

**ANALISIS *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT KIMA
KOTA MAKASSAR**

Diajukan oleh:

Eka Arya Laksana

4519012170



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Analisis *Quality Of Work Life* Terhadap Karyawan
Pada PT KIMA KOTA MAKASSAR

Nama Mahasiswa : Eka Arya Laksmna

Nomor Stambuk : 45 19 012 170

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : PT. KIMA KOTA MAKASSAR

Telah disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Cahyono, SE., M.Si

Syamsuddin Jafar, SE., M.Si

Mengetahui dan mengesahkan:

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi dan Bisnis pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi
Manajemen**



Dr. H. A. Arifuddin Mane, S.E., SH., M.Si., MH

Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eka Arya Laksmiana
Nim : 45 19 012 170
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Analisis *Quality Of Work Life* Terhadap Karyawan Pada
PT KIMA KOTA MAKASSAR

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya dan karya ilmiah saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain dalam memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan telah disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini, saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 28 Agustus 2021



Eka Arya Laksmiana
Eka Arya Laksmiana

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur yang setinggi-tingginya kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kuasa-Nya lah kita diberikan nikmat akal yang menjadikan manusia sebagai makhluk yang paling sempurna sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini walaupun dalam bentuk yang sederhana. Skripsi yang berjudul “ANALISIS *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT KIMA KOTA MAKASSAR”

Selama proses penyusunan skripsi ini, berbagai macam kendala yang kadang menghambat dan menghalang penulis, baik secara materi maupun non materi dalam penyusunan ini. Sehingga tanpa bantuan dari berbagai pihak maka skripsi ini pasti belum tersusun seperti sekarang ini.

Untuk itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat yang setinggi-tingginya penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Komang Andrias dan Gusti Ayu Ridiawati, kedua orang tua saya yang telah mengasuh, mendidik, memberikan doa dan senantiasa memberikan dukungan baik secara moral maupun materi.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Muhammad Saleh Pallu, M.Eng. selaku Rektor Universitas Bosowa yang telah menyediakan sarana dan fasilitas selama penulis menempuh proses pendidikan.
3. Dr. Chahyono, SE., M.Si selaku pembimbing I dan Syamsuddin Jafar, SE., M.Si selaku Pembimbing II yang tulus dan sabar bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, serta motivasi dalam penyusunan Skripsi ini.

4. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, S.E., SH., M.Si., MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa
5. Ibunda Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Serta Staf Para dosen Fakultas Ekonomi yang telah membagikan ilmunya kepada peneliti
6. Pimpinan perusahaan PT Kima Kota Makassar beserta staf-stafnya yang bersedia memberikan informasi dan data-data yang berhubungan dengan skripsi ini.
7. Buat saudara/saudari seperjuangan saya yang punya peranan besar dalam membantu saya menyusun skripsi ini saudara Ni Luh Tini S.M, serta seluruh teman-teman mahasiswa Fakultas Ekonomi yang tak sempat saya tulis namanya satu persatu.
8. Terima kasih pula saya haturkan kepada para kamerad yang senantiasa berjuang dalam menyelesaikan persoalan-persoalan yang ada di dalam kampus, dari mereka lah saya memaknai arti perjuangan.

Peneliti menyadari bahwa dalam Skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis sangat senang menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun. Akhir kata, peneliti mengharapkan semoga Skripsi ini bisa bermanfaat bagi para pembaca.

Makassar, 28 Agustus 2021

Penulis

ANALISIS *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT KIMA KOTA MAKASSAR

Oleh :

EKA ARYA LAKSMANA
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa

ABSTRAK

Eka Arya Laksmna. 2021. Skripsi. “Analisis *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT KIMA KOTA MAKASSAR” dibimbing oleh Dr. Chahyono, SE., M.SI dan Syamsuddin Jafar, SE., M.SI.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dampak employee engagement, problem solving, komunikasi, fasilitas, dan kebanggaan pada PT KIMA Makassar, serta faktor-faktor apa saja yang paling berpengaruh. Sesuai dengan tujuan penelitian, kuesioner, tinjauan pustaka, dan beberapa pengamatan langsung digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Regresi linier menggunakan uji hipotesis, uji F dan uji t, digunakan dalam pendekatan analitik. Jumlah sampel adalah 41 pekerja PT KIMA Kota Makassar. Hasil yang diperoleh dari regresi linear berganda Terdapat pengaruh yang positif signifikan pada variabel penyelesaian masalah (X2), komunikasi (X3), fasilitas (X4) dan rasa bangga (X5) dan pengaruh negatif signifikan pada variabel keterlibatan pegawai (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT KIMA Makassar Menurut pada hasil metode uji simultan ditunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 8,924 lebih besar dari F_{tabel} 2,44. Dan pada uji F di atas didapatkan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan Penelitian yang telah dilakukan variabel rasa bangga (X5) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) pada PT KIMA Makassar, sehingga hipotesis kedua terbukti dan dapat diterima.

Kata Kunci : Analisis *quality of work life*, Kinerja karyawan

***Analysis of Quality of Work Life on Employee Performance at
PT KIMA City MAKASSAR***

By :

EKA ARYA LAKSMANA

***Management Departement, Faculty Of Economics and Business
Bosowa University***

ABSTRACT

Eka Arya Laksana. 2021. Thesis. "Analysis of Quality of Work Life on Employee Performance at PT KIMA KOTA MAKASSAR" guided by Dr. Chahyono, SE., M.SI and Syamsuddin Jafar, SE., M.SI.

This study aims to determine the effect of employee involvement, problem solving, communication, facilities and pride at PT KIMA Makassar and to find out what variables have the most influence. According to the research goals, questionnaires, a literature review, and some direct observations were used to collect research data.

The analytical approach employs multiple linear regression together with hypothesis testing, namely the F and t tests. The sample count is 41 workers of PT KIMA Makassar City. The results obtained from multiple linear regression There is a significant positive effect on the variable problem solving (X2), communication (X3), facilities (X4) and pride (X5) and a significant negative effect on the variable employee involvement (X1) on employee performance (Y) at PT KIMA Makassar Based on the results of the simultaneous test, it is shown that Fcount of 8.924 is greater than Ftable of 2.44. And in the F test above, a significance level of $0.000 < 0.05$ is obtained, it can be said that the independent variables together have a substantial impact on employee performance.

Based on the research that has been done, the pride variable (X5) is the most dominant variable affecting employee performance (Y) at PT KIMA Makassar, so the second hypothesis is proven and can be accepted.

Keywords: *Quality of work life analysis, employee performance*

DAFTAR ISI

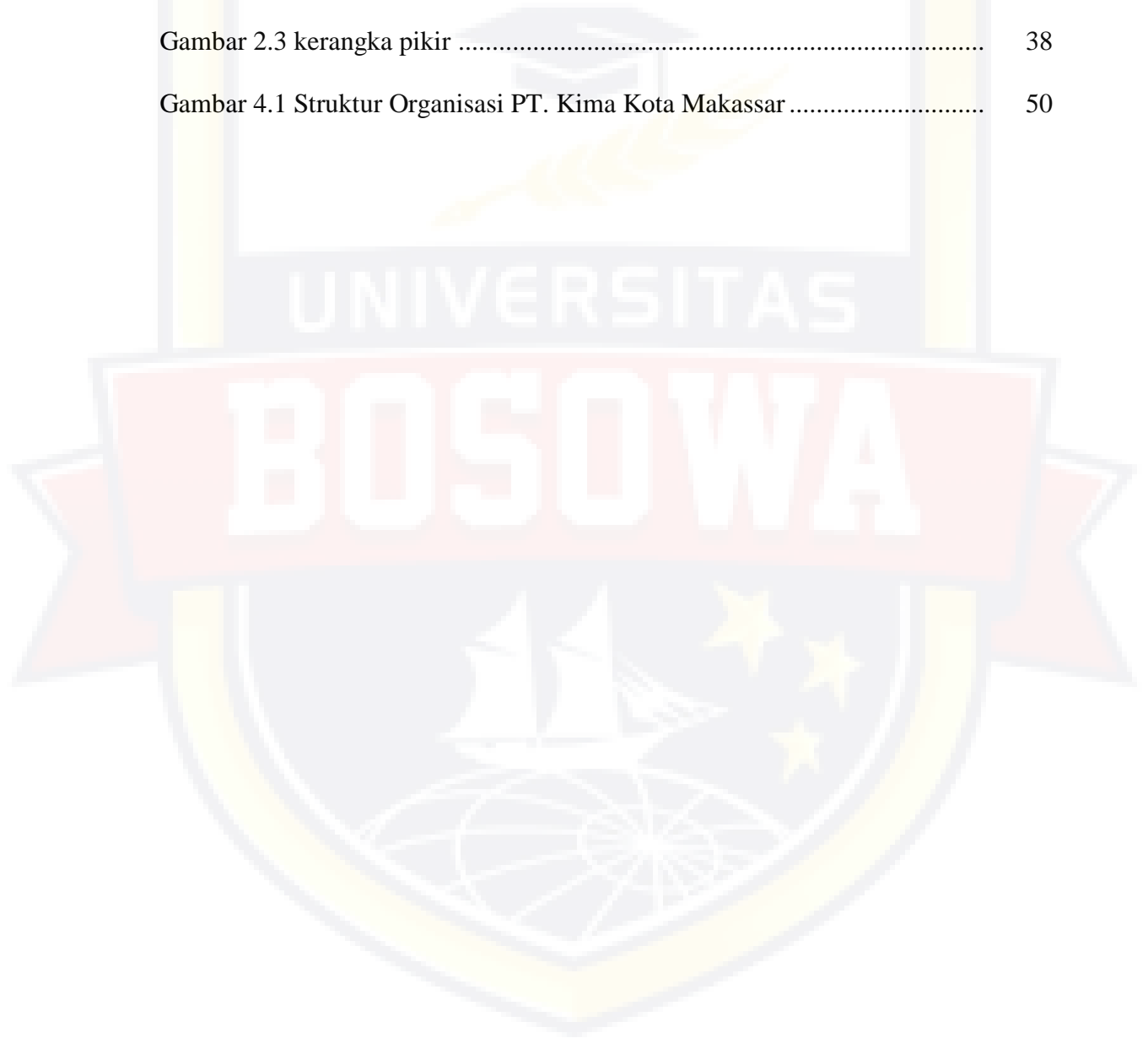
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	6
2.1 Kerangka Teori.....	6
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.1.1 Pengertian MSDM Menurut Para Ahli	6
2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 <i>Quality of Work Life</i>	11
2.1.2.1 Pengertian <i>Quality of Work Life</i> Menurut Para Ahli.....	12
2.1.2.2 Komponen <i>Quality Work of Life</i>	13

2.1.2.3 Pentingnya kualitas kehidupan kerja (<i>Quality Of Work Life</i>).....	26
2.1.2.4 Faktor - Faktor Kualitas Kehidupan Kerja (<i>Quality of Work Life</i>).....	27
2.1.2.5 Manfaat <i>Quality of Work Life</i>	30
2.1.3 Kinerja Pegawai	32
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai Menurut Para Ahli	33
2.1.3.2 Indikator-Indikator Kinerja Pegawai	34
2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	35
2.1.3.4 Manfaat penelitian Kinerja Pegawai	35
2.2 Kerangka Pikir	38
2.3 Hipotesis.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Daerah dan Waktu Penelitian.....	40
3.2 Metode Pengumpulan Data	40
3.3 Jenis dan Sumber Data	41
3.3.1 Jenis Data	41
3.3.2 Sumber Data.....	42
3.4 Metode Analisis	43
3.5 Definisi Operasional.....	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	47
4.1 Gambaran Umum PT. Kima Kota Makassar	47
4.1.1 Sejarah PT. Kima Kota Makassar.....	47

4.1.2	Visi dan Misi PT. Kima Kota Makassar	49
4.1.3	Struktur Organisasi PT. Kima Kota Makassar.....	50
4.2	Deskripsi Data	50
4.2.1	Deskripsi Data Karakteristik Responden	50
4.2.2	Deskripsi Data Variabel Penelitian.....	53
4.3	Analisis Data	66
4.3.1	Analisis Regresi Linear Berganda	66
4.3.2	Analisis Konfisien Determinasi	68
4.3.3	Uji Signifikan Serempak/Simultan (Uji F)	69
4.3.4	Uji Parsial (Uji t).....	69
4.4	Pembahasan hasil penelitian.....	71
BAB V	PENUTUP	73
5.1	Kesimpulan.....	73
5.2	Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA		75
LAMPIRAN.....		76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 komponen <i>Quality Of Work Life</i>	14
Gambar 2.2 skema faktor-faktor <i>Quality Of Work Life</i>	27
Gambar 2.3 kerangka pikir	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Kima Kota Makassar	50



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Karakteristik Jenis Kelamin Responden Bekerja	51
Tabel 4.2	Karakteristik Usia Responden Bekerja	52
Tabel 4.3	Karakteristik Pendidikan Responden Bekerja.....	52
Tabel 4.4	Karakteristik Masa/Lama Responden Bekerja.....	53
Tabel 4.5	Keterlibatan Pegawai ($X_{1,1}$).....	54
Tabel 4.6	Keterlibatan Pegawai ($X_{1,2}$).....	54
Tabel 4.7	Keterlibatan Pegawai ($X_{1,3}$).....	55
Tabel 4.8	Penyelesaian Masalah ($X_{2,1}$).....	56
Tabel 4.9	Penyelesaian Masalah ($X_{2,2}$).....	57
Tabel 4.10	Penyelesaian Masalah ($X_{2,3}$).....	57
Tabel 4.11	Komunikasi ($X_{3,1}$)	58
Tabel 4.12	Komunikasi ($X_{3,2}$)	59
Tabel 4.13	Fasilitas Yang Tersedia ($X_{4,1}$)	60
Tabel 4.14	Fasilitas Yang Tersedia ($X_{4,2}$)	60
Tabel 4.15	Fasilitas Yang Tersedia ($X_{4,3}$)	61
Tabel 4.16	Rasa Bangga ($X_{5,1}$)	62
Tabel 4.17	Rasa Bangga ($X_{5,2}$)	62
Tabel 4.18	Rasa Bangga ($X_{5,3}$)	63
Tabel 4.19	Kinerja Pegawai ($Y_{1,1}$)	64
Tabel 4.20	Kinerja Pegawai ($Y_{1,2}$)	64
Tabel 4.21	Kinerja Pegawai ($Y_{1,3}$)	65
Tabel 4.22	Hasil Regresi Linear Berganda	66

Tabel 4.23 Koefisien Determinasi.....	68
Tabel 4.24 Hasil Uji F.....	69
Tabel 4.25 Hasil Uji T.....	70



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah cabang manajemen sumber daya manusia yang fokus pada pengelolaan internal organisasi. Kenyamanan karyawan berdampak pada produktivitas, sehingga menciptakan rencana lingkungan yang baik dan menawarkan ban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan untuk meningkatkan kualitas karyawan. Kualitas pekerjaan seseorang mencerminkan sikapnya terhadap pekerjaannya.

Setiap perusahaan tertarik untuk mencapai kinerja sebesar mungkin dari sekumpulan sistem yang beroperasi di dalam organisasi. Akibatnya, manajemen sumber daya manusia (SDM) akan memiliki peran utama untuk mencapai kualitas kinerja terbaik, karena manajemen sumber daya manusia juga bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal, selain menangani masalah keterampilan dan keahlian.

Masalah kompetitif yang dihadapi perusahaan di sektor korporasi termasuk bagaimana beradaptasi dengan perubahan iklim. Perusahaan harus menyesuaikan diri dengan lingkungan baik dari segi struktur organisasi maupun lingkungan administrasi perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia dapat beradaptasi di berbagai bidang seperti pengembangan karir, pelatihan, dan perencanaan pembagian keuntungan yang fleksibel. Seiring dengan perubahan tenaga kerja, begitu juga nilai-nilai kolektif, tujuan, dan persyaratan sumber daya manusia. Jika

sebuah perusahaan ingin menjaga stafnya tetap produktif, ia harus terus memantau apa yang berubah.

Pada dasarnya kinerja pegawai pada suatu perusahaan berasal dari diri pegawai sendiri atau pun berasal dari strategi perusahaan yang dilihat dari faktor internal meliputi, motivasi kerja, kompensasi, tujuan, dan harapan. Sedangkan variabel eksternal yang mempengaruhi kenyamanan karyawan secara tidak langsung juga mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan perusahaan khususnya bersifat fisik dan non fisik. Untuk meningkatkan kualitas kinerja organisasi secara keseluruhan, kinerja yang baik tentu diharapkan.

Dalam upaya menumbuhkan dan memberdayakan pekerja perusahaan atau manajerial, mereka harus melaksanakan tugas dan kegiatannya dengan merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengatur dengan tujuan untuk mencapai tujuan dan sasaran. Pengelolaan sarana dan prasarana untuk menciptakan lingkungan kerja dan iklim kerja yang sesuai juga mempengaruhi kinerja pegawai untuk menghasilkan kreativitas dan inovasi pemisahan yang jelas antara tanggung jawab, kewajiban, dan wewenang.

Quality of work (QWL) mengacu pada lingkungan kerja perusahaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Tujuan utamanya adalah untuk menciptakan kondisi kerja yang layak bagi karyawan serta output perusahaan. Penekanan utama kualitas adalah lingkungan kerja dan orang-orang dan teknologi yang dapat diakses di perusahaan harus sejalan dengan semua pekerja (Davis dan Newstrom, 1994) Ungkapan kualitas hidup pada Konferensi Perburuhan Internasional awalnya disajikan pada tahun 1972 tetapi hanya menarik oleh

inisiatif yang diambil oleh United Auto Works dan General Motors untuk menggunakan metode profesional untuk mengubah sistem kerja perusahaan.

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality Of Work Life* merupakan sebuah teori yang berlaku untuk manajemen pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia perusahaan pada khususnya. Kualitas kehidupan kerja adalah semacam filosofi yang berfokus pada pengelolaan orang, pekerja, dan kelompok. pesatnya perkembangan teknologi pada saat ini membuat perusahaan banyak memanfaatkan teknologi dalam aktivitas operasional perusahaan. Hal tersebut secara tidak langsung mengakibatkan pengembangan *Quality Of Work Life* tidak maksimal terhadap karyawan.

Penulis mengangkat judul tentang kualitas kehidupan kerja atau work quality karena memperhitungkan pentingnya yang harus diberikan pekerja terhadap kualitas kehidupan kerja yang secara tidak langsung mempengaruhi tingkat kualitas perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berikut ini adalah pokok masalah utama yang penulis paparkan berdasarkan uraian latar belakang yang disebutkan di atas:

1. Apakah terdapat pengaruh variabel *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Pegawai pada PT KIMA Kota Makassar ?
2. Variabel *Quality Of Work Life* mana yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai pada PT KIMA Kota Makassar ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel *Quality Of Work Life* terhadap kinerja pegawai pada PT KIMA Kota makassar
2. Untuk mencari tahu apa indikator yang memiliki pengaruh dominan bagi kinerja pegawai pada PT KIMA Kota makassar

1.4 Manfaat Penelitian

- b. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan pada pengembangan serta implementasi keilmuan guna pembangunan di fakultas ekonomi universitas bosowa Makassar dan penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan tambahan pengetahuan dan referensi bagi para akademisi dalam menilai kegiatan atau program di PT KIMA Kota Makassar.

- c. Bagi Pihak Praktisi

Diharapkan melalui penelitian ini pihak manajemen sumber daya manusia dapat mengambil kebijakan guna meningkatkan kualitas kinerja pegawai pada perusahaan.

- d. Peneliti dan Mahasiswa

Mampu mengetahui pengembangan *Quality Of Work Life* yang di lakukan oleh perusahaan pada karyawan yang bertujuan langsung untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai pada perusahaan dan mampu mengetahui penerapan *Quality Of Work Life* yang baik dan benar tanpa merugikan pihak pegawai dan perusahaan sendiri.

e. Bagi Masyarakat

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi untuk pegawai dan calon pegawai untuk mengetahui kualitas kehidupan kerja yang seharusnya dilaksanakan pada perusahaan.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kerangka Teori

Pada bagian ini memaparkan kerangka teoritis studi sebelumnya, baik dalam bentuk penyelidikan empiris dan proposisi terkait dengan penelitian tentang analisis *Quality Of Work Life* pada kinerja pegawai di PT KIMA kota Makassar.

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia atau *Human Resource Management* adalah ilmu atau metode yang digunakan untuk berhasil dan efisien mengelola hubungan dan peran (pekerjaan), dan dapat dimanfaatkan dengan cara terbaik sehingga tujuan dapat dicapai dan perusahaan dan masyarakat bersama-sama dengan para pekerjanya memiliki tujuan terbesar. Filosofi MSDM adalah bahwa setiap karyawan dan karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan hanya aset perusahaan. Penelitian MSDM menyatukan sejumlah bidang pengetahuan, termasuk psikologi, sosiologi, dll. HRM melibatkan desain dan implementasi sistem perencanaan, persiapan karyawan, manajemen karir, penilaian kinerja, remunerasi karyawan dan hubungan kerja yang sangat baik. Pengelolaan sumber daya manusia mencakup semua pilihan dan prosedur dalam pengelolaan yang secara langsung mempengaruhi sumber daya manusia.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Para Ahli

Para ahli memiliki banyak perspektif mengenai definisi manajemen sumber daya manusia, antara lain:

1. Menurut Marwansyah (2014), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan penghentian perencanaan, organisasi, manajemen dan pengawasan untuk mencapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.
2. Interpretasi saat ini dari pandangan tradisional tentang manajemen manusia menurut Fajar (2013). Manajer, bagaimanapun, berpikir bahwa manajer adalah pendekatan yang unik, terbatas dan administratif untuk administrasi sumber daya manusia. Hasil, manajemen sumber daya manusia, kata baru untuk mengelola karyawan.
3. Manajemen sumber daya pribadi merupakan disiplin interaksi dengan manusia dan aktivitas menurut Slamet dkk dalam suatu organisasi (2014). Karyawan dalam suatu perusahaan merupakan aset perusahaan yang tidak sekedar variabel produksi yang harus ditangani sejalan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang menangani berbagai masalah yang mempengaruhi karyawan, karyawan, pekerja, manajer dan lain-lain, untuk mendukung dan mencapai tujuan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Data ini memungkinkan kita untuk menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sarana untuk mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan sumber daya manusia seefektif mungkin.

Pengelolaan sumber daya manusia juga meliputi sistem perencanaan, pengembangan personalia, pengembangan pegawai, administrasi pekerjaan,

penilaian kinerja, remunerasi pegawai dan hubungan kerja yang efektif sebagaimana tersebut di atas. Manajemen sumber daya manusia mencakup semua alternatif manajemen dan tindakan yang mempengaruhi sumber daya manusia secara langsung. Pekerja dengan bisnis. Administrasi sumber daya manusia merupakan kumpulan integratif dari berbagai interaksi ketenagakerjaan yang berdampak pada efisiensi karyawan dan bisnis. Manajemen sumber daya manusia mengacu pada langkah-langkah yang dilakukan untuk menggunakan sumber daya manusia organisasi secara efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi yang tidak terbatas pada pengembangan sumber daya manusia untuk mendukung organisasi, tetapi secara tidak langsung untuk meningkatkan keadaan kerja dalam rangka meningkatkan potensi sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan, perencanaan dan sistem sumber daya manusia adalah langkah-langkah yang dapat meningkatkan kapasitas sumber daya untuk bekerja dengan pengetahuan. Selain itu, jika karyawan menerima remunerasi, perlindungan, dan hubungan kerja yang baik, mereka juga dapat meningkatkan motivasi pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2014:21), fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia (*Human Resource Planning*) ialah strategi perencanaan personel yang memenuhi persyaratan perusahaan dan

membantu perusahaan secara efisien dan efektif. Proses merancang program karyawan terdiri dari pengorganisasian, pengelolaan, pembelian, pembayaran, pengintegrasian, mempertahankan, menghukum dan memberhentikan orang. Program kepegawaian yang berhasil membantu mencapai tujuannya untuk bisnis, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan yang menentukan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian kekuasaan, integrasi, dan koordinasi di dalam perusahaan dalam rangka pengorganisasian seluruh personel. Organisasi hanyalah cara untuk mencapai tujuan. Sebuah organisasi yang baik membantu untuk mencapai tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah tindakan untuk mengarahkan semua pekerja untuk bekerja sama dan membantu organisasi, karyawan, dan masyarakat mencapai tujuan mereka dengan cara yang efektif dan efisien. Pembinaan ini dilakukan oleh pemimpin dengan mendelegasikan semua tugas kepada bawahan.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah tindakan untuk memastikan bahwa semua karyawan mematuhi dan beroperasi sesuai dengan standar perusahaan. Tindakan korektif dan strategi perbaikan dilakukan jika terdapat penyimpangan atau kesalahan. Contoh pengendalian karyawan meliputi partisipasi, disiplin, perilaku, kerjasama, pelaksanaan, karyawan dan manajemen tempat kerja.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses mendapatkan pekerja yang memenuhi tuntutan perusahaan melalui penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, dan induksi. Pengadaan yang baik akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai. Sesuai dengan pekerjaan saat ini dan masa depan, pendidikan dan pelatihan harus disediakan.

7. Kompensasi

Sebagai kompensasi atas apa yang telah diberikan kepada pencapaian suatu perusahaan, imbalan kepada pekerja atas remunerasi uang dan barang secara langsung dan tidak langsung. Adalah adil dan masuk akal untuk memikirkan kompensasi. Adil menyiratkan bahwa mereka sesuai dengan batas upah minimum pemerintah dan dibangun di atas konsistensi internal dan eksternal. Adil menunjukkan bahwa persyaratan mendasar mereka dapat dipenuhi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) merupakan suatu kegiatan yang memiliki tujuan yaitu mempertemukan tujuan yang akan dicapai perusahaan dan keberhasilan pekerjaanya dalam rangka membina kerjasama yang damai dan saling produktif. Perusahaan menghasilkan keuntungan, dan karyawan

dapat memenuhi persyaratan mereka sebagai konsekuensi dari upaya mereka. Integrasi, yang menyatukan dua tujuan yang berbeda, sangat penting dan sulit dalam mengelola sumber daya manusia.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah peningkatan fisik, mental dan loyalitas karyawan agar ramah karyawan dan perusahaan dalam dan luar terus terlibat dengan program layanan sosial.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan peran utama manajemen sumber daya manusia dan kunci untuk mencapai tujuan yang maksimal adalah hal yang sangat menyenangkan. Disiplin digambarkan sebagai kemauan dan kepekaan untuk memenuhi aturan-aturan masyarakat.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah akhir dari hubungan karyawan dengan perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini merupakan akibat dari keinginan staf, keinginan perusahaan, pemutusan hubungan kerja, pensiun, dan faktor lainnya. (pemberhentian ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Undang-undang Ketenagakerjaan).

2.1.2 *Quality of work life*

Secara umum *Quality Of Work Life* atau kualitas kerja adalah pendekatan sistem manajemen atau strategi organisasi yang berupaya secara simultan dan berkesinambungan meningkatkan kualitas hidup karyawan di lingkungan kerja.

2.1.2.1. Pengertian *Quality Of Work Life* Menurut Para Ahli

Ada beberapa pengertian *Quality Of Work Life* (kualitas kehidupan kerja) yang dikutip dari beberapa pendapat para ahli antara lain:

1. Menurut Gibson (2002) *Quality of work life* merupakan suatu konsep manajemen yang bertujuan untuk meningkatkan harkat dan martabat karyawan, memberikan perubahan budaya dan menawarkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.
2. Siagian (2007) mendefinisikan *quality of work life* sebagai upaya sistematis dalam kehidupan organisasi di mana karyawan diberi kesempatan untuk berperan dalam menentukan bagaimana mereka bekerja dan bagaimana mereka berkontribusi untuk mencapai tujuan mereka.
3. *Quality of Work Life* menurut Mangku Prawira (2009) ialah, jumlah kesenangan, dorongan, partisipasi, dan perasaan komitmen individu terhadap kehidupan kerja mereka.
4. Pengertian *Quality Of Work life* menurut Nadler dan lawler dalam Soedarnoto (1997), Nadler dan lawler mengatakan komponen kualitas kehidupan kerja merupakan pemecahan masalah partisipatif, sistem penghargaan yang inovatif, restrukturisasi pekerjaan dan memperbaiki lingkungan kerja.
5. Definisi *Quality Of Work Life* Menurut Cascio (2003) ialah pandangan karyawan tentang mental dan fisik karyawan mereka saat bekerja dapat digunakan untuk menentukan kualitas kehidupan kerja". Pendapat

Cascio (2003) mengenai *quality of work life* merupakan karyawan yang memiliki keinginan untuk dilindungi, yang bisa tumbuh sebagai manusia bahagia dan selalu ingin berkembang.

Pada sebuah organisasi *quality of work life* dapat dijelaskan, tergantung pada banyak definisi yang dibuat oleh para ahli, sebagai pandangan pekerja tentang lingkungan organisasi tempat mereka bekerja. Dapat juga dikatakan bahwa karyawan perlu berpartisipasi dalam bagaimana mereka dapat menentukan pekerjaan yang harus mereka lakukan. Memberikan karyawan keseimbangan kehidupan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan sesuai antara pekerja, teknologi, pekerjaan dan kompatibilitas lingkungan.

Quality of work life dalam rencana filosofis atau lingkungan kerja, yang terdiri dari kegiatan-kegiatan tertentu yang mendorong pertumbuhan dan martabat manusia untuk menentukan transisi kerja partisipasi.

2.1.2.2. Komponen *Quality Of Work Life*

Manurut Cascio (2003), keterlibatan suatu organisasi/perusahaan dalam meningkatkan taraf kehidupan pekerjaan merupakan upaya pemenuhan kebutuhan fisik dan psikologis karyawan, yang terdiri dari berbagai komponen, antara lain:



Gambar 2.1

Sumber: Cascio (2003)

Teori Cascio Mengenai *Quality of Work Life* (2003)

1. Keterlibatan karyawan (*employee participation*)

Setiap karyawan di sebuah perusahaan harus berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan bekerja sesuai dengan peran, kantor, dan tugasnya yang spesifik. Pemahaman manajemen untuk mengembangkan dan menerapkan pilihan yang secara langsung mempengaruhi pekerjaannya adalah *engagement* karyawan. Invancevich dan Donnley dalam Anggraeni (1994) menurut Gibson (2010). Keterlibatan karyawan mendorong kontak dengan orang-orang di tempat kerja sebagai bagian dari program dorongan spesialis berbasis fasilitas yang unik. Partisipasi karyawan, menurut Siagian (2004), adalah perspektif tentang seberapa besar keterlibatan karyawan dalam membuat keputusan sendiri tentang pekerjaannya. Hal ini

dilakukan agar karyawan dapat memiliki suara dalam pemilihan pekerjaan, menjamin bahwa perusahaan atau perusahaan tidak otokratis terhadap karyawannya. Akibatnya, semakin kuat partisipasi karyawan, semakin besar rasa tanggung jawab karyawan.

2. Kompensasi yang seimbang (*equitable compensation*)

Karyawan di sebuah perusahaan harus diberi kompensasi secara adil, wajar, dan memadai. Oleh karena itu, diperlukan kemampuan untuk menciptakan sistem dan struktur remunerasi langsung dan tidak langsung untuk kesejahteraan karyawan sesuai dengan jabatannya.

Karena besarnya kompensasi merupakan ukuran prestasi kerja karyawan, maka remunerasi berhubungan langsung dengan pekerja sebagai pribadi. Tingkat upah mempengaruhi kinerja, motivasi dan kebahagiaan karyawan. Remunerasi karyawan mencakup semua upaya dan komitmen mereka sebagai imbalan (Haryono, 2011). Upah adalah motor utama untuk kehidupan karyawan dan kebutuhan keluarga, menurut Notoatmodjo (2009), dan manfaat apa pun dapat digunakan untuk menghadapi orang yang lebih muda, untuk menjadi up-to-date dan meningkatkan status sosial mereka.

Kompensasi bisa berupa finansial (transaksional) atau non-finansial, menurut Milkovich dan Newman dalam Purnawanto (2010). (relasional). Ada dua jenis kompensasi finansial: berbasis kinerja dan non-kinerja. Perlindungan (misalnya jaminan sosial karyawan,

perawatan kesehatan), waktu istirahat kerja (misalnya cuti atau cuti untuk berhenti sambil tetap membayar) dan layanan adalah contoh remunerasi berdasarkan kriteria selain kinerja (seperti kantin dan angkutan). Kompensasi non-moneter diakui dan bergengsi, pekerjaan yang stabil, tantangan tenaga kerja dan kemungkinan belajar, menurut Milkovich dan Newman dalam Purnawanto (2010). Manfaat finansial mereka termasuk gaji yang adil dan layak, menurut Winardi (2002), merupakan insentif yang sangat baik. Prinsip keadilan berkaitan dengan besarnya upah yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan tergantung jenis pekerjaan, risiko kerja, prestasi kerja, tugas, jabatan dan kesesuaian dengan kriteria keseragaman internal. Sementara itu, personel diberi kompensasi dengan benar dan dapat memenuhi persyaratan pada tingkat peraturan dan optimal.

Hal ini dianggap relatif, dengan tingkat upah minimum dan konsistensi eksternal yang memadai sebagai dasar besaran kompensasi yang diputuskan (Rivai, 2005 di Aljazair, 2010). Kuantitas gaji menunjukkan prestise, pengakuan, dan tingkat pemenuhan yang diterima karyawan dan keluarganya. Sementara itu, Cascio (2003) menegaskan bahwa tujuan dari sistem penggajian adalah untuk merekrut, mempertahankan, dan menginspirasi orang dalam rangka membangun kesetaraan antara karyawan dan bisnis. Akibatnya, gaji karyawan adalah salah satu motivator untuk merasa puas dengan apa yang dilakukan perusahaan.

3. Rasa aman terhadap pekerjaan

Setiap bisnis harus memiliki rasa aman atau kepastian. Itulah sebabnya perusahaan harus mencegah pemutusan hak kerja (PHK) sementara karyawan, membuat karyawan permanen melalui kegiatan rutin dan menawarkan program, khususnya melalui pengaturan pensiun, kemungkinan yang mereka miliki secara rutin untuk pengaturan diri.

Menurut Hasibuan (2005), Pensiun adalah penghentian seorang karyawan, atas permintaan perusahaan, oleh hukum atau oleh orang itu sendiri. sejumlah pesangon biasanya dibayarkan kepada pensiunan karyawan dan diatur oleh undang-undang untuk majikan dan karyawan swasta oleh perusahaan yang terlibat. Karyawan yang berhenti bekerja karena pekerjaannya dibatalkan berhak atas pesangon berdasarkan UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 dan Keputusan Menteri No. 150. (PHK) tahun 2000. Santunan pesangon biasanya dibayarkan kepada karyawan yang diberhentikan karena alasan pensiun atau pengunduran diri. Perusahaan berkewajiban, sebagai kompensasi yang seharusnya diterima oleh karyawan, untuk memberikan sejumlah tunjangan tertentu kepada karyawan yang dipecat atau pensiun. Undang-undang yang mengatur tentang uang pesangon terdapat dalam Pasal 156 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Uang pesangon dihitung berdasarkan masa kerja dan gaji/upah yang diperoleh. Akibatnya, setiap perusahaan harus memberi tahu karyawan tentang hak mereka atas kompensasi pesangon saat pensiun atau berhenti.

Perubahan atau penurunan jaminan sosial pekerja dapat berdampak negatif pada staf mereka dan dapat menyebabkan keinginan untuk mundur dari perusahaan. Menurut Cascio (2003), perusahaan dapat memberikan karyawan rasa stabilitas di tempat kerja melalui pensiun dan status karyawan. Diasumsikan bahwa karyawan akan bekerja dengan rajin sekarang karena situasi pekerjaannya aman. Selain itu, dalam lingkungan yang kompetitif saat ini, pemberian tunjangan atau jaminan sosial sangat penting dalam memenuhi tujuan perusahaan. Perubahan atau penurunan pembayaran jaminan sosial yang diterima pekerja akan berdampak buruk dan dapat menimbulkan keinginan untuk mengundurkan diri.

4. Keselamatan lingkungan (*save environment*)

Semua pelaku bisnis berkewajiban tidak hanya untuk menyediakan lingkungan kerja yang sehat dan aman, tetapi juga untuk memenuhi standar dan kriteria kerja untuk menghindari kecelakaan kerja. Menurut Pasal 165 ayat 1 Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, pengelola tempat kerja diwajibkan untuk melakukan segala jenis kegiatan kesehatan bagi pekerja, termasuk upaya dalam pencegahan, peningkatan, pengobatan, dan pemulihan Kesehatan pekerja. Untuk itu perlu adanya departemen atau unit kerja yang dapat menangani masalah mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) guna mencegah terjadinya Penyakit Akibat Kerja (PAK) dan Kecelakaan Kerja (KAK).

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Karyawan akan lebih terbebani jika suasana tidak baik dan aman. Ada beberapa komponen di tempat kerja, lingkungan sosial-psikologis adalah salah satunya, yang harus dijaga agar menguntungkan atau berdampak baik bagi kesehatan dan keselamatan karyawan.

5. Rasa Bangga terhadap Institusi (*Pride*)

Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan kebanggaan sebagai perasaan kuat yang dapat disampaikan dengan mengagumi sesuatu. Perusahaan dapat mengembangkan rasa bangga pada dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan citra baik mereka untuk mencapai visi, tujuan dan ambisi mereka. Menurut Ilyas (2000), citra organisasi merupakan ukuran penting bagi pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Oleh karena itu, reputasi bisnis yang baik adalah setiap karyawan berkewajiban untuk menjaga citra yang baik dengan memberikan layanan terbaik kepada masyarakat. Menurut Cascio (2003), kebanggaan terhadap institusi dapat dicapai melalui peningkatan identitas dan citra organisasi, peningkatan keterlibatan masyarakat, dan peningkatan kesadaran lingkungan. Citra dan apresiasi publik yang baik (*corporate image*) kepada suatu perusahaan akan berdampak kepada rasa bangganya karyawan atas perusahaan tersebut.

6. Pengembangan Karir (*Career Development*)

Karir pada umumnya adalah setiap aktivitas yang dilakukan seseorang dalam pekerjaannya untuk memenuhi tuntutan keberadaan

yang ideal. Penumbuhan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku manusia merupakan karir atau kompetensi dalam melaksanakan tanggung jawab organisasi (Ilyas, 2001 dalam Ayuningtyas, dkk, 2008). Untuk keuntungan perusahaan, setiap perusahaan ingin lebih mengembangkan personelnnya. Oleh karena itu, setiap karyawan ingin meningkatkan keahlian dan kemampuannya di sektor ini. Cascio (2003) melaporkan bahwa pertumbuhan karir dapat dicapai melalui pelatihan, penilaian kinerja dan kemajuan. Ini memotivasi orang-orang dalam bisnis untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka melalui rute karir mereka.

Dalam hal pertumbuhan organisasi, perencanaan karir diperlukan untuk menyelaraskan dengan pengembangan bakat bagi pekerja yang akan memegang peran dalam suatu organisasi. Menurut Notoatmodjo (2007), Keuntungan pengembangan karir termasuk meningkatkan pengetahuan tentang relevansi kategorisasi pekerjaan, menawarkan masukan untuk merancang program pengembangan perusahaan, mendukung staf dalam rencana pengembangan, berpartisipasi dalam pembuatan program dan memungkinkan penggunaan karyawan, meningkatkan potensi, memotivasi dan memfasilitasi karyawan. Dalam Notoatmodjo (2007) pertumbuhan profesional ada banyak elemen yang perlu diperhatikan, yaitu:

a. Kinerja

Secara umum, manajemen perusahaan tidak fokus pada mereka yang kinerjanya biasa-biasa saja atau di bawah rata-rata.

Oleh karena itu, kemajuan karir selalu bergantung pada kesuksesan. Jika orang tersebut berfungsi dengan sukses, ia memiliki kesempatan untuk mengembangkan karirnya.

b. Loyalitas

Karyawan dengan tingkat integritas yang tinggi mungkin membuat keputusan kepemimpinan dalam karir mereka. Sebaliknya, personel dengan loyalitas yang buruk tidak memiliki integritas dan akan terlambat dengan perusahaannya.

c. Dikenal

Akan lebih mudah bagi karyawan yang dikenal baik, terutama di kalangan pemimpin.

d. Bawahan

Fungsi staf dalam kemajuan kinerja seseorang tidak kalah pentingnya. Dengan demikian, pemimpin perlu memanfaatkan bawahan mereka yang memiliki keterampilan tertentu dengan baik.

e. Kesempatan pengembangan

Seiring waktu, staf perlu dikembangkan dengan baik, misalnya melalui pelatihan. Perusahaan bertanggung jawab atas perencanaan pengembangan karir tetapi setiap orang harus mempersiapkan pertumbuhan karir.

7. Menawarkan fasilitas (*wellness*) Sikula dalam Hasibuan (2005) mengklaim bahwa ia menawarkan kesejahteraan melalui pemberian

layanan dan fasilitas dalam bentuk pembayaran tidak langsung untuk mempertahankan karyawan. Hal ini dirancang untuk memenuhi harapan karyawan sehingga karyawan merasa damai, terlibat dalam pekerjaan, disiplin, dan berkomitmen pada perusahaan. Cascio (2003) mengatakan bahwa fasilitas yang diberikan pada umumnya terdiri dari fasilitas fisik dan non fisik seperti fasilitas kesehatan yang cukup, aman, nyaman, pelayanan minimal, rekreasi, asuransi, transportasi, dan fasilitas komunikasi. Jadi, jika fasilitas perusahaan aman dan standar, karyawan bisa maksimal.

8. Penyelesaian Masalah (*Conflict Resolution*)

Konflik, menurut penilaian Johnson dalam Supratiknya (1995), adalah situasi di mana tindakan satu pihak membatasi, menghalangi, atau mengganggu operasi pihak lain. Secara umum, masyarakat menganggap ini sebagai keadaan negatif. Konflik, di sisi lain, dapat dikelola secara produktif untuk menguntungkan diri sendiri dan hubungan Anda. Konflik dapat meningkatkan kesadaran seseorang akan perlunya menyelesaikan masalah dalam suatu hubungan untuk menginspirasi perubahan. Beberapa manfaatnya, menurut Johnson dalam Supratiknya (1995), dapat mendorong individu untuk memecahkan masalah yang belum menjadi kenyataan, meningkatkan minat hidup dan pengetahuan yang lebih dalam, menghasilkan penilaian bersama yang lebih matang dan berkualitas serta mengurangi kebutuhan akan profesional.

Masing-masing memiliki strategi sendiri untuk penyelesaian sengketa. Metode ini merupakan konsekuensi belajar alamiah yang sering dimulai sejak masa kanak-kanak. Menurut Johnson dalam Supratiknya (1995), ada lima metode menghadapi konflik interpersonal:

- a. Gaya kura-kura: Menghindari topik serta orang-orang yang mungkin menimbulkan ketidaksepakatan. Perasaan bahwa penyelesaian sengketa secara fisik dan mental tidak berarti dan lebih sederhana untuk menarik diri dari masalah.
- b. Gaya ikan hiu: Bersikap egois dimana mementingkan kepentingan di atas interaksi pihak lain. Konflik harus diselesaikan untuk menang dan kalah satu pihak.
- c. Gaya kancil: Hubungan dengan orang lain sebagai prioritas dan kurang fokus pada tujuan sendiri. Penting untuk percaya bahwa perselisihan harus dihindari, didamaikan dan tidak diselesaikan sehingga hubungan tidak terpengaruh dan harmoni tercipta.
- d. Gaya rubah: merasa senang menemukan kompromi atau jalan tengah. Tujuan pribadi dan hubungan positif dengan orang lain keduanya penting. Mereka siap untuk melepaskan tujuan dan hubungan pribadi tertentu untuk mencapai kebaikan.

Hal ini dimaksudkan agar dengan mengetahui metode untuk menghadapi dan menyelesaikan konflik, orang akan dapat menerapkan diri mereka sendiri dengan menggunakan taktik konflik

yang paling berhasil dalam hal mencapai tujuan pribadi dan menjaga hubungan baik dengan orang lain.

9. Komunikasi (*Communication*)

Notoatmodjo (2007) menyatakan bahwa komunikasi adalah pekerjaan rangsangan melalui lambang-lambang atau lambang-lambang bahasa (bukan vokal) atau gerak tubuh yang berdampak pada orang lain. Untuk sebuah kemitraan, komunikasi antar pribadi sangat penting. Menurut Johnson dalam Supratiknya (1995), beberapa fungsi komunikasi interpersonal membantu orang secara kognitif dan sosial untuk menciptakan identitas atau dialog, untuk memahami realitas dari sudut pandang orang lain dan untuk mengevaluasi kesehatan mental melalui komunikasi. Menurut Johnson dalam Supratiknya (1995), keterampilan komunikasi diperlukan untuk hubungan yang lebih dekat, lebih hangat dan konstruktif

- a. Sangat penting untuk dipahami oleh semua orang. Saling percaya dan pengertian adalah tahap pertama. Keterbukaan timbal balik, yaitu tanggapan terhadap situasi satu sama lain, termasuk ucapan atau tindakan oleh mitra dalam komunikasi. Agar terbuka, pertama-tama Anda perlu menganalisis diri Anda sendiri, yaitu respons batin Anda, untuk memahami perasaan dan jawaban Anda di masa lalu. Orang lain harus, tentu saja, dapat mendengar apa yang Anda katakan. Membuka diri kepada orang lain dan mendengarkan dengan penuh perhatian ketika orang lain terbuka

adalah cara yang bagus untuk inisiasi dan pemeliharaan komunikasi.

- b. Hal ini diperlukan untuk memberikan ide dan perasaan yang tepat dan jelas. Kehangatan dan kenikmatan yang berkelanjutan, serta kemampuan mendengarkan yang baik, harus diakomodasi oleh kemampuan ini.
- c. Menerima satu sama lain dan mendorong satu sama lain atau membantu satu sama lain. Untuk menghadapi kesulitan secara efektif, emosi orang lain perlu diprediksi melalui sikap dan contoh.
- d. Mampu menyelesaikan perselisihan dan masalah interpersonal lainnya yang mungkin muncul melalui komunikasi dengan orang lain. Semakin dekat dengan mitra komunikasi Anda dapat membantu Anda membangun keterampilan komunikasi yang lebih kuat. Komunikasi dianggap efektif ketika pesan diterima dengan cara yang sama seperti yang dialami pengirim. Lebih jauh lagi, komunikasi dua arah yang terbuka akan mempermudah kedua belah pihak untuk saling memahami dan akan sangat membantu dalam menciptakan hubungan yang memuaskan untuk menjalin kerjasama yang baik (Notoatmodjo, 2007).

Melihat pada rumusan permasalahan sebelumnya maka indikator yang akan di gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Keterlibatan karyawan
2. Penyelesaian masalah

3. Komunikasi
4. Fasilitas yang tersedia
5. Rasa bangga terhadap institusi

2.1.2.3. Pentingnya kualitas kehidupan kerja (*Quality Of Work Life*)

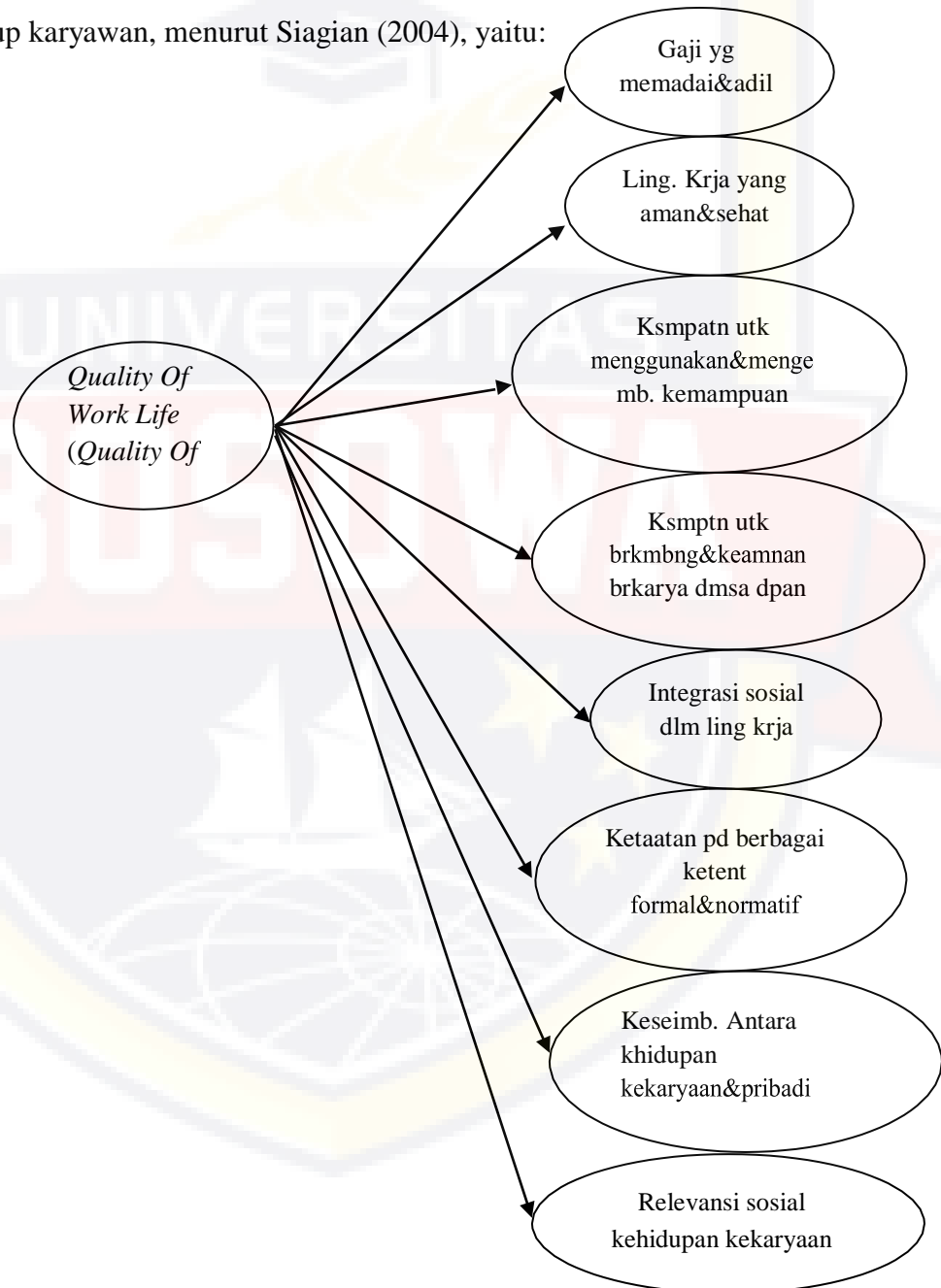
Tujuan utama program kualitas kehidupan kerja menurut Gitosudarmo dalam Usman (2009) adalah:

- a. Membangun sistem yang lebih demokratis di mana setiap orang memiliki suara dalam hal-hal yang berdampak pada kehidupan mereka.
- b. Berusaha menciptakan ketidakseimbangan keuangan dalam organisasi sehingga setiap orang mendapat manfaat dari peningkatan kolaborasi, produksi, dan probabilitas.
- c. Mencari langkah-langkah untuk meningkatkan keamanan kerja melalui peningkatan keberlanjutan organisasi dan perluasan hak-hak pekerja.
- d. Berusaha mendorong perkembangan individu melalui pembinaan.

Usman (2009) lebih lanjut menggambarkan bahwa kualitas hidup dapat ditingkatkan untuk karyawan internal dan kelompok dalam komunikasi, koordinasi, motivasi dan keterampilan. Hal ini memungkinkan visi, maksud dan tujuan program lebih diperluas. Hal ini sesuai dengan pernyataan Soedarnoto (1997) bahwa hidup difokuskan pada bagaimana pekerjaan dapat meningkatkan orang dan bukan bagaimana berkinerja lebih baik.

2.1.2.4. Faktor - Faktor Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*)

Quality Of Work life (QWL) memiliki konsep yang terbagi atas delapan (8) aspek kunci bagi organisasi untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan, menurut Siagian (2004), yaitu:



Gambar 2.2
Sumber : Siagian (2004)
Skema faktor-faktor *Quality Of Work Life*

1. Ketidakseimbangan yang tepat dan adil seharusnya memungkinkan perusahaan yang tidak seimbang untuk memenuhi berbagai tuntutan pekerjanya berdasarkan gaya hidup dan gaji pasar dan standar gaji mereka.
2. Lingkungan kerja yang aman yang melindungi karyawan dan tempat kerja dari bahaya. Jam kerja yang mempertimbangkan batas ketahanan manusia menjadi bagian penting dari regulasi tersebut. Ada kebijakan istirahat dan cuti karena jumlah jam kerja setiap hari.
3. Karena manajemen berpikir bahwa bawahan sudah matang, pengetahuan yang relevan tersedia, dan ada otonomi, kesempatan untuk memanfaatkan dan mengembangkan keterampilan memerlukan penerapan berbagai pendekatan yang tidak terlalu membatasi, seperti penjadwalan, kualitas, dan pemecahan masalah. Orang dewasa, menurut pemerintah, melakukan tugas ini.
4. Peluang untuk pengembangan dan keamanan di masa depan *Quality of Worklife* (QWL) Ini menunjukkan bahwa pekerjaan seseorang dapat menawarkan kesempatan untuk mempelajari keterampilan dan informasi baru di tempat kerja. Lebih jauh lagi, mengetahui bahwa perubahan di masa depan dapat dibayangkan menjamin bahwa pekerjaan dan uang tidak hilang.
5. Integrasi lingkungan pekerjaan sosial, melalui *Quality Of Worklife* (QWL) dalam Perilaku atau kebijakan organisasi bersifat diskriminatif. Kondisi tersebut tidak ditunjukkan dengan simbol-simbol yang

berbeda. Hirarki jabatan, kekuasaan, dan wewenang, terutama yang bersifat manipulatif, tidak dimanfaatkan sebagai landasan perilaku.

Kemungkinan karir sering ditawarkan. Iklim solidaritas timbal balik di antara karyawan yang tumbuh dan bertahan.

6. Ketaatan pada berbagai ketentuan formal dan normative, *Quality of Work life* (QWL) memastikan tidak ada seorang pun dalam organisasi yang mencampuri urusan pribadi seseorang. Karyawan diberi kesempatan untuk berbicara dan berbagi ide-ide mereka tanpa takut akan dampak dari manajemen atas. Setiap orang dalam organisasi diperlakukan dengan cara yang sama. Ketidaksepakatan, penilaian, dan konflik diselesaikan sesuai dengan aturan hukum yang sesuai.

a. *Work-life balance*, bekerja di sebuah perusahaan membutuhkan seseorang untuk mendedikasikan energi dan waktu untuk konsumennya. Akibatnya, ia menerima ketidakadilan. Namun, menjadi karyawan di suatu organisasi tidak mengecualikan Anda untuk terlibat dalam aktivitas lain. Tugas tambahan seseorang sebagai manusia biasanya meliputi:

- 1) Kepala Rumah Tangga
- 2) Anggota Masyarakat
- 3) Anggota Klub Olahraga
- 4) Anggota Organisasi Sosial
- 5) Anggota Organisasi Politik
- 6) Anggota organisasi keagamaan

7) Anggota organisasi profesi

Akibatnya, harus ada keseimbangan antara kehidupan profesional seseorang dan kehidupan pribadi di perusahaan.

- b. Signifikansi sosial dari kehidupan kerja adalah bahwa program QWL setiap karyawan mempromosikan pemahaman yang tepat tentang elemen sosial yang berbeda dalam kehidupan perusahaan, seperti:
 - a. Tanggung jawab sosial perusahaan
 - b. Kewajiban menghasilkan produk yang bermutu tinggi dan bermanfaat bagi masyarakat
 - c. Pelestarian lingkungan
 - d. Pembuangan limbah industri dan rumah tangga.
 - e. Pemasaran yang Jujur.
 - f. Metode dan teknik penjualan yang tidak menimbulkan harapan yang berlebihan.
 - g. Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia.
 - h. Ikut serta untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara utuh dengan bimbingan, arahan, bimbingan dan dukungan pemerintah.

2.1.2.5. Manfaat *Quality Of Work Life*

Menurut Harsono (2005: 154-155), organisasi yang secara efisien melaksanakan inisiatif kehidupan kerja yang berkualitas akan mendapat manfaat dalam berbagai cara, termasuk:

- a. Meningkatkan moral kerja, mengurangi stress dan turn over
- b. Meningkatkan motivasi
- c. Meningkatkan kebanggaan kerja
- d. Meningkatkan kompetensi
- e. Meningkatkan kepuasan
- f. Meningkatkan komitmen
- g. Meningkatkan produktivitas

Beberapa manfaat tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral kerja, mengurangi stress dan turnover.
2. Semangat kerja karyawan dapat ditingkatkan, tingkat stres menurun, dan pergantian karyawan dikurangi dengan menerapkan program-program seperti jam kerja yang fleksibel, desain pekerjaan yang sesuai, dan sistem tunjangan yang fleksibel.
3. Peningkatan motivasi merupakan komponen penting dalam menentukan prestasi kerja. Teknik manajemen yang memungkinkan pekerja untuk menawarkan masukan ke bisnis akan meningkatkan motivasi karyawan, memungkinkan mereka untuk memenuhi tujuan pekerjaan yang sukses.
4. Profesionalisme dalam bekerja Manfaat sistem, penilaian kinerja, peraturan shift kerja, dan teknik manajemen sumber daya manusia lainnya yang memberi peluang untuk desain program akan meningkatkan kebanggaan kerja.

5. Meningkatkan kompetensi, Kemampuan yang telah terbentuk sebelumnya dapat ditingkatkan dalam organisasi yang mampu menghambat pertumbuhannya. Untuk ini, kami membutuhkan perangkat lunak yang mendorong kami ke arah yang benar.
6. Meningkatkan kepuasan, karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka akan menunjukkan perilaku yang baik dan berkontribusi pada hasil yang lebih tinggi. Penciptaan praktik sumber daya yang mencerminkan kualitas kehidupan kerja, seperti keadaan kerja yang mendukung, peraturan kompensasi, desain pekerjaan, peluang partisipasi, dan prospek karier, akan mendorong tingkat kebahagiaan yang tinggi.
7. Meningkatkan komitmen, hal ini akan menimbulkan rasa bekerja menjadi bagian dari hidup mereka agar tugas tersebut dilakukan dengan sebaik mungkin karena itu adalah salah satu tanggung jawab mereka dalam hidup, karena pekerja merasa puas dengan pekerjaan.
8. Peningkatan produktivitas Kemungkinan pengembangan diri dan keterlibatan yang diberikan akan meningkatkan produktivitas. Akibatnya, kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk mempertahankan dan mempekerjakan orang-orang yang kompeten, menurunkan tingkat turnover, yang mempengaruhi pertumbuhan produktivitas.

2.1.3. Kinerja Pegawai

Campuran keterampilan, usaha, dan kesempatan menentukan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam periode waktu

tertentu, dan fokus selama periode waktu tersebut adalah pada pekerjaan karyawan.

Kinerja berasal dari frase *performance* atau kinerja nyata, yang berarti bahwa seseorang telah benar-benar melakukan sesuatu. *Leistungen* menandakan pekerjaan kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dengan kewajibannya.

Kinerja adalah hasil dari sebuah proses. Kinerja yang dihasilkan menurut metode manajemen adalah kuantitas dan kualitas dari apa pun yang dilakukan oleh seseorang yang melakukan suatu tugas

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai Menurut Para Ahli

1. Moehariono (2012), Mendefinisikan kinerja atau *performance* sebagai pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik kuantitas maupun kualitas untuk memenuhi tujuan organisasi yang sah, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Untuk setiap perusahaan untuk meningkatkan produksi dan keuntungan, kinerja karyawan merupakan aspek penting. Beginilah cara perusahaan dapat tumbuh dan berkembang
2. Menurut Wibowo (2015:7) mengemukakan bahwa: Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.
3. Gilbert (2014) mengemukakan bahwa: Kinerja yaitu tugas dan fungsi seseorang. Berdasarkan definisi di atas, kinerja dapat didefinisikan sebagai konsekuensi dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang

karyawan selama periode waktu tertentu sesuai dengan standar yang ditetapkan.

2.1.3.2. Indikator-Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Bangun (2012:233), menegaskan bahwa persyaratan kerja harus dinilai dan dievaluasi secara eksplisit untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Suatu pekerjaan dapat dievaluasi dengan menggunakan lima (lima) kriteria:

1. *Kuantitas pekerjaan*, Ini menunjukkan berapa banyak tenaga kerja yang dihasilkan seseorang atau kelompok secara teratur sebagai bagian dari pekerjaan mereka.
2. *Kualitas pekerjaan*, Untuk dapat menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi, semua personel di perusahaan harus memenuhi kriteria tertentu.
3. *Ketepatan waktu*. Setiap pekerjaan mencakup beberapa tugas lagi, dan berbagai jenis pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu. Setiap pekerjaan memiliki persyaratannya sendiri.
4. *Kehadiran*. Beberapa jenis tugas menuntut staf yang terampil untuk melakukan ini secara tepat waktu.
5. *Sikap kooperatif*. Tidak setiap pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang, tetapi tugas tertentu mungkin memerlukan partisipasi dua orang atau lebih. Kinerja karyawan dapat dievaluasi dengan melihat bagaimana karyawan berinteraksi satu sama lain sebagai sebuah tim.

Dari enam indikator diatas, diduga tiga indikator yang berpengaruh untuk melihat bagaimana kinerja pegawai pada PT Kima Kota Makassar, yaitu:

1. Ketepatan waktu, melihat pekerjaan yang harus pegawai selesaikan dalam mengerjakan tugas secara tepat waktu.
2. Kehadiran, suatu jenis pekerjaan yang menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang di tentukan.
3. Sikap kooperatif, kinerja pegawai yang dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja yang lainnya.

2.1.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2012:13), unsur-unsur yang mempengaruhi pencapaian kinerja meliputi pengaruh internal dan eksternal.

1. Faktor Internal (disposisional)

Faktor internal merupakan penentu penting bagi kualitas seseorang. Misalnya, seseorang menjadi baik karena memiliki keterampilan tinggi dan seseorang memiliki pekerjaan yang menantang, sedangkan seseorang memiliki kinerja yang buruk karena keterampilannya rendah.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal berdampak pada kinerja lingkungan individu. seperti perilaku para pekerja yang berada pada divisi yang sama, pimpinan, sikap dan perilaku, ketersediaan fasilitas kerja dan suasana perusahaan.

2.1.3.4. Manfaat penelitian Kinerja Pegawai

Menurut Bangun (2012:232) pada suatu perusahaan, penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat yaitu:

1. Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi

Evaluasi pada suatu kemampuan kinerja karyawan dapat memastikan bahwa setiap orang dalam organisasi berkinerja. Tujuan ini mungkin membantu ketika mengevaluasi apakah setiap karyawan dalam organisasi memenuhi syarat untuk remunerasi atau berapa banyak. Kepentingan lain di atas tujuan ini adalah pilihan pemindahan pekerjaan ke tempat yang layak, promosi pekerjaan, pemindahan atau pemecatan.

2. Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi

Pertumbuhan karyawan merupakan salah satu manfaat dengan diberlakukannya evaluasi kinerja. Setiap penilaian terhadap kinerja individu harus dikembangkan baik melalui pelatihan maupun pelatihan bagi pegawai yang kinerjanya rendah. Karyawan yang miskin karena kurangnya pengetahuan kerja akan meningkatkan pelatihan mereka, sementara pekerja yang kurang berkualitas di tempat kerja akan bekerja sesuai.

3. Pemeliharaan Sistem Berbagai sistem yang ada dalam organisasi

Setiap subsistem yang ada dihubungkan dengan subsistem lainnya antara satu subsistem. Di perusahaan, sistem seperti itu harus dipelihara dengan baik. Target pemeliharaan sistem harus memberikan beberapa manfaat seperti pertumbuhan perusahaan, individu atau sebuah tim diperlukan evaluasi terhadap tujuannya, perencanaan pada sumber daya manusia, pengembangan perusahaan dan memenuhi apa saja yang menjadi kebutuhan dan perlunya audit terhadap sumber daya manusia

4. Dokumentasi

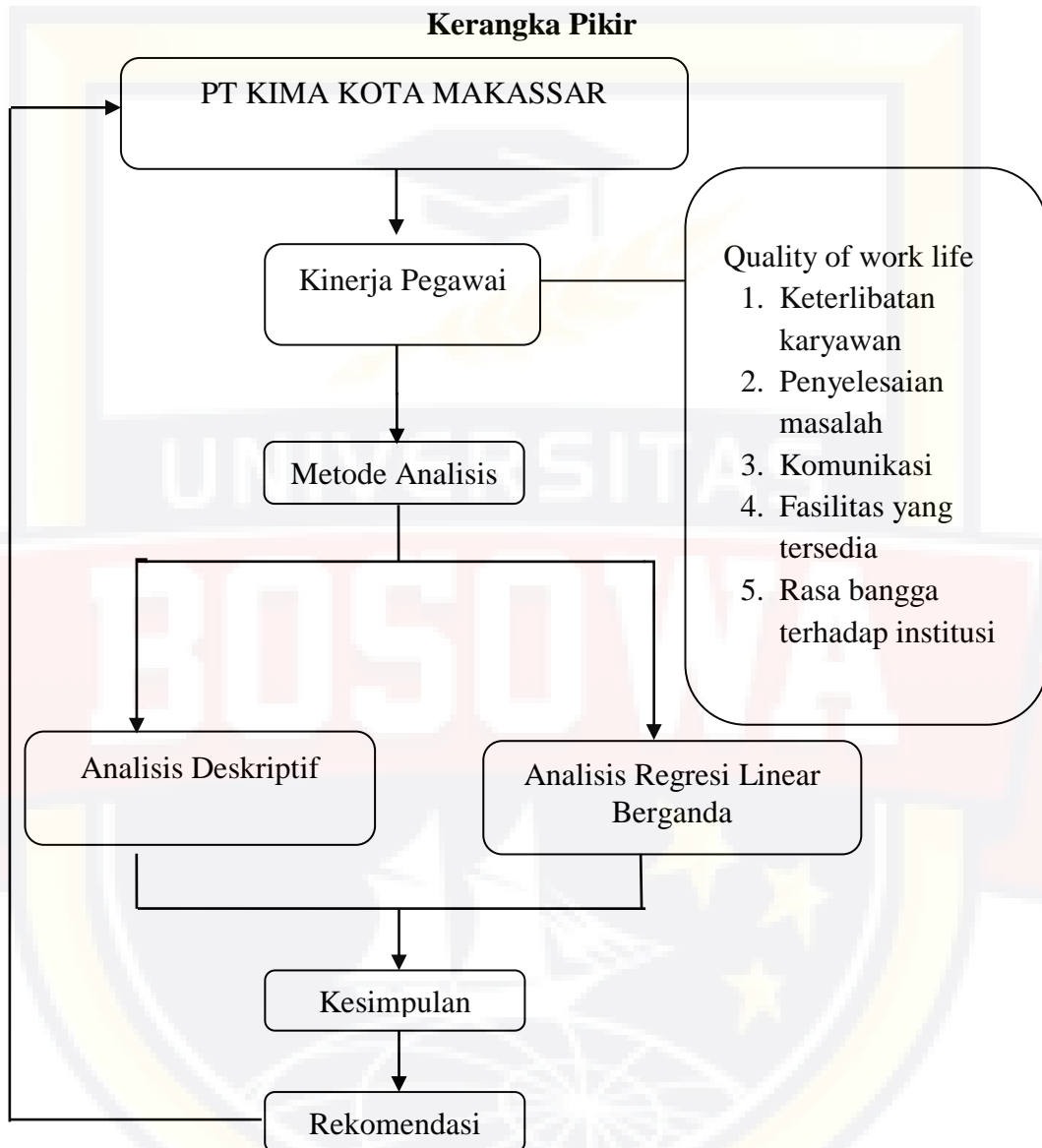
Evaluasi kinerja akan memberikan manfaat di masa depan untuk menindaklanjuti situasi karyawan. Manfaat penilaian ini antara lain pertimbangan untuk mengorganisir ketersediaan sumber daya manusia, kepatuhan hukum terhadap pengorganisasian sumber daya manusia, dan persyaratan uji validitas.

Manfaat penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (2014:264) yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja, Baik pemimpin maupun staf menerima umpan balik melalui penelitian dan dapat meningkatkan pekerjaan/kinerja mereka.
2. Memberi kesempatan kerja yang adil, Ketepatan dalam memastikan bahwa orang diberi pekerjaan berdasarkan keterampilan mereka.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, melalui evaluasi kemudian dapat ditemukan karyawan dengan keterampilan rendah sehingga mereka dapat meningkatkan keterampilan mereka dengan program pelatihan dan motivasi.
4. Perubahan kompensasi, pemimpin dapat membuat penilaian dan memutuskan peningkatan kompensasi melalui pelatihan, dan sebagainya.

2.2. Kerangka Pikir

Gambar 2.3



2.3. Hipotesis

Berdasarkan masalah pokok dan teori-teori di atas, maka:

1. Diduga *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT KIMA Kota Makassar

2. Diduga variabel *Quality of Work Life* yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yakni, rasa bangga terhadap institusi pada PT KIMA Kota Makassar.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Daerah dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian Jalan Perintis Kemerdekaan KM.15, Daya, Kecamatan Biringkanaya, Kota Makassar, Sulawesi Selatan dengan kode pos 90241. Peneliti memilih daerah ini sebagai tempat penelitian karena kantor ini merupakan kantor pusat yang ada di Kota Makassar. Adapun waktu penelitian yang direncanakan yaitu selama \pm 3 bulan, dimulai dari bulan Januari hingga bulan Maret 2021.

3.2 Metode Pengumpulan Data

1. Penelitian Kepustakaan (*library research*)

Mendapatkan dan mempelajari literatur tentang topik-topik yang diteliti dalam bentuk buku, tesis, laporan, artikel dan bahan lainnya, untuk mendapatkan konsep-konsep yang sangat penting dalam mengembangkan landasan teoritis untuk perdebatan lebih lanjut tentang literasi.

2. Penelitian Lapangan (*field research*)

Hal ini dilakukan dengan pengamatan langsung di lokasi penelitian, dengan pendekatan sebagai berikut:

a. Wawancara

Salah satu pengumpulan informasi adalah wawancara dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada informan atau informan subjek penelitian. Wawancara sekarang dapat dilakukan percakapan melalui panggilan video (*video call*) dengan kemajuan teknologi.

Wawancara digunakan ketika peneliti ingin belajar secara mendalam tentang pengalaman atau sudut pandang. Wawancara dapat digunakan untuk mendemonstrasikan pengetahuan atau informasi yang telah dikumpulkan sebelumnya.

b. Observasi

Observasi juga merupakan salah satu strategi pengumpulan data yang paling populer dalam metodologi penelitian kualitatif selain wawancara. Observasi pada dasarnya adalah proses lima indera untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk menanggapi masalah dengan studi, seperti penglihatan, penciuman, dan pendengaran. Gambaran sebenarnya dari suatu kejadian atau peristiwa diambil untuk menjawab pertanyaan.

c. Angket (kuesioner)

Pengumpulan data dilakukan melalui angket (kuisisioner) yang disebarakan ke berbagai sampel karyawan. Pendekatan kuisisioner merupakan salah satu metode pengumpulan data yang digunakan dalam konteks penelitian ini. Sebagian besar data yang dibutuhkan harus dikumpulkan dengan cara ini. Kuisisioner yang ditampilkan terdiri dari pertanyaan tentang variabel yang ingin peneliti ukur atau ketahui.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Data

Data kualitatif dan kuantitatif merupakan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini karena subjek dalam penelitian ini adalah subjek yang

perlu dieksplorasi. Penelitian kualitatif berarti penelitian atau penelitian interpretatif yang didasarkan pada asumsi bahwa pengetahuan sosial adalah proses ilmiah yang sah, seperti halnya pemahaman pengetahuan sosial. Peneliti bertindak sebagai instrumen dalam penelitian kualitatif dan berbeda dari analisis kuantitatif untuk mengatasi perumusan masalah. Penelitian ini memberikan analisis statistik.

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk mencakup keadaan objek alamiah (sebagai lawan dari eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumennya, pengumpulan data dilakukan dengan triangulasi (gabungan), analisis bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih bermakna daripada generalisasi seleksi, sedangkan penelitian kuantitatif di mana peneliti adalah instrumennya adalah jenis penelitian kuantitatif di mana peneliti adalah instrumennya. Dalam penelitian ini, yang sesuai dengan judul penelitian, untuk meningkatkan kapasitas seseorang untuk membangun dan menerapkan model matematika yakni Analisis *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Pegawai pada PT KIMA KOTA MAKASSAR.

2. Sumber Data

Berikut sumber data yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Data Primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh langsung dari sumbernya (tidak melalui media perantara). Data utama yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah informasi yang diperoleh melalui wawancara dengan

responden tentang analisis *quality of work life* pada karyawan di PT KIMA KOTA MAKASSAR. Karyawan dan manajer sumber daya manusia dari PT KIMA KOTA MAKASSAR berpartisipasi dalam penelitian ini.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui perantara media (diperoleh dan direkam oleh pihak lain). Studi dapat mengarah pada penemuan literatur sekunder, buku, surat kabar, skripsi dan bahan lainnya. Data dari sumber daya manusia merupakan data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini oleh peneliti.

3.4 Metode Analisis

Dalam studi ini, penulis akan mengevaluasi data yang dikumpulkan dan menguji asumsi yang diajukan:

1. Analisis deskriptif adalah jenis analisis yang digunakan untuk menggambarkan suatu item yang menjadi perhatian umum.
2. Analisis Regresi Linier Berganda adalah suatu metode untuk menilai pengaruh suatu persamaan linier pada skala pengukuran linier atau risiko dua atau lebih variabel bebas terhadap suatu variabel terikat. Menurut Sugiono (2012:277), mengungkapkan bahwa terdapat persamaan yang umum digunakan dalam regresi linier berganda adalah:

$$Y=a+b_1x_1+b_2x_2+b_3x_3+b_4x_4+b_5x_5+e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Keterlibatan Pegawai

X2 = Penyelesaian Masalah

X3 = Komunikasi

X4 = Fasilitas yang tersedia

X5 = Rasa Bangga Terhadap Institusi

a = Konstanta

b1,b2,b3,b4,b5 = Koefisien Regresi

e = Error Term (Kesalahan Pengganggu)

3.5 Definisi Operasional

Definisi yang bergantung pada karakteristik variabel yang diamati disebut definisi operasi. Dalam penelitian, operasional mengandung unsur-unsur penting yang perlu dijelaskan. Operasi yang menjelaskan variabel penelitian dan hal-hal yang dianggap penting adalah spesifik, menyeluruh, padat dan pasti.

1. Analisis merupakan aktivitas yang melibatkan berbagai macam tindakan seperti mengurai, membedakan, menyortir, mengkategorikan hal-hal dan kemudian mencari aktivitas dan menemukan makna, berdasarkan beberapa kriteria.
2. *Quality of Work Life* adalah persepsi pegawai terhadap lingkungan organisasi tempat mereka bekerja dan juga dapat dikatakan perlu adanya keterlibatan pegawai dalam cara mereka menentukan pekerjaan yang

dimana organisasi harus berupaya dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, Anda dapat membangun kecocokan antara orang, teknologi, pekerjaan, dan lingkungan.

3. Kinerja pegawai merupakan apa yang dapat dihasilkan dan dicapai oleh seorang karyawan dengan tetap mengacu pada standar dan kriteria yang telah di jadikan *status quo*.
4. Sumber Daya Manusia yaitu individu yang bekerja sebagai penggerak pada suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan memiliki fungsi sebagai aset yang harus dilatih serta dikembangkan kemampuannya.
5. Partisipasi staf adalah cara untuk memeriksa bagaimana seorang karyawan berkontribusi pada penentuan keputusannya sendiri tentang pekerjaannya.
6. Penyelesaian masalah, konfrontasi biasanya dipandang sebagai kondisi yang tidak diinginkan oleh individu dan harus dihindari. Konflik, di sisi lain, dapat dikelola secara konstruktif untuk menguntungkan diri sendiri dan orang lain.
7. Komunikasi adalah proses memanipulasi rangsangan (stimulus) untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam bentuk lambang atau lambang ucapan atau tindakan (non-verbal). Untuk sebuah kemitraan, komunikasi antarpribadi sangat penting.
8. Perusahaan menawarkan kesejahteraan, berupa fasilitas dan layanan yang tersedia, untuk mempertahankan karyawannya, melalui remunerasi tidak langsung.

9. Bangga terhadap institusi, istilah 'bangga' adalah rasa kebesaran hati yang ditunjukkan oleh penghayatan terhadap sesuatu menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia. Perusahaan dapat membangkitkan rasa bangga terhadap institusi dengan menawarkan kesempatan kepada personelnya untuk meningkatkan citra baik mereka guna memenuhi visi, maksud dan tujuan organisasi.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Kima Kota Makassar

4.1.1 Sejarah PT. Kima Kota Makassar

Perusahaan tersebut merupakan perusahaan milik pemerintah yang mengoperasikan kawasan industri pertama di Indonesia Timur, PT. Kawasan Industri Makassar (Persero). PT. Kawasan Industri Makassar (Persero) terletak di Desa Daya dan Desa Bira Kecamatan Biringkanaya dan memiliki luas permukaan 203 hektar yang disulap menjadi 703 hektar. Kurang lebih 15 kilometer dari jantung Kota Makassar, ibu kota Provinsi Sulawesi Selatan. Kima hanya 20 menit melalui jalan raya (tol) dari pelabuhan Soekarno Hatta dan 20 menit dari Bandara Hasanuddin, menjadikannya lokasi utama untuk pertumbuhan berbagai bisnis di Indonesia Timur. Pada awal perkembangannya, PT. Kawasan Industri Makassar (Persero) pada awalnya bertajuk “Kawasan Industri Ujung Pandang” (UPIE) (UPIE). Pada tahun 1975/1976, Pemerintah Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan bekerjasama dengan Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan dan JICA (*Japan International Corporation Agency*), mendirikan UPIE. Pada tahun 1985, pembangunan fisik tahap pertama (Fasilitas, Prasarana dan Agen Pengelolaan Sampah) selesai dan sesuai dengan Keputusan Republik Indonesia Nomor 482/M/SK/12/1985, dibentuklah Kawasan Industri Pengelola Sementara Badan (BPS).

Badan Hukum Kawasan Industri Makassar dengan demikian didirikan pada tahun 1988 melalui Akta Notaris. 55 31 Maret 1988 jo. Perubahan Akta Notaris Ibu Asmara Noer, SH No. 22 Tanggal 16 Maret 1998, dengan Persetujuan Menteri Kehakiman Republik Indonesia No. C2-7008HT01.04/1998 dan Nama Usaha "PT. Kawasan Industri Makassar (Persero)". PT. Kawasan Industri Makassar, dengan pemegang saham berikut (Persero) seluruhnya dimiliki oleh Negara:

- a. Negara Republik Indonesia 60%
- b. Pemerintah Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan 30%
- c. Pemerintah Daerah Tingkat II Makassar 10% 4.1.2

Kegiatan dan Jenis Usaha PT. Kegiatan Makassar Industrial Estate (Persero) adalah penjualan lahan industri dan penyewaan Bangunan Pabrik Penggunaan Sipa (BPSP). Sebagai bentuk dari PT. Kawasan Industri Makassar (Persero), lahan industri disediakan dalam bentuk kavling yang dilengkapi dengan fasilitas drainase, saluran air bersih, dan saluran pembuangan air limbah industri. Selain utilitas dan infrastruktur, kavling yang tersedia meliputi Hak Guna Bangunan (HGB) untuk jangka waktu 30 tahun yang dapat diperpanjang, tahap pertama 20 tahun dan tahap kedua 30 tahun. BPSP, seperti halnya kavling industri, menyediakan fasilitas yang sesuai untuk industri. Dibangun dan dipasarkan dalam dua (dua) jenis, masing-masing enam unit. Tipe A memiliki luas permukaan 315 m² dan Tipe B memiliki luas permukaan 504 m². PT. Makassar Industrial Estate (Persero) telah membuka usaha di bidang Automotive Center dan Bidang Penyediaan

Peti Kemas, maka dalam waktu dekat PT. Kawasan Industri Makassar (Persero) akan segera mengembangkan usahanya dengan membuka Pusat Bisnis, Pergudangan, Perbankan, Sarana Rekreasi, dan Jasa Konsultan, khususnya Perkebunan dan *E-Commerce*.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Kima Kota Makassar

a. Visi Perusahaan

Menjadikan perusahaan terbaik dalam pengelolaan kawasan industri di Kawasan Timur Indonesia.

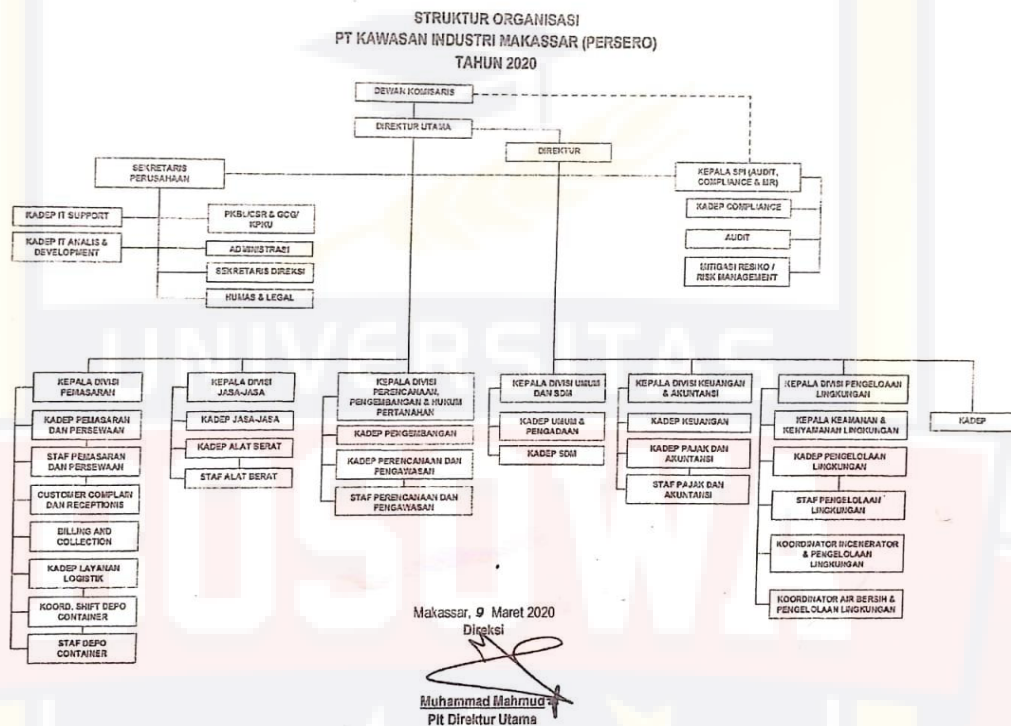
b. Misi Perusahaan

1. Memberikan pelayanan yang terbaik untuk kepuasan investor
2. Menyediakan produk yang bermutu baik sesuai kebutuhan investor
3. Menyediakan fasilitas kawasan industri yang berkualitas
4. Mengelola kawasan industri yang berwawasan lingkungan
5. Meningkatkan potensi SDM untuk mencapai kinerja optimal
6. Memberikan manfaat yang optimal kepada stakeholder

4.1.3 Struktur Organisasi PT. Kima Kota Makassar

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Kima Kota Makassar



4.2 Deskripsi Data

Deskripsi data yang diberikan dalam penelitian ini harus memberikan gambaran tentang sebaran data yang dikumpulkan di lapangan. Informasi yang ditampilkan diolah dalam bentuk data mentah menggunakan SPSS 26. Data yang diberikan berupa data responden dan variabel data penelitian.

4.2.1 Deskripsi Data Karakteristik Responden

Berikut ini adalah gambaran karakteristik responden PT Kima Koya Makassar meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama waktu kerja.

1. Jenis Kelamin Responden

Karakteristik responden awal dicirikan berdasarkan jenis kelamin dan dipisahkan menjadi dua kategori, laki-laki dan perempuan. Frekuensi dan proporsi pria dan wanita yang diwawancarai ditunjukkan di bawah ini.

Tabel 4.1
Karakteristik Jenis Kelamin
Responden Bekerja

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	29	71
2	Perempuan	12	29
Total		41	100

Sumber Data: Data Diolah SPSS 26, 2021

Berdasarkan penelitian pada Tabel 4.1 yang dilakukan dengan partisipasi 41 responden, sebanyak 29 orang menjawab atau dengan persentase 71% adalah laki-laki dan sebesar 12 orang responden atau sebesar 29% adalah perempuan.

2. Karakteristik Usia Responden

Deskripsi karakteristik responden yang kedua adalah usia yang masuk empat, artinya usia 21-30 tahun, usia 31-40 tahun, usia 41-50 tahun, dan usia 51> tahun, yang kemudian digambarkan sebagai kualitas responden kedua. Frekuensi dan proporsi responden berdasarkan kelompok usia mereka ditunjukkan di bawah ini.

Tabel 4.2
Karakteristik Usia
Responden Bekerja

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	21 - 30	29	71
2	31 - 40	4	10
3	41 - 50	4	10
4	51 >	4	10
Total		41	100

Sumber Data: Data Diolah SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat bahwa responden yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 29 orang atau sebesar 71%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 10%., responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 10% dan responden yang berusia 51> tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 10%.

3. Tingkat Pendidikan Responden

41 responden penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan sebagai berikut, seperti terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Pendidikan
Responden Bekerja

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SLTA	1	2
2	Diploma	4	10
3	Sarjana	29	71
4	Pasca Sarjana	7	17
Total		41	100

Sumber Data: Data Diolah SPSS 26, 2021

Berdasarkan Tabel 4.3, responden dengan rata-rata 7 orang atau dengan pendidikan pascasarjana memiliki persentase 17%, tingkat

pendidikan sarjana yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 71%, pada tingkat pendidikan diploma sebanyak 4 orang responden atau sebesar 10% dan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 1 orang atau sebesar 2%.

4. Masa Kerja Responden

Karakteristik responden keempat meliputi masa kerja, yang dibagi menjadi tiga kelompok: 1 tahun, 1-3 tahun, 4-6 tahun, 7-9 tahun, dan lain-lain. Frekuensi dan proporsi jawaban berdasarkan masa jabatan ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.4
Karakteristik Masa/Lama
Responden Bekerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	< 1 Tahun	8	20
2	1 - 3 Tahun	15	37
3	4 - 6 Tahun	7	17
4	7 - 9 Tahun	1	2
5	Lainnya	10	24
Total		41	100

Sumber Data: Data Diolah SPSS 26, 2021

4.2.2 Deskripsi Data Variabel Penelitian Pada PT Kima Kota Makassar

Penelitian ini menggunakan faktor independen seperti lingkungan partisipasi karyawan (X1), pemecahan masalah (X2), komunikasi (X3), fasilitas yang tersedia (X4), dan rasa bangga terhadap organisasi (X4) (X5). Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y). Uraian berikut dapat digunakan untuk melihat jawaban responden terhadap indikator:

1. Variabel X1.1: Keterlibatan Pegawai

Adapun tanggapan responden dari beberapa pada tabel dibawah menggambarkan pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu:

Tabel 4.5

Keterlibatan Pegawai (X_{1.1})

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	10	24
4	Setuju	19	46
5	Sangat Setuju	12	29
Total		41	100

Sumber Data: Data Diolah SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 memperlihatkan bahwa sebanyak 10 orang responden atau sebesar 24% netral bahwa pegawai selalu diikutsertakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dan tempat dalam proses pengambilan keputusan. Sebanyak 19 responden, atau 46 persen, percaya bahwa karyawan selalu terlibat dalam pengambilan keputusan berdasarkan pekerjaan dan posisinya. Sebanyak 12 peserta atau 29 persen menunjukkan bahwa pekerja selalu dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan berdasarkan keunikan pekerjaan dan posisinya.

Tabel 4.6

Keterlibatan Pegawai (X_{1.2})

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	6	15
4	Setuju	24	59
5	Sangat Setuju	11	27
Total		41	100

Sumber Data: Data Diolah SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 memperlihatkan bahwa sebanyak 6 responden atau sebesar 15% menyatakan netral terhadap pegawai selalu diikutsertakan dalam penyelesaian masalah organisasi sesuai dengan posisi, kewenangan, dan jabatan masing-masing adapun sebanyak 24 responden atau sebesar 59% para pegawai mengungkapkan pendapat setuju untuk diikut sertakan dalam mencari solusi terhadap permasalahan perusahaan sesuai dengan posisi, kewenangan, dan jabatan masing-masing dan sebanyak 11 responden atau sebesar 27% telah menyatakan sangat setuju terhadap pegawai selalu diikutsertakan dalam penyelesaian masalah organisasi sesuai dengan posisi, kewenangan, dan jabatan masing-masing.

Tabel 4.7
Keterlibatan Pegawai (X_{1.3})

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	3	7
2	Tidak Setuju	2	5
3	Netral	9	22
4	Setuju	17	41
5	Sangat Setuju	10	24
Total		41	100

Sumber Data: Data Diolah SPSS 26,2021

Berdasarkan tabel 4.7 memperlihatkan bahwa sebanyak 3 responden atau sebesar 7% menyatakan sangat tidak setuju terhadap pegawai selalu dikutsetakan dalam kegiatan organisasi guna meningkatkan eksistensi dan pengalaman pegawai sebanyak 2 responden atau sebesar 5% menyatakan tidak setuju terhadap pegawai selalu dikutsetakan dalam kegiatan organisasi guna meningkatkan eksistensi dan pengalaman pegawai sebanyak 9 responden atau sebesar 22% menyatakan netral

terhadap pegawai selalu dikutsetakan dalam kegiatan organisasi guna meningkatkan eksistensi dan pengalaman pegawai adapun sebanyak 17 responden atau sebesar 41% para pegawai mengungkapkan pendapat setuju untuk diikut sertakan dalam suatu kegiatan perusahaan guna meningkatkan eksistensi dan pengalaman pegawai dan sebanyak 10 responden atau sebesar 24% telah menyatakan sangat setuju terhadap pegawai selalu dikutsetakan dalam kegiatan organisasi guna meningkatkan eksistensi dan pengalaman pegawai.

2. Variabel X2: Penyelesaian Masalah

Adapun tanggapan responden dari beberapa pada tabel dibawah menggambarkan pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu :

Tabel 4.8
Penyelesaian Masalah (X_{2,1})

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	9	22
4	Setuju	25	61
5	Sangat Setuju	7	17
Total		41	100

Sumber Data: Data Diolah SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 memperlihatkan bahwa sebanyak 9 orang responden atau sebesar 22% netral bahwa konflik atau ketidaksepakatan ini mungkin meningkatkan kesadaran akan masalah di dalam organisasi yang perlu diselesaikan, sebanyak 25 orang responden atau sebesar 61% setuju bahwa konflik dapat meningkatkan kesadaran akan kebutuhan untuk menyelesaikan masalah dalam organisasi, sebanyak 7 orang atau sebesar

17% menyatakan sangat setuju bahwa konflik dapat meningkatkan kesadaran akan masalah di dalam organisasi yang perlu diselesaikan.

Tabel 4.9
Penyelesaian Masalah (X_{2,2})

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	3	7
4	Setuju	24	59
5	Sangat Setuju	14	34
Total		41	100

Sumber Data: Data Diolah SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel 4.9 memperlihatkan bahwa sebanyak 3 orang responden atau sebesar 7% netral bahwa penyelesaian masalah yang baik dapat mendorong pegawai untuk melakukan perubahan dalam diri, dan mempererat hubungan, sebanyak 24 orang responden atau sebesar 59% setuju bahwa penyelesaian masalah yang baik dapat mendorong pegawai untuk melakukan perubahan dalam diri, dan mempererat hubungan, sebanyak 14 orang atau sebesar 34% menyatakan sangat setuju bahwa penyelesaian masalah yang baik dapat mendorong pegawai untuk melakukan perubahan dalam diri, dan mempererat hubungan.

Tabel 4.10
Penyelesaian Masalah (X_{2,3})

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	4	10
4	Setuju	23	56
5	Sangat Setuju	14	34
Total		41	100

Sumber Data: Data Diolah SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel 4.10 memperlihatkan bahwa sebanyak 4 orang responden atau sebesar 10% netral bahwa pegawai dapat menyelesaikan masalah dengan baik dan mengedepankan kepentingan perusahaan, sebanyak 23 orang responden atau sebesar 56% setuju bahwa pegawai dapat menyelesaikan masalah dengan baik dan mengedepankan kepentingan perusahaan, sebanyak 14 orang atau sebesar 34% menyatakan sangat setuju bahwa pegawai dapat menyelesaikan masalah dengan baik dan mengedepankan kepentingan perusahaan.

3. Variabel X3: Komunikasi

Adapun tanggapan responden dari beberapa pada tabel dibawah menggambarkan pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu:

Tabel 4.11
Komunikasi (X_{3.1})

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	2	5
3	Netral	12	29
4	Setuju	19	46
5	Sangat Setuju	8	20
Total		41	100

Sumber Data: Data Diolah SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel 4.11, sebanyak 2 responden (5%) menyatakan tidak setuju karyawan mampu mengkomunikasikan pikiran dan perasaan secara tepat dan jelas, sebanyak 12 responden (29%) menyatakan netral bahwa karyawan dapat mengkomunikasikan pikiran dan perasaan secara tepat dan jelas, dan sebanyak 19 responden (46%) menyatakan setuju bahwa karyawan bisa.

Tabel 4.12
Komunikasi (X_{3,2})

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	1	2
3	Netral	9	22
4	Setuju	21	51
5	Sangat Setuju	10	24
Total		41	100

Sumber Data: Data Diolah SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel 4.12 memperlihatkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 2% menyatakan tidak setuju terhadap pegawai saling menerima, saling memberikan dukungan dan saling menolong, memecahkan konflik dengan komunikasi yang baik atasan selalu mengambil keputusan dengan tepat, sebanyak 9 responden atau sebesar 22% telah menyatakan netral bahwa pegawai saling menerima, saling memberikan dukungan dan saling menolong, memecahkan konflik dengan komunikasi yang baik atasan selalu mengambil keputusan dengan tepat dan sebanyak 21 responden atau sebesar 51% telah menyatakan setuju terhadap pegawai saling menerima, saling memberikan dukungan dan saling menolong, memecahkan konflik dengan komunikasi yang baik atasan selalu mengambil keputusan dengan tepat dan sebanyak 10 responden atau sebesar 24% menyatakan sangat setuju terhadap pegawai saling menerima, saling memberikan dukungan dan saling menolong, memecahkan konflik dengan komunikasi yang baik atasan selalu mengambil keputusan dengan tepat.

4. Variabel X4 : Fasilitas yang Tersedia

Adapun tanggapan responden dari beberapa pada tabel dibawah menggambarkan pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu:

Tabel 4.13
Fasilitas Yang Tersedia (X_{4.1})

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	7	17
4	Setuju	27	66
5	Sangat Setuju	7	17
Total		41	100

Sumber Data: Data Diolah SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel 4.13, 7 responden (17%) menyatakan sangat netral terhadap perusahaan yang memberikan kesejahteraan berupa kompensasi tidak langsung berupa fasilitas dan pelayanan, sedangkan 27 responden (66%) setuju bahwa dalam kompensasi tidak langsung, perusahaan menawarkan jaminan sosial dalam bentuk fasilitas dan layanan.

Tabel 4.14
Fasilitas Yang Tersedia (X_{4.2})

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	1	2
3	Netral	6	15
4	Setuju	26	63
5	Sangat Setuju	8	20
Total		41	100

Sumber Data: Data Diolah SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel 4.14, sebanyak 1 responden atau 2% menyatakan tidak setuju dengan fasilitas yang disediakan perusahaan, yang terdiri dari sarana dan prasarana sangat mendukung, baik fisik

maupun non fisik, sedangkan 6 responden atau 15% menyatakan netral bahwa fasilitas yang disediakan perusahaan terdiri dari sarana dan prasarana yang sangat mendukung, baik fisik maupun non fisik dan sebanyak 8 responden atau 20% menyatakan bahwa fasilitas yang diberikan perusahaan terdiri dari sarana dan prasarana yang sangat mendukung baik fisik maupun non fisik.

Tabel 4.15
Fasilitas Yang Tersedia ($X_{4,3}$)

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	1	2
3	Netral	6	15
4	Setuju	23	56
5	Sangat Setuju	11	27
Total		41	100

Sumber Data: Data Diolah SPSS 26,2021

Berdasarkan tabel 4.15 memperlihatkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 2% menyatakan tidak setuju terhadap fasilitas yang diberikan perusahaan aman dan nyaman serta memenuhi standar pelayanan minimal adapun sebanyak 6 responden atau sebesar 15% telah menyatakan netral bahwa fasilitas yang diberikan perusahaan aman dan nyaman serta memenuhi standar pelayanan minimal, sebanyak 23 responden atau sebesar 56% telah menyatakan setuju terhadap fasilitas yang diberikan perusahaan aman dan nyaman serta memenuhi standar pelayanan minimal dan sebanyak 11 responden atau sebesar 27% menyatakan sangat setuju terhadap fasilitas yang diberikan perusahaan aman dan nyaman serta memenuhi standar pelayanan minimal.

5. Variabel X5: Rasa Bangga

Adapun tanggapan responden dari beberapa pada tabel dibawah menggambarkan pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu:

Tabel 4.16

Rasa Bangga (X_{5.1})

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	4	10
4	Setuju	20	49
5	Sangat Setuju	17	41
Total		41	100

Sumber Data: Data Diolah SPSS 26,2021

Berdasarkan tabel 4.16 memperlihatkan bahwa sebanyak 4 responden atau sebesar 10% menyatakan netral terhadap saya merasa bangga menjadi pegawai pada PT KIMA Makassar adapun sebanyak 20 responden atau sebesar 49% telah menyatakan setuju bahwa saya merasa bangga menjadi pegawai pada PT KIMA Makassar dan sebanyak 17 responden atau sebesar 41% telah menyatakan sangat setuju terhadap saya merasa bangga menjadi pegawai pada PT KIMA Makassar.

Tabel 4.17

Rasa Bangga (X_{5.2})

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	7	17
4	Setuju	27	66
5	Sangat Setuju	7	17
Total		41	100

Sumber Data: Data Diolah SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel 4.17 memperlihatkan bahwa sebanyak 7 responden atau sebesar 17% menyatakan netral terhadap pegawai selalu meningkatkan pencitraan yang positif dan penghargaan dari masyarakat (*corporate image*) adapun sebanyak 27 responden atau sebesar 66% telah menyatakan setuju bahwa pegawai selalu meningkatkan pencitraan yang positif dan penghargaan dari masyarakat (*corporate image*) dan sebanyak 7 responden atau sebesar 17% telah menyatakan sangat setuju terhadap pegawai selalu meningkatkan pencitraan yang positif dan penghargaan dari masyarakat (*corporate image*).

Tabel 4.18

Rasa Bangga ($X_{5,3}$)

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	5	12
4	Setuju	21	51
5	Sangat Setuju	15	37
Total		41	100

Sumber Data: Data Diolah SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel 4.18 memperlihatkan bahwa sebanyak 5 responden atau sebesar 12% menyatakan netral terhadap pegawai menjaga reputasi dan citra positif perusahaan sebagai bentuk rasa bangga terhadap perusahaan adapun sebanyak 21 responden atau sebesar 51% telah menyatakan setuju bahwa pegawai menjaga reputasi dan citra positif perusahaan sebagai bentuk rasa bangga terhadap perusahaan dan sebanyak 15 responden atau sebesar 37% telah menyatakan sangat setuju terhadap pegawai menjaga reputasi dan citra positif perusahaan sebagai bentuk rasa bangga terhadap perusahaan.

6. Variabel Y : Kinerja Pegawai

Adapun tanggapan responden dari beberapa pada tabel dibawah menggambarkan pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu:

Tabel 4.19

Kinerja Pegawai (Y_{1.1})

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	6	15
4	Setuju	23	56
5	Sangat Setuju	12	29
Total		41	100

Sumber Data: Data Diolah SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel 4.19 memperlihatkan bahwa sebanyak 6 responden atau sebesar 15% menyatakan pegawai selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu adapun sebanyak 23 responden atau sebesar 56% telah menyatakan setuju bahwa pegawai selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan sebanyak 12 responden atau sebesar 29% telah menyatakan sangat setuju terhadap pegawai selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Tabel 4.20

Kinerja Pegawai (Y_{1.2})

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	3	7
4	Setuju	24	59
5	Sangat Setuju	14	34
Total		41	100

Sumber Data: Data Diolah SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel 4.20 memperlihatkan bahwa sebanyak 3 responden atau sebesar 7% menyatakan netral terhadap pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai dengan hari dan jam kerja adapun sebanyak 24 responden atau sebesar 59% para pegawai mengungkapkan pendapat setuju untuk selalu hadir tepat waktu sesuai dengan hari dan jam kerja dan sebanyak 14 responden atau sebesar 34% telah menyatakan sangat setuju terhadap pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai dengan hari dan jam kerja.

Tabel 4.21
Kinerja Pegawai (Y_{1.3})

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Netral	3	7
4	Setuju	24	59
5	Sangat Setuju	14	34
Total		41	100

Sumber Data : Data Diolah SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel 4.21 memperlihatkan bahwa sebanyak 3 responden atau sebesar 7% menyatakan netral terhadap karyawan bersikap kooperatif dalam bekerjasama menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja adapun sebanyak 24 responden atau sebesar 59% telah menyatakan setuju bahwa karyawan bersikap kooperatif dalam bekerjasama menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja dan sebanyak 14 responden atau sebesar 34% telah menyatakan sangat setuju terhadap karyawan bersikap kooperatif untuk menyelesaikan tugasnya dengan kerjasama tim.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yakni keterlibatan pegawai (X_1), penyelesaian masalah (X_2), komunikasi (X_3), fasilitas yang tersedia (X_4). Rasa bangga terhadap institusi (X_5) dan kinerja pegawai (Y) pada PT KIMA Makassar. Agar diperoleh hasil perhitungan koefisien regresi yang tepat dalam pengolahan data digunakan bantuan program SPSS. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.22
Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,990	1,821		1,642	,110
	Keterlibatan Pegawai	-,232	,141	-,257	-1,648	,108
	Penyelesaian Masalah	,172	,190	,152	,906	,371
	Komunikasi	,290	,135	,381	2,156	,038
	Fasilitas	,158	,135	,175	1,169	,250
	Rasa Bangga	,404	,135	,415	2,989	,005

Sumber Data: Data Diolah SPSS 26, 2021

Dari hasil regresi yang diperoleh maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,990 + (-0,232) X_1 + 0,172 X_2 + 0,290 X_3 + 0,158 X_4 + 0,404 X_5$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta (a) sebesar 2,990 yang artinya bahwa tingkat rata-rata kinerja pegawai pada PT Kima Kota Makassar tidak ada pengaruh X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan X_5 dianggap konstan dan diasumsikan tidak mengalami perubahan atau konstan.
2. Koefisien regresi sebesar -0,232, menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan jika variabel lingkungan keterlibatan karyawan meningkat satu unit, kinerja karyawan akan meningkat sebesar -0,232 unit jika semua variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi adalah 0,172, menunjukkan bahwa pemecahan masalah memiliki pengaruh positif dan substansial terhadap kinerja karyawan, dan bahwa jika variabel pemecahan masalah naik satu unit, kinerja karyawan meningkat sebesar 0,172 unit asalkan semua variabel lainnya tetap konstan.
4. Koefisien regresi sebesar 0,290 menyiratkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan jika variabel konsumsi naik satu unit, kinerja karyawan meningkat sebesar 0,290 unit jika semua variabel lainnya tetap.
5. Koefisien regresi sebesar 0,158, menunjukkan bahwa fasilitas yang tersedia memiliki kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh faktor fasilitas, dan jika variabel fasilitas naik satu unit, kinerja karyawan meningkat 0,172 unit, dengan asumsi semua variabel lainnya tetap konstan.

6. Koefisien regresi adalah 0,404, menunjukkan bahwa kebanggaan memiliki kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kebanggaan, dan jika kebanggaan meningkat satu unit, kinerja karyawan meningkat sebesar 0,404 unit, dengan asumsi semua faktor lainnya tetap konstan.

4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk meramalkan fluktuasi variabel dependen ketika nilai Adjusted R square mendekati satu. Tabel di bawah ini menggambarkan koefisien determinasi antara keterlibatan karyawan, penyelesaian masalah, komunikasi, fasilitas dan kebanggaan kinerja karyawan:

Tabel 4.23
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,749 ^a	,560	,498	1,080

Sumber Data: Data Diolah SPSS 26, 2021

Tabel 4.23 menunjukkan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,560, menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu Keterlibatan Karyawan (X1), Pemecahan Masalah (X2), Komunikasi (X3), Fasilitas Yang Tersedia (X4), dan Kebanggaan (X5), memiliki kontribusi bersama sebesar 56 persen terhadap variabel terikat (Y) yaitu Penetrasi Pegawai. Karena nilai R square mendekati satu, maka hubungan kedua variabel tersebut dianggap memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja.

4.3.3 Uji Signifikan Serempak/Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada intinya menunjukkan bahwa semua variabel independen dalam model memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan uji F ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.24

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52,051	5	10,410	8,924	,000 ^b
	Residual	40,827	35	1,166		
	Total	92,878	40			

Sumber Data: Data Diolah SPSS 26, 2021

Menurut pada hasil metode uji simultan tersebut di atas, F_{hitung} sebesar 8,924 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,44. Dan dalam uji F di atas, tingkat signifikansi 0,000, karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, model regresi dapat digunakan untuk meramalkan variabel independen, atau dapat diklaim bahwa faktor-faktor independen yang digabungkan memiliki dampak yang substansial terhadap kinerja karyawan.

4.3.4 Uji Parsial (Uji t)

Uji-t dirancang untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (Keterlibatan Karyawan, Pemecahan Masalah, Komunikasi, Fasilitas, dan Kebanggaan) mempengaruhi variabel independen (Keterlibatan Karyawan, Pemecahan Masalah, Komunikasi, Fasilitas, dan

Kebanggaan) secara individual dalam menjelaskan dependen variabel (Kinerja Karyawan).

Tabel 4.25

Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,990	1,821		1,642	,110
	Keterlibatan Pegawai	-,232	,141	-,257	-1,648	,108
	Penyelesaian_Masalah	,172	,190	,152	,906	,371
	Komunikasi	,290	,135	,381	2,156	,038
	Fasilitas	,158	,135	,175	1,169	,250
	Rasa Bangga	,404	,135	,415	2,989	,005

Sumber Data: Data Diolah SPSS 26, 2021

Pengujian parsial dan simultan masing-masing variabel akan dijelaskan di bawah ini:

1. Variabel Keterlibatan Pegawai (X_1)

Pengujian SPSS variabel partisipasi karyawan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan t hitung = -1,648 dengan tingkat signifikansi 0,108. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan sumber daya manusia (X_1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Variabel Penyelesaian Masalah (X_2)

Hasil uji SPSS untuk variabel penyelesaian masalah (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh t hitung = 0,906 dengan taraf signifikan 0,371. Hal ini menunjukkan bahwa variabel (X_2) untuk pemecahan masalah berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Variabel Komunikasi (X_3)

Pengujian SPSS variabel komunikasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai t tabel sebesar 1,169 pada ambang batas signifikansi sebesar 0,250. Artinya, variabel komunikasi (X_3) berpengaruh positif namun kecil terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Variabel Fasilitas (X_4)

Hasil pengujian SPSS untuk variabel fasilitas (X_4) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah t tabel = 2,156, dengan taraf signifikansi 0,038. Artinya, variabel komunikasi (X_3) berpengaruh positif namun kecil terhadap kinerja karyawan (Y).

5. Variabel Rasa Bangga (X_5)

Pengujian SPSS menghasilkan nilai t tabel = 2,989 dengan tingkat signifikan 0,005 untuk variabel kebanggaan (X_5) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X_5) memiliki pengaruh menguntungkan yang signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan (Y).

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja karyawan pada PT KIMA Kota Makassar, serta indikator yang paling berpengaruh mempengaruhi kinerja karyawan pada PT KIMA Kota Makassar. Berikut uraian temuan penelitian berdasarkan hasil analisis:

Hipotesis (H_1) : Berdasarkan uji simultan (uji F), variabel independen memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan karena F_{hitung} sebesar 8,924, lebih besar dari F_{tabel} 2,44. Dan uji F menghasilkan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk meramalkan variabel bebas karena nilai signifikansinya lebih rendah secara signifikan dari 0,05. Akibatnya, semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, semakin tinggi kinerja karyawan.

Hipotesis (H_2) : Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel rasa bangga (X_5) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai t tabel = 2,989 dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Hal ini berarti variabel rasa bangga (X_5) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga dapat diartikan bahwa variabel yang paling berpengaruh adalah variabel rasa bangga (X_5) terhadap kinerja pegawai pada PT KIMA Kota Makassar. Melalui observasi yang dilakukan, pegawai merasa tidak hanya indikator keterlibatan pegawai, penyelesaian masalah, komunikasi dan fasilitas yang tersedia yang berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai namun pegawai merasa perusahaan PT KIMA Kota Makassar adalah salah satu penyedia lahan untuk berbagai perusahaan industri di Indonesia timur khususnya di Kota Makassar selain itu reputasi dan citra positif perusahaan meningkatkan rasa bangga pegawai terhadap perusahaan dan PT KIMA Kota Makassar merupakan perusahaan yang menaungi perusahaan-perusahaan yang ada di kawasan industri Kota Makassar sehingga indikator rasa bangga mempengaruhi kinerja pegawai pada PT KIMA Kota Makassar

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Pada penelitian ini memiliki tujuan yaitu mengidentifikasi dampak *employee engagement*, *problem solving*, komunikasi, fasilitas, dan rasa bangga pada PT KIMA Makassar, dan elemen yang paling berpengaruh. Berikut kesimpulan yang dihasilkan berdasarkan rumusan masalah penelitian, analisis data, dan pembahasan yang direkomendasikan:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel penyelesaian masalah (X2), komunikasi (X3), fasilitas (X4) dan rasa bangga (X5) terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT KIMA Makassar. kecuali pada variabel keterlibatan pegawai (X1) diperoleh pengaruh negatif signifikan. Dapat dilihat dari hasil angket kuisioner pada pernyataan ke 3 (pegawai selalu di ikut sertakan dalam kegiatan organisasi guna meningkatkan eksistensi dan pengalaman pegawai) variabel keterlibatan pegawai (X1) beberapa pegawai menyatakan sangat tidak setuju pada pernyataan tersebut. Hal itu dikarenakan pegawai merasa jenuh terhadap kegiatan atau ivent yang dilaksanakan secara berulang-ulang dengan materi yang sama.
2. Berdasarkan hasil penelitian, variabel rasa bangga (X5) merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada PT KIMA Makassar. Hal ini dikarenakan reputasi dan citra positif perusahaan memuat pegawai merasa bangga menjadi pegawai pada PT KIMA Kota Makassar selain itu PT KIMA Kota Makassar merupakan salah satu penyedia lahan

untuk perusahaan yang bergerak di bidang industri khususnya Kota Makassar

5.2 Saran

Mencermati hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka usulan untuk PT KIMA Kota Makassar dapat dijadikan sebagai masukan:

- a. Berhati-hati dengan *quality of work life* untuk meningkatkan kinerja karyawan, membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bisnis dan bekerja untuk perusahaan.
- b. Pihak manajemen perlu memerhatikan materi yang di berikan dalam suatu kegiatan dan ivent sehingga pegawai tidak merasa jenuh terhadap kegiatan yang di lakukan oleh perusahaan sehingga karyawan merasa nyaman dan memiliki pengalaman yang baru untuk bekerja di perusahaan.
- c. Perusahaan juga harus berhati-hati dalam menyelesaikan masalah agar staf tidak mudah kesal saat menjalankan tugasnya.
- d. Perusahaan juga harus menjaga komunikasi agar stafnya tidak cepat bosan.
- e. Perusahaan juga perlu memerhatikan fasilitas agar karyawan dapat nyaman dalam melakukan tugasnya.
- f. Perusahaan juga perlu memerhatikan rasa bangga pegawai terhadap perusahaan agar reputasi dan citra positif perusahaan tetap terjaga dengan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Assiddiq, Muhammad Hasbi (2016) gaya kepemimpinan dan kualitas kehidupan kerja terhadap tingkat turnover karyawan (studi kasus pada PT. Ebiz Cipta Solusi)
- Astuti, widya. (2017). "Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan PT. bnisyariah Palembang." *jurnal siasat bisnis*. vol. 18 No. 3 juli 2014. hal. 247
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/8934/Bab%202.pdf?sequence=9&isAllowed=y> (Online) diakses pada tanggal 26 februari 2021
- <https://www.dosenpendidikan.co.id/kualitas-kehidupan-kerja/> (Online) diakses pada tanggal 28 februari 2021
- Kaertika, lindawati, maarif, syamsul. (2011). Analisis kepuasan kerja karyawan melalui faktor-faktor *quality of work life* (QWL) pada PT. Pertamina (persero) perkapalan
<https://jurnal.ipb.ac.id/index.php/jmo/article/download/14195/10580>
(Online) diakses tanggal 26 februari 2021
- Mahmudah, luthfyatul. (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi quality of work life di PT. Semen indoneseia (persero) tbk.
<http://digilib.uinsby.ac.id/10748/5/Bab2.pdf> (Online) diakses tanggal 28 februari 2021
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Reflika Aditama
- Moheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Santi, Niputu Melda Cahaya. (2016). "Pengaruh Quality of Work Life Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" vol. 5, No. 11, 2016: 7300-7327

L

A

M

UNIVERSITAS

BOSOWA

P

I

R

A

N



KUISIONER PENELITIAN
ANALISIS QUALITY WORK OF LIFE TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PT KIMA MAKASSAR

PENGANTAR

Saya dari Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas Bosowa Makassar (UNIBOS) sedang mengadakan penelitian tentang Analisis Quality Work of Life terhadap kinerja pegawai

Untuk mencapai tujuan dari penelitian ini, penulis meminta kesediaan dan kesadaran Anda untuk mengisi kuesioner atau daftar pernyataan yang disediakan di bawah ini berdasarkan skenario nyata, karena jawaban Anda dalam hal ini adalah:

- Dijamin kerahasiaannya.
- Tidak ada kaitannya dengan karier Bapak/Ibu/Saudara/i.
- Tidak berhubungan dengan Parpol (partai politik) manapun
- Semata-mata hanya untuk ilmu pengetahuan.

Atas kesediannya Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktunya juga mengisi kuisisioner ini, penyusun mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Eka Arya Laksmna

NIM: 4519012170

A. PETUNJUK PENGISIAN

1. Kuesioner ini terdiri dari berbagai pernyataan yang mungkin sesuai dengan pengalaman saudara/i sebagai pegawai pada PT KIMA Makassar
2. Angket ini bertujuan untuk memperoleh data yang sehubungan dengan penelitian mengenai analisis Quality Work of Life terhadap Kinerja Karyawan
3. Pahami baik-baik setiap pernyataan berikut, kemudian jawablah semua pernyataan sesuai dengan perasaan atau pengalaman anda yang sesungguhnya
4. Pilihlah salah satu dari lima jawaban yang tersedia untuk angket.
 STS = Sangat Tidak Setuju (1)
 TS = Tidak Setuju (2)
 N = Netral (3)
 S = Setuju (4)
 SS = Sangat Setuju (5)
5. Berilah tanda *checklist* (√) pada jawaban yang anda pilih
6. Atas partisipasi dan kesediannya dalam pengisian angket ini saya ucapkan terima kasih.

B. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :(*boleh tidak di isi)
2. Jenis Kelamin :
 Laki-Laki Perempuan
3. Usia :
 21 - 30 tahun 41 - 50 tahun
 31 - 40 tahun 51 > tahun
4. Tingkat Pendidikan Terakhir :
 SLTA Sarjana
 Diploma Pasca Sarjana
5. Lama Bekerja :
 Kurang dari 1 Tahun 1-3Tahun 4-6 Tahun
 7-9 Tahun Lainnya:

DAFTAR PERTANYAAN

A. BERIKUT INI ADALAH PERNYATAAN – PERNYATAAN TERKAIT TENTANG KETERLIBATAN PEGAWAI

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		STS	TS	N	S	SS
1	Pegawai selalu diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan sesuai dengan posisi, dan jabatan masing-masing					
2.	Pegawai selalu diikutsertakan dalam penyelesaian masalah organisasi sesuai dengan posisi, kewenangan, dan jabatan masing-masing					
3.	Pegawai selalu diikutsertakan dalam kegiatan organisasi guna meningkatkan eksistensi dan pengalaman pegawai					

B. BERIKUT INI ADALAH PERNYATAAN – PERNYATAAN TERKAIT TENTANG PENYELESAIAN MASALAH

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		STS	TS	N	S	SS
1	Konflik dapat memberikan kesadaran bahwa ada persoalan yang perlu dipecahkan dalam perusahaan,					
2.	Penyelesaian masalah yang baik dapat mendorong pegawai untuk melakukan perubahan dalam diri, dan mempererat hubungan.					
3.	Pegawai dapat menyelesaikan masalah dengan baik dan mengedepankan kepentingan perusahaan					

C. BERIKUT INI ADALAH PERNYATAAN – PERNYATAAN TERKAIT TENTANG KOMUNIKASI

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		STS	TS	N	S	SS
1	Pegawai dapat mengkomunikasikan pikiran dan perasaan secara tepat dan jelas					
2.	Pegawai saling menerima, saling memberikan dukungan dan saling menolong, memecahkan konflik dengan komunikasi yang baik					
3.	Pegawai memecahkan konflik dengan komunikasi yang baik					

D. BERIKUT INI ADALAH PERNYATAAN – PERNYATAAN TERKAIT TENTANG FASILITAS YANG TERSEDIA

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Perusahaan memberikan kesejahteraan dalam bentuk kompensasi tidak langsung yang berupa fasilitas dan pelayanan					
2.	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan terdiri dari sarana dan prasarana sangat mendukung baik fisik atau nonfisik.					
3.	Fasilitas yang diberikan perusahaan aman dan nyaman serta memenuhi standar pelayanan minimal					

E. BERIKUT INI ADALAH PERNYATAAN – PERNYATAAN TERKAIT TENTANG RASA BANGGA TERHADAP INSTITUSI

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa bangga menjadi pegawai pada PT KIMA Makassar					
2.	Pegawai selalu meningkatkan pencitraan yang positif dan penghargaan dari masyarakat (corporate image)					
3.	Pegawai menjaga reputasi dan citra positif perusahaan sebagai bentuk rasa bangga terhadap perusahaan					

F. BERIKUT INI ADALAH PERNYATAAN – PERNYATAAN TERKAIT TENTANG KINERJA PEGAWAI

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu					
2.	Pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai dengan hari dan jam kerja					
3.	Karyawan bersikap kooperatif dalam bekerjasama menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja					

25	4	4	4	12	4	4	4	12	2	4	4	10	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
26	5	4	3	12	4	4	4	12	3	3	3	9	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
27	5	5	4	14	4	4	3	11	3	4	4	11	5	5	5	15	4	4	5	13	4	4	4	12
28	3	4	4	11	3	4	4	11	4	3	4	11	3	4	4	11	4	4	3	11	4	3	4	11
29	4	4	2	10	3	4	5	12	3	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
30	4	4	3	11	4	5	3	12	3	4	4	11	3	4	4	11	4	4	4	12	4	4	5	13
31	4	4	1	9	5	4	5	14	3	5	5	13	4	4	5	13	5	4	4	13	3	4	5	12
32	5	5	4	14	5	5	5	15	5	4	4	13	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15
33	5	5	3	13	4	5	5	14	5	5	5	15	4	5	5	14	4	5	5	14	5	5	5	15
34	4	4	4	12	5	5	4	14	5	5	5	15	5	5	5	15	4	4	3	11	5	5	5	15
35	5	5	3	13	3	3	5	11	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13	5	5	5	15
36	4	5	5	14	5	4	5	14	4	4	4	12	5	5	5	15	5	3	4	12	5	3	5	13
37	4	4	2	10	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	4	5	14	5	5	5	15
38	4	5	5	14	4	3	5	12	5	5	4	14	3	4	5	12	4	4	5	13	4	5	5	14
39	3	3	4	10	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
40	3	3	4	10	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
41	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	12	3	3	4	10	4	4	4	12

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,749 ^a	,560	,498	1,080
a. Predictors: (Constant), Rasa_Bangga, Fasilitas, Penyelesaian_Masalah, Keterlibatan_Pegawai, Komunikasi				

ANOVA^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52,051	5	10,410	8,924	,000 ^b
	Residual	40,827	35	1,166		
	Total	92,878	40			
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Rasa_Bangga, Fasilitas, Penyelesaian_Masalah, Keterlibatan_Pegawai, Komunikasi						

Coefficients^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,990	1,821		1,642	,110
	Keterlibatan_Pegawai	-,232	,141	-,257	-1,648	,108
	Penyelesaian_Masalah	,172	,190	,152	,906	,371
	Komunikasi	,290	,135	,381	2,156	,038
	Fasilitas	,158	,135	,175	1,169	,250
	Rasa_Bangga	,404	,135	,415	2,989	,005
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai						