quality of Work Life* (QWL) dan Kinerja Karyawan.

3.2.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pihak lain, misalnya dalam bentuk tabel-tabel ataupun dalam bentuk diagram-diagram (Hariwijaya & Triton, 2011). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak diperlihatkan. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari jurnal, buku, dan dokumen-dokumen Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini sangatlah penting, biasa jugadikatakan sebagai teknik untuk mendapatkan data-data yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis diantaranya :

3.3.1. Kuisisioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2015) teknik pengolahan data hasil kuisisioner menggunakan skala *likert* dimana alternatif jawaban nilai positif 5 sampai dengan pemberian skor dilakukan atas jawaban responden kemudian diberi skor dengan menggunakan skala *likert*. Sejumlah pertanyaan tertulis digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan

data dengan cara memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden di Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Pemberian skor dilakukan atas jawaban responden kemudian diberi skor dengan menggunakan skala *Likert*, seperti berikut ini:

1. SS (Sangat Sesuai) = 5
2. S (Sesuai) = 4
3. CS (Cukup Sesuai) = 3
4. TS (Tidak Sesuai) = 2
5. STS (Sangat Tidak Sesuai) = 1

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Arikunto (2013) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah suatu himpunan unit yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian di mana kita tertarik untuk mempelajarinya. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan sampai dengan tahun 2018 yang berjumlah 55 orang.

3.4.2. Sampel

Selanjutnya sampel, Arikunto (2013) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jumlah populasi hanya mencapai 55 orang, maka penulis menggunakan metode Total Sampling yakni seluruh populasi

menjadi anggota yang akan diamati sebagai sampel, karena sampel yang besar cenderung memberikan atau lebih mendekati nilai sesungguhnya terhadap populasi atau dapat dikatakan semakin kecil pula kesalahan (peyimpangan terhadap nilai populasi).

(Arikunto, 2013) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Maka sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi yaitu sebanyak 55 responden.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan suatu atribut, sifat, atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai bermacam-macam variasi antara satu dengan lainnya yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Dimensi | Pengertian | Indikator | Butir pernyataan | Skala |
|---------------------------------|-------------------------------------|---|---|-----------------------------|---------------|
| <i>Quality of Work Life(X)</i> | <i>Job Security (X₁)</i> | adalah harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Brog dan | 1. Karir masa depan 2. Kesempatan promosi 3. Keamanan dalam bekerja Davy dalam (Kaniawati, 2014) | 1 2 dan 3 4,5,6 dan 7 | <i>Likert</i> |

| | | | | | |
|--|--|---|--|------------------------------------|-------------|
| | | Elizur dalam (Karniawati, 2014) | | | |
| | <i>Reward System</i> (X ₂) | adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2009) | 1. Imbalan diukur dari kebutuhan hidup. 2. Jaminan kelangsungan bekerja 3. Kesesuaian imbalan dengan tugas dan tanggung-jawab 4. Kesesuaian gaji dengan kebutuhan pekerja Hanefah dalam (Musharfan, 2012) | 1 2 dan 3 4 dan 5 6 dan 7 | Lik- ert |
| | <i>Advancement Opportunity</i> (X ₃) | Adalah proses berkelanjutan, dimana proses kemajuan individu melalui serangkaian tahapan, masing – masing tahapan ditandai dengan serangkaian permasalahan yang relatif unik, dan berbagai macam tugas (Werner & DeSimone, 2011). | 1. Perlakuan yang adil dalam berkarir 2. Kepedulian para atasan langsung 3. Informasi berbagai promosi 4. Adanya minat untuk promosi 5. Tingkat kepuasan. (Siagian, 2011) | 1 dan 2 3 dan 4 5 6 7 | Lik- ert |
| | <i>Participation in Decision Making</i> | adalah pelibatan seseorang atau beberapa orang | 1. Kemampu-an meningkat-kan komunikasi internal dan | 1 dan 2 | Lik- ert |

| | | | | | |
|-------------|-------------------|--|--|----------------------------------|-------------|
| | (X ₄) | dalam suatu kegiatan. Keterlibatan dapat berupa keterlibatan mental dan emosi serta fisik dalam menggunakan segala kemampuan yang dimilikinya (berinisiatif) dalam segala kegiatan yang dilaksanakan serta mendukung pencapaian tujuan dan tanggungjawab atas segala keterlibatan (Astuti, 2009) | kelompok 2. Kemampuan meningkatkan koordinas 3. Kemampuan meningkatkan kapabilitas 4. Kemampuan melibatkan diri dalam proses pembuatan keputusan. Hanefah dalam (Musharfan, 2012) | 3 dan 4 5 6 dan 7 | |
| Kinerja (Y) | | adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009) | 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja. Bernaddin dan Russel dalam (Arifin, 2012) | 1 2 3 dan 4 5 6 7 | Lik- ert |

Sumber: Olahan data sekunder (2019)

3.6. Teknik Pengolahan Data

Apabila telah ditentukan data apa yang diperlukan, dari mana data tersebut didapatkan, dengan cara apa data didapatkan, maka peneliti telah dapat untuk melakukan kegiatan pengumpulan data (Rumengan, 2010). Didalam penelitian ini, tahap pengolahan data yang akan digunakan yaitu:

3.6.1. Pengeditan (*Editng*)

Proses pengeditan didalam penelitian ini merupakan proses yang bertujuan agar data yang telah dikumpulkan dapat:

1. Memberikan kejelasan sehingga mudah dibaca, hal ini memiliki pengertian bahwa data yang sempurna akan membuatnya lebih jelas dan mudah dibaca sehingga membuat data mudah dimengerti.
2. Konsisten, hal ini memiliki pengertian bahwa bagaimana pertanyaan-pertanyaan yang dijawab oleh responden dan pengecekan konsistensi dapat mendeteksi jawaban-jawaban yang keiru/salah.
3. Lengkap, hal ini memiliki pengertian bahwa seberapa banyak data yang hilang dari kuesioner atau wawancara yang telah dilakukan. Data yang hilang kemungkinan besar dikarenakan responden menolak menjawab pertanyaan-pertanyaan tertentu.

3.6.2. Pemberian Code (*Coding*)

Proes pemberian kode dalam penelitian ini merupakan suatu cara untuk memberikan kode tertentu terhadap bermacam-macam jawaban dari kuesioner yang telah disebar guna dikelompokan pada kategori yang sama. Pengkodean

iniberarti menerjemahkan data kedalam kode dan secara lebih lanjut akan dianalisis melalui program komputer.

3.6.3. Pemberian Skor (*Scoring*)

Proses penentuan skor atas jawaban yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori yang sesuai dengan anggapan atau pendapat dari responden. Dalam penelitian ini, proses dilakukan dengan memberikan tingkatan skor. Skor pengukuran dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* dalam (Sugiyono, 2012) yaitu dengan menghitung bobot setiap pertanyaan.

3.6.4. Tabulasi (*Tabulating*)

Pada penelitian ini, tabulasi merupakan tahap pengumpulan data dengan pengelompokkan atas jawaban yang diteliti kedalam bentuk tabel. Dengan adanya tabulasi, dapat diketahui jumlah individu yang menjawab pertanyaan-pertanyaan sehingga dapat dianalisis secara kualitatif.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1. Uji Validitas dan Realibilitas

Menurut Rumengan (2016), sebuah alat ukur yang baik harus valid dan benar. Untuk mengetahui akan kebenaran dan validitas alat ukur yang ada maka diperlukan uji validitas dan uji realibilitas item penyajian. Uji validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan koefisien korelasi masing-masing item pernyataan.

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin di ukur, ingin mengukur kuesioner didalam pengumpulan data

penelitian makan kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang akan diukur. Uji validitas menggunakan analisis regresi linier, keputusan mengetahui valid atau tidaknya butir instrumen. Jika pada tingkat signifikan 5% nilai r hitung $>$ r tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid (Rumengan, 2010).

Selanjutnya, kesahihan alat ukur dapat menggunakan uji realibilitas. Reslibilitas sebenarnya merupakan alat ukur untuk mengukkur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau *construct*. Menurut (Ghozali, 2013). uji realibilitas merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengguji sejauh mana pengukuran memberikan hasil yang relatif stabil bila dilakukan pengukuran kembali. Pengujian reallibilitas dilakukan untuk ha;-hal yang menyangkut sosial psikologis seperti sikap, prilaku, dan kecenderungan. Dalam penelitian ini menggunakan SPSS, dimana suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) $>$ 0,6.

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan. Ada empat jenis pengujian dalam uji asumsi :

3.7.2.1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah bedistribusi normal atau mendekati normal.pada penelitian ini menggunakan grafik normal *p-plot of regression* Suatu data dikatakan mengikuti

distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2013).

Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval ataupun rasio. Jika menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi, yaitu data berasal dari distribusi yang normal. Jika tidak normal maka metode yang biasa digunakan Non Parametrik. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,6.

3.7.2.2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi pada model regresi. Metode pengujian menggunakan uji *Durbin Watson* (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika $d < dI$ atau $> (4-dI)$, maka artinya terdapat autokorelasi.
- 2) Jika d terletak antara dI dan $(4-dI)$, maka artinya tidak ada autokorelasi.
- 3) Jika d terletak antara dI atau dI atau di antara $(4-dI)$ dan $(4-dI)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti. (Ghozali, 2013).

3.7.2.3. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi, syaratnya yaitu tidak adanya multikolinearitas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *Tolerance* yang besarnya di atas 0,1

dan VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara variabel bebasnya (Ghozali, 2013).

3.7.2.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Gejala viarians yang tidak sam ini disebut dengan heteroskedastisitas, sedangkan adanya gejala residual yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain disebut homoskedastisitas. Sebuah model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas (Santoso, 2012).

Menurut Santoso (2012) untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas yaitu “deteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik diatas dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual ($Y_{prediksi} - Y_{sesungguhnya}$) yang telahdi *studentized*. Maka dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyemmpit), maka telah terjadi Heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.7.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda bertujuan untuk mengetahui secara linear antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, X_3, X_4, \dots, X_n$) dengan variabel (Y). Analisis data dalam penelitian ini digunakan uji statistik regresi

berganda (*multiple regression*). Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah *Job Security* (X1), *Reward System* (X2), *Advancement Opportunity* (X3), dan *Participation in Decision Making* (X4), Sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y) sehingga persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

α = konstanta dari persamaan regresi

β_1 = koefisien regresi dari variabel X1, *Job Security*

β_2 = koefisien regresi dari variabel X2, *Reward System*

β_3 = koefisien regresi dari variabel X3, *Advancement Opportunity*

β_4 = koefisien regresi dari variabel X4, *Participation in Decision Making*

X1 = *Job Security*

X2 = *Reward System*

X3 = *Advancement Opportunity*

X4 = *Participation in Decision Making*

3.7.4. Uji Hipotesis

3.7.4.1. Uji simultan (Uji F)

Menurut Ghazali (2012) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung

dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai $F_{hitung} \geq$ dari nilai F_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat atau hipotesis pertama sehingga dapat diterima, dan apabila $F_{tabel} > F_{hitung}$ maka berarti variabel bebasnya tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

3.7.4.2. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2012) uji beda T-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Hipotesis diterima mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.7.4.3. Uji Deteminasi (*Ajusted R Square*)

Koefisien deteminasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai *Ajusted R Square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memproduksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2012).

Menurut Ghozali (2012) Apabila analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, maka yang digunakan adalah nilai *R Square*. Namun, apabila analisis yang digunakan adalah regresi berganda, maka yang digunakan adalah *Adjusted R Square*. Dalam penelitian ini digunakan *Adjusted R Square* karena analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Yogyakarta: Aswaja Persada.
- Anggi, Y. (2017). Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Quality of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cottage di Pantai Tanjung Setia Pesisir Barat Lampung. *JURNAL KEPARIWISATAAN DAN HOSPITALITAS*, 1 (2)(November), 19.
- Arifin, N. (2012). Analisis Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja pada CV.Duta Senenan Jepara. *Economic*, 8, 1–15.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, S. I. (2009). *Desentralisasi dan Partisipasi dalam pendidikan*. Yogyakarta: UNY.
- Ayudiarini, N. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Nasional Ekonomi Dan Bisnis*, 1–16.
- Daft, R. L. (2010). *Era Baru Manajemen* (9 buku 2). Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gupta, B. (2014). A study of impact of quality of worklife on organizational commitment in manufacturing sector.pdf, *I*(November), 27–32.
- Hariwijaya, M., & Triton. (2011). *Pedoman penulisan ilmiah skripsi dan tesis*. Yogyakarta: Oryza.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*.
- Hasibuan, M. S. . (2009). *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah* (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Jannatin, M. K. (2012). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) terhadap Produktivitas Karyawan Produksi CV.Sinar Joyo Boyo Plastik Magelang. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 2 (1)(Juni), 144–147.
- Kaniawati, T. (2014). Pengaruh Job Security Terhadap Motivasi Kerja the Influence of Job Security on Employee Motivation in Pt Freeport Indonesia. *Social and Politic*.
- Laila, R. S. (2015). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan. *Researchgate*, (January), 15.
- Lucky, E. O. I., Minai, M. S., & Rahman, H. A. (2013). Impact of job security on

organizational Performance in a Multiethnic Environment. *International Journal of Business and Commerce*.

- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. (T. M. H. Companies, Ed.) (x). Jakarta: Penerbit Anda.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Risdakarya.
- Manullang. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Gadjah Mada University Press.
- Milkovich. (2009). *Cases in Compensation*.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muhammad, L. L. (2017). Analisis Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada CV. Rabbani Asysa Cabang Buah Batu. *E-Proceeding of Management ISSN : 2355-9357, 4(1)*, 693–701.
- Musharfan, S. (2012). Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Sulselbar. *Ekonomi Dan Bisnis*.
- Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. (2013). Review of Literature on Quality of Worklife. *International Journal for Quality Research, 7(2)*, 201–214. Retrieved from www.iosrjournals.org
- Narbuko, C., & Achmadi, A. (2016). *Metodologi Penelitian (I)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Notoatmojo, S. (2010). Pengembangan Sumber daya manusia. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*.
- Nurbiyati Titik. (2014). Pengaruh Quality of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Siasat Bisnis, 18(2)*, 245–256.
- Nursasongko, G. S. (2012). Analisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. *Manajemen SDM, 5 No.2 Jak*.
- Putri, Z. Z. R. (2018). *Analisis Pengaruh Quality of Work Life, Career Development Opportunities, Support Work Life Policies dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan BMT Assyafi'iyah Kota Gajah)*.
- Qibtlah, M. (2014). Pengaruh kualitas kehidupan kerja (Quality of Work Life) terhadap kinerja karyawan divisi pelayanan SDM PT.Pos Indonesia(Persero) Bandung. *Ekonomi Dan Bisnis*.

- Rivai, V., & Sagala, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Graffindo.
- Robbins, S. P. (2010). *Manajemen*. (C. Mary, Ed.) (kese puluh). Jakarta: Erlangga.
- Rumengan, J. (2010). *Metodologi Penelitian dengan SPSS*. Batam: UNIBA Press.
- Santoso, S. (2012). *Panduan Lengkap SPSS (20th ed.)*. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo.
- Sari, E. (2009). Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Nasional Ekonomi Dan Bisnis*, 16, 18–24.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (Keuda)*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri, W. dkk. (2014). Pengaruh Quality Of Work Life terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus pada Pt. Bank Panin, Tbk.Banjarmasin). *Prosiding Manajemen ISSN: 2460-6545*, 73–78.
- Subekhi, A., & Jaohar, M. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: prestasi pustaka.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, S. (2011). *Analisis Regresi untuk uji hipotesis*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, H. E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: kencana.
- Suwatno, & Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, M. A., & Putra, Y. S. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga., 9(17), 1–20.
- Widyastuti, U., & Purwana, D. (2017). Analisis Faktor-Faktor Dalam Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Work Life) Di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. *Econosains Jurnal Online Ekonomi Dan Pendidikan*, 10(1), 71–93. <https://doi.org/10.21009/econosains.0101.07>
- Winarti, T. (2018). Pengaruh Partisipasi Karyawan Terhadap Kinerja Keselamatan dan Kesehatan Kerja Rumah Sakit (K3RS) Santo Borromeus, 10(November), 212–222.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Bandung: Raja Grafindo Persada.

CURICULUM VITAE



Nama : Angga Prasetinto

Tempat/Tanggal Lahir : Tanjungpinang/ 30 Juli 1996

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Nomor Hp : 08126671105

Email : angganggal22@gmail.com

Alamat : Jalan Kuantan Gang Sejahtera

Nama Orang Tua : —→ Ibu : Atin Haryani
—→ Ayah : Mardianto

Riwayat Pendidikan : SD SDN 012 Tanjungpinang

SMP SMPN 2 Tanjungpinang

SMA SMAN 2 Tanjungpinang

S1 STIE pembangunan Tanjungpinang