KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.NUSANTARA JAYA SENTOSA CABANG SETIABUDI BANDUNG

Quality of Work Life and Job Involvement on Performance of Employees Case Studies at PT.Nusantara Jaya Sentosa Branch Setiabudi Bandung

Gilang Guruh Guntur Gumilang
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia

Abstract: *Human resources is the most important asset in a company or an organization, employees can be potential if managed properly and correctly, but will be a burden if any manage. Every company or organization goals can be achieved if the performance of the employee or a member of such organization. Many factors of a company thatis very important and can increase the capability of human resources it sel, if narrowed down then the factor of human resources required include the quality of work life, job involvement, and certainly a supporting performance. . The technique of data collection through the dissemination of the questionnaire, interviews and observation. This research method using test validity, reliability, test MSI, classic assumption, descriptive analysis and analysis verifikatif, multiple regression analysis as well as a test of the hypothesis. The results of this study showed that the quality of work life and job involvement of influential significantly to the performance of the employees partially. As for the most influential variables on performance namely quality of work life, the better quality of work life the good performance of employees*

Keywords: *Quality of Work Life, Job Involvement, and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan atau organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, pelaksanaan kegiatan tidak akan terselesaikan dengan baik. Setiap tujuan perusahaan atau organisasi bisa tercapai apabila kinerja karyawan atau anggota organisasi tersebut tinggi.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah program yang dilakukan oleh perusahaan tentunya untuk membangkitkan kinerja karyawan. Menurut Raduan (2006), mengemukakan bahwa :

"Kualitas kehidupan kerja merupakan dimensi yang krusial dari kinerja karyawan, karena terbukti berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian apabila kualitas kehidupan kerja karyawan sudah baik maka akan menciptakan kinerja yang baik juga".

Selain itu faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai, adalah keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya. Robbins & Judge (2008:100), mengemukakan bahwa :

"Karywan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi merupakan individu yang secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kineerja yang dicapai sebagai penghargaan diri. Dengan demikian karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi pada pekerjaannya memiliki fokus penuuh pada pekerjaannya, maka karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi".

PT.Nusantara Jaya Sentosa merupakan dealer resmi Suzuki di kota Bandung. Perusahaan yang bergerak dibidang otomotif ini sudah mempunyai 7 (tujuh) cabang perusahaan di Bandung. Salah satunya yang terletak di jalan Setiabudi No.78 Bandung. Namun pada kenyataannya setelah melakukan survei awal dengan mewawancarai beberapa karyawan di PT.Nusantara Jaya Sentosa Cabang Setiabudi Bandung ini masih

terdapat permasalahan di kinerja paegawai, dengan tidak terpenuhi target kuantitas dan ketepatan waku dalam menyelesaikan tugas yang diberika perusahaan. hal tersebut bisa terjadi dikarenakan perkembangan pasar otomotif yang semakin luas sehingga terjadi persaingan yang sangat ketat. Dan berimbas pada penyelesaian tugas karyawan yang menjadi terlambat.

Selain itu terdapat beberapa masalah di program kualitas kehidupan kerja pada PT.Nusantara Jaya sentosa Cabang Setiabudi Bandung. Terdapat beberapa karyawan yang merasa bahwa kompensasi yang diberikan kepada mereka tidak layak, lalu keselamatan kerja mereka pun belum sepenuhnya terjamin, dan disusul dengan buruknya komunikasi dan partisipasi kerja yang ada saat ini.

Keterlibatan kerja merupakan faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada saat ini. Namu di PT.Nusantara Jaya Sentosa Cabang Setiabudi Bandung ini terdapat beberapa karyawan yang menyakatan bahwa keterlibatan kerja yang ada saat ini masih terdapat masalah. Itu terlihat dari masih terdapatnya beberapa karyawan yang tidak merasa malu dengan hasil kerja mereka yang kurang baik

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2002), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :
1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu

Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Nawawi (2008), menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi karyawan tentang kesejahteraan mental dan fisiknya ketika bekerja.

Adapun indikator dari kualitas kehidupan kerja, yaitu :

1. Kompensasi yang layak
2. Keselamatan lingkungan
3. Kesehatan kerja
4. Keselamatan kerja
5. Komunikasi
6. Penyelesaian konflik
7. Pengembangan karir
8. Partisipasi kerja
9. Kebanggaan

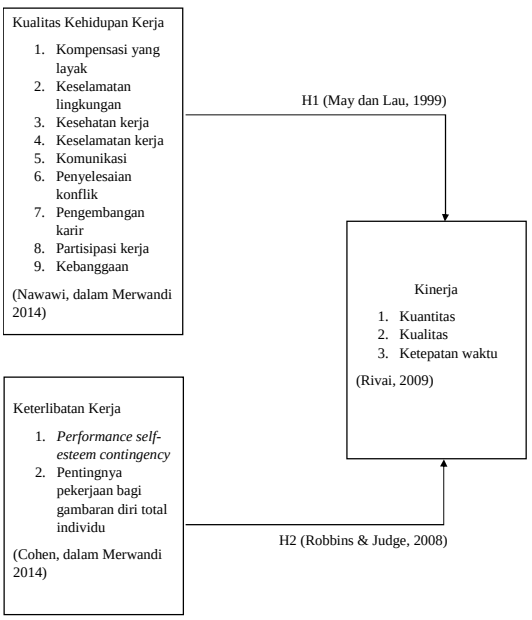
Keterlibatan Kerja

Menurut Robbins (2001) keterlibatan kerja merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerja sebagai ukkuran harga diri.

Adapun indikator dari keterlibatan kerja yaitu:

1. *Performance self-esteem contingency*
2. Pentingnya pekerjaan bagi gambaran diri total individu

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir penelitian, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kualitas Kehidupan Kerja karyawan pada PT.Nusantara Jaya Sentosa

Cabang Setiabudi Bandung termasuk dalam kategori baik.

H2 : Keterlibatan Kerja karyawan pada PT.Nusantara Jaya Sentosa Cabang Setiabudi Bandung termasuk dalam kategori tinggi.

H3 : Kinerja karyawan pada PT.Nusantara Jaya Sentosa Cabang Setiabudi Bandung termasuk dalam kategori tinggi.

H4 : Terdapat pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT.Nusantara Jaya Sentosa Cabang Setiabudi Bandung.

H5 : Terdapat pengaruh antara Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT.Nusantara Jaya Sentosa Cabang Setiabudi Bandung.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, yang terdiri dari analisis regresi linear berganda, analisis korelasi berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis secara parsial (uji t). Metode deskriptif untuk menggambarkan kinerja karyawan (Y), kualitas kehiduoan kerja (X1) dan keterlibatan kerja kerja (X2) pada PT.Nusantara Jaya Sentosa Cabang Setiabudi Bandung. Sedangkan metode verifikatif untuk menguji kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh keterlibatan kerja (X2).

Berdasarkan jenis penelitiannya, yaitu penelitian deskriptif verifikatif, maka metode penelitian yang digunakan adalah Explanatory Survey. Explanatory Survey adalah suatu survei yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel melalui pengujian hipotesis, survei dilakukan dengan cara mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Adapun metode penarikan sampel yang digunakan adalah sensus dikarenakan populasi yang sedikit yaitu sebanyak 54 orang, maka jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yang ada. Teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi.

Menurut Sugiyono (2005:21),"Metode penelitian deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas".

Menurut Sugiyono (2013:6) mengatakan bahwa: "Metode penelitian verifikatif adalah metode penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistika sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukan hipotesis ditolak atau diterima.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan keadaan berdasarkan data dan fakta yang dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis yang selanjutnya dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan. Sedangkan metode verifikatif adalah metode yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan statistik sehingga dapat diketahui berapa besarnya pengaruh variabel independent mempengaruhi variabel dependent, serta besarnya arah hubungan yang terjadi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

Dari perhitungan regresi linear berganda secara komputerisasi dengan *SPSS 17 for windows* diperoleh nilai (a) konstanta sebesar 0.386 sementara untuk bX1 sebesar 0.525 dan bX2 sebesar 0.408, dengan demikian maka dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut

Nilai a, b1 dan b2 dalam persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$$Y= 0.386 + 0.525X_1 + 0.408X_2 + \varepsilon$$

Dari persamaan linier berganda diatas dapat dilihat besarnya konstanta adalah 0.264 artinya jika Kuaitas Kehidupan Kerja dan

Keterlibatan Kerja bernilai 0, maka Kinerja karyawan akan tetap bernilai 0.386.

Koefisien Regresi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja sebesar 0.525 mengandung arti untuk setiap peningkatan variabel kualitas kehidupan kerja (X1) dengan nilai 1 akan menyebabkan meningktanya kinerja sebesar 52,5%.

Koefisien Regresi Variabel Keterlibatan Kerja sebesar 0.408 mengandung arti untuk setiap peningkatan variabel keterlibatan kerja (X2) dengan nilai 1 akan menyebabkan meningktanya kinerja sebesar 40,8%.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Syarat lolos uji normalitas, nilai probability nya harus lebih besar dari 0,05 (> 5%). *software SPSS 17 for windows,* diperoleh hasil perhitungan nilai Kolmogorov sebesar 0.969, hasil 0.969> 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan grafik normal probability plot, dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal karena data atau titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Bahwa Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterlibatan Kerja menunjukan nilai tolerance> 0,10 dan nilai VIF < 10, Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari multikolineritas atau dapat dipercaya dan obyektif.

Uji Heteroskedastisitas

Dari tabel didapat bahwa hasil korelasi yang diperoleh antara variabel Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterlibatan Kerja adalah nilai *correlation coefficient* kualitas kehidupan kerja sebesar 0,816>0,05 dan nilai *correlation coefficient* keterlibatan kerja sebesar 0,737>0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

ANALISIS KORELASI

Dari pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17 for windows diatas Korelasi Secara Parsial antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Keterlibatan Kerja didapatkan hasil korelasi sebesar 0.238. Adapun korelasi tersebut bersifat tidak signifikan karena lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antar variabel secara signifikan.
2. Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17 for windows diatas Korelasi Secara Parsial antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja didapatkan hasil korelasi sebesar 0.584. Adapun korelasi tersebut bersifat signifikan karena lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antar variabel cukup kuat dan signifikan.
3. Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17 for windows diatas Korelasi Secara Parsial antara Keterlibatan Kerja dengan Kinerja didapatkan hasil korelasi sebesar 0.502. Adapun korelasi tersebut bersifat signifikan karena lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antar variabel cukup kuat dan signifikan.

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Hasil koefisien determinasi sebesar 0.778 atau 77.8% hasil tersebut merupakan besarnya konstribusi dari Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 22.2% dipengaruhi oleh variabel lain diantaranya lingkungan kerja, budaya organisasi,dan komitmen organisasi.

Berikut disajikan hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus beta x zero order:

1. Kualitas Kehidupan Kerja (X1)
   = 0.520 x 0.839
   = 43.63%
2. Keterlibatan Kerja (X2)
   = 0.420 x 0.814
   = 34.19%

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan terhadap Kinerja karyawan adalah Kualitas Kehidupan Kerja sebesar 43.63%, sementara yang paling terkecil adalah Keterlibatan Kerja sebesar 34.19%.

UJI HIPOTESIS

Pengujian Secara Parsial (Uji-T)

- Berdasarkan hasil tabel diperoleh hasil t hitung tersebut lebih besar dibandingkan dengan taraf signifikansi α = 0,05, dimana df = n – k -1 = 54 – 2 – 1 = 51. Maka t (0,05:51) = 1,675. Dari hasil tersebut dapat diketahui nilai t hitung variabel Kualitas Kehidupan Kerja adalah 5,142. Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan tingkat signifikansi t hitung dari Kualitas Kehidupan Kerja bernilai 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05 maka Ho ditolak dan H4 diterima yang berarti bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja secara signifikan.
  Sesuai dengan pendapat (Raduan, 2006) yang mengatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja merupakan dimensi yang krusial dari kinerja karyawan, karena terbukti berpengaruh penting terhadap kinerja karryawan. Dengan demikian apabila kualitas kehidupan kerja karyawan sudah baik maka akan menciptakan kinerja yang baik juga.

- Berdasarkan hasil tabel diatas, bahwa diperoleh hasil t hitung tersebut lebih besar dibandingkan dengan taraf signifikansi α = 0,05, dimana df = n – k -1 = 54 – 2 – 1 = 51. Maka t (0,05:51) = 1,675. Dari hasil tersebut dapat diketahui nilai t hitung variabel Keterlibatan Kerja adalah 4,150. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan tingkat signifikansi t hitung dari Keterlibatan Kerja bernilai 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05 maka Ho ditolak dan H5 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.
  Sesuai pendapat (Robbins & Judge, 2008:100) yang mengatakan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi merupakan individu yang secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri. Dengan demikian karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi paada pekerjaannya memiliki fokus penuh pada pekerjaannya, maka karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kualitas Kehidupan Kerja di PT Nusantara Jaya Sentosa Cabang Setiabudi Bandung yang diukur dengan sembilang indikator sudah termasuk dalam kategori baik. Dari sembilan indikator, skor tertinggi terdapat pada indikator Kompensasi yang Layak sedangkan indikator yang terendah terdapat pada indikator Pengembangan Karir dan Kesehatan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi yang diberikan PT Nusantara Jaya Sentosa sebenarnya sudah sesuai dan dapat memenuhi kebutuhan para karyawannya dengan baik meskipun pengembangan karir yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan keinginan para karyawannya.

2. Keterlibatan Kerja di PT Nusantara Jaya Sentosa Cabang Setiabudi Bandung sudah baik, dikarenakan tanggapan konsumen tergolong pada kategori “Baik”. Dari kedua indikator, skor tertinggi terdapat pada indikator Performance Self-esteem Contingency sedangkan indikator yang terendah terdapat pada indikator Pentingnya Pekerjaan Bagi Gambaran Total Individu. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran karyawan di PT Nusantara Jaya Sentosa untuk memberikan hasil kerja yang maksimal bagi perusahaan sudah baik dikarenakan pentingnya pekerjaan yang mereka jalani di perusahaan tersebut.

3. Kinerja Karyawan di PT Nusantara Jaya Sentosa Cabang Setiabudi Bandung bisa dikatakan sudah Baik, dikarenakan tanggapan responden tergolong pada kategori " Cukup Baik". Dari tiga indikator, skor tertinggi terdapat pada indikator Kuantitas sedangkan indikator yang terendah terdapat pada kedua indikator lainnya yang memiliki skor yang sama yaitu Kualitas dan Ketepatan Waktu. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan di PT Nusantara Jaya Sentosa tidak mengalami kesulitan dalam hal memenuhi target yang ditetapkan perusahaan meskipun hasil pekerjaan yang dilakukan belum benar-benar sesuai dengan harapan perusahaan.

4. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Jaya Sentosa Cabang Setiabudi Bandung dan bersifat positif.

5. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Nusantara Jaya Sentosa Cabang Setiabudi Bandung dan bersifat positif.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis mencoba memberikan saran kepada pihak yang berkaitan maupun pihak lainnya sebagai bahan pertimbangan yaitu sebagai berikut :

1. Untuk PT.Nusantara Jaya Sentosa Cabang Setiabudi Bandung penulis berharap agar bisa mempertahankan komponen dari kualitas kehidupan kerja yang sudah baik dan bisa meningkatkan yang masih rendah seperti Pengembangan Karir dan Kesehatan Kerja untuk di masa yang akan datang, dengan cara menerapkan manajemen karier yang berkualitas. Agar karier setiap karyawan yang ada bisa dikelola sehingga berkembang dengan baik. Sedangkan untuk Kesehatan Kerja perusahaan sebaiknya menyediakan fasilitas kesehatan untuk karyawan yang lebih mempuni lagi dan memfasilitasi jaminan kesehatan seluruh karyawan tanpa terkecuali.

2. Untuk karyawan PT.Nusantara Jaya Sentosa Cabang Setiabudi Bandung penulis berharap agar bisa meningkatkan rasa bahwa pekerjaan yang sedang dijalani ini adalah sangat penting bagi kehidupan. Karena dengan begitu anda akan selalu bekerja secara maksimal.

3. Untuk karyawan PT.Nusantara Jaya Sentosa Cabang Setiabudi Bandung penulis berharap agar bisa meningkatkan kualitas kerja di setiap tugas yang diberikan perusahaan. Dengan cara lebih banyak berlatih dan belajar sesuai tanggungjawabnya masing-masing. Karena dengan begitu tujuan perusahaan akan tercapai dan tentu saja akan berdampak baik kepada anda sendiri sebagai karyawan disana. Selain itu apabila kualitas kerja sudah baik tentu saja ketepatan waktu akan ikut baik pula, sehingga tidak ada keterlambatan lagi dalam penyelesaian tugas yang ada.

4. Untuk saat ini kualitas kehidupan kerja di PT.Nusantara Jaya Sentosa Cabang Setiabudi Bandung sudah tergolong baik. Jadi harus dipertahankan atau bahkan ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan juga ikut baik atau meningkat.

5. Sebaiknya rasa keterlibatan kerja para karyawan di PT.Nusantara Jaya Sentosa Cabang Setiabudi Bandung tetap dipertahankan dengan baik atau bahkan ditingkatkan lagi. Karena ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga bisa bekerja maksimal tentunya.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu, Mangkunegara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Cohen, A. 2003. Multiple Commitment in the Workplace An Integrative Approach. New Jersey. Lawrence Erlbaum Associate, inc., publisher.

Cohen G., and Higgins N. J. (2007). Employee Engagement: The secret of highly performing organozations. Journal of Applied Human Capital Management, Vol 1 number 2007.

Gibson, J.L., Ivancevich, J. M., & Donelly, J.H. (1997). Organizations: Behavior, structure, and processes. New York: Mcgraw-Hill

Hadari, Nawawi. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Press.

Lodahl, T.M & Kejner, M. (1965). The Definition and Measurement of Job

Involvement. Journel of Applied Psychology, Vol 49, pg 24-33

Raduan, C.R, Beh, L, Uli, L Indris, K. (2006). Quality of Work life: Implication of Career Dimensions.

Robbin. Stephen P, 2002. “Prinsip – prinsip perilaku Organisasi”. Jakarta. Erlangga.

Sugiyono, 2005. “Metode Penelitian Administrasi”. Bandung: CV. ALFABETA.

_____. 2013. Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.