

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap Institusi Perguruan Tinggi menginginkan tercapainya kinerja terbaik yang dihasilkan oleh sistem yang ada dalam Institusi. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, Oleh karena itu penting bagi manajemen sumber daya manusia untuk memperhatikan sumber daya manusia yang ada didalam Institusi, Terlebih ketika tantangan Institusi dalam menjalankan tugasnya dirasakan semakin kompleks, maka menjadi suatu keharusan memiliki barisan sumber daya manusia yang handal.

Keinginan Institusi untuk memiliki keunggulan bersaing menuntut mereka untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, sedangkan kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang berlaku sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun Institusi. Untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik, kondisi tersebut tidak akan terlepas dari keberhasilan pihak manajemen institusi untuk menciptakan kondisi *Quality of Work Life* yang positif.

Dalam kaitannya dengan pencapaian tugas peningkatan SDM, maka peran dari manajemen SDM adalah sangat penting. Melalui manajemen SDM aspek prestasi dapat lebih diarahkan secara efektif dan efisien, khususnya yang berkaitan dengan tujuan Instansi. Suatu Instansi akan mencapai prestasi tertentu jika institusi tersebut dapat memotivasi individu-individu dan kelompok, serta menumbuhkan kreatifitas dan inisiatif sehingga berpengaruh terhadap kinerja

yang dihasilkan. Suasana kerja sebagaimana tergambar di atas akan menciptakan kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) yang kondusif bagi tercapainya tujuan instansi. Logika ini didasarkan bahwa *Quality of Work Life* seseorang berhubungan dengan beberapa perilaku, baik didalam maupun diluar pekerjaan. Peningkatan kualitas kehidupan kerja seseorang dapat memberikan *positive feeling* yang lebih besar dan akhirnya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Quality of Work Life merupakan suatu bentuk filsafat yang diterapkan oleh manajemen dalam mengelola institusi pada umumnya dan sumber daya manusia khususnya. Sebagai filsafat *Quality of Work Life* merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, karyawan dan institusi. Unsur-unsur pokok dalam filsafat tersebut adalah; kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektifitas institusi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, terutama yang menyangkut pekerjaan, karier, penghasilan dan “nasib” mereka dalam pekerjaan. Sangat penting untuk mengetahui bahwa *Quality of Work Life* tidak terbatas pada isi suatu pekerjaan akan tetapi “memanusiakan” serta mengakui dan menghargai harkat dan martabat manusia.

Perguruan tinggi adalah sebuah lembaga pendidikan profesional yang pengelolaannya disediakan oleh 3 (tiga) unsur utama yaitu Pendidik, Tenaga Kependidikan dan Peserta Didik. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi,

pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Peserta didik pada tingkat perguruan tinggi adalah mahasiswa. Peran tenaga kependidikan untuk menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis menjadikan perlunya tenaga kependidikan memiliki komitmen profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan sesuai dengan kedudukan dan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Berkaitan dengan tenaga akademik yang mengelola layanan pendidikan dalam hal teknis administrasi ditangani oleh bagian administrasi bidang akademik.

Perguruan tinggi perlu secara terus menerus meningkatkan layanan prima kepada masyarakat baik warga perguruan tinggi maupun masyarakat di luar perguruan tinggi. Layanan Prima yang mengutamakan prinsip efisiensi dan produktivitas sehingga spesifikasi teknis merupakan tolok ukur layanan minimum yang diberikan perguruan tinggi kepada masyarakat dengan mempertimbangkan kualitas layanan, pemerataan, kesetaraan layanan, biaya, serta kemudahan untuk mendapatkan layanan.

Layanan administrasi akademik dikelompokkan menjadi tiga yaitu layanan administrasi mahasiswa, layanan administrasi akademik untuk program studi dan layanan administrasi akademik untuk dosen. Layanan administrasi akademik untuk mahasiswa antara lain layanan registrasi dan herregistrasi, pengisian rencana studi (KRS), surat menyurat yang berhubungan dengan perkuliahan dan tugas akhir, layanan seminar dan ujian tugas akhir, pencetakan transkrip, dan surat keterangan lulus (SKL), legalisir, dan yang lainnya. Layanan administrasi akademik untuk program studi antara lain adalah verifikasi *database* mahasiswa, pengendalian jadwal, pembagian kelas, kontrak perkuliahan, administrasi

monitoring perkuliahan, administrasi nilai, penjadwalan dan pengadministrasian seminar dan ujian akhir, rekapitulasi data dan lainnya. Layanan administrasi akademik untuk dosen meliputi pengadministrasian GBPP/RPKPS/SAP/silabus, mengumpulkan nilai semester, memfasilitasi pelaksanaan ujian tengah dan akhir semester, dan lainnya. Besarnya tanggung jawab dalam layanan administrasi akademik ini, tentu juga harus didukung oleh kualitas sumberdaya manusia pelaksananya.

Obyek yang diambil dalam penelitian ini adalah Tenaga Administrasi Akademik Universitas Trunojoyo Madura karena mereka merupakan tenaga kependidikan yang berdiri paling depan dalam pelayanan kepada mahasiswa dan dosen serta masyarakat lainnya. Tenaga Administrasi Akademik diharapkan mampu melayani dengan prima sesuai dengan aturan dan juga kebutuhan pemangku kepentingan. Karyawan administrasi merupakan salah satu elemen yang keberadaannya sangat penting bagi peningkatan kinerja lembaga, karena tugas, fungsi dan peranan mereka sangat menunjang bagi kelancaran akademik, untuk itu, diperlukan manajemen kepegawaian yang baik, agar karyawan termotivasi untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Salah satu hal yang diperlukan yaitu kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) yang baik, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Dan diharapkan dengan adanya kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) yang baik, setiap pekerja mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Universitas Trunojoyo Madura sebagai lembaga pendidikan tinggi negeri memiliki tugas mencerdaskan anak bangsa serta menghasilkan lulusan yang berkualitas untuk menghadapi tuntutan pembangunan. Demi mendukung tugas tersebut, kualitas sumber daya manusia harus diwujudkan dan dipelihara, salah

satu caranya dapat dilakukan dengan memperhatikan kualitas kehidupan kerjanya, diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kinerja, memperhatikan pertumbuhan dan pengembangan karir serta sistem kompensasi yang ada di dalam lembaga. Tenaga Administrasi Akademik Universitas Trunojoyo Madura yang bertugas memberikan pelayanan kepada mahasiswa dan dosen serta masyarakat lainnya. Yang diharapkan mampu melayani dengan prima sesuai dengan aturan dan juga kebutuhan pemangku kepentingan, Dengan adanya konsep kualitas kehidupan kerja dimana pihak manajemen memperdayakan institusisi melalui empat dimensi kualitas kehidupan kerja tersebut maka karyawan akan lebih merasa dihargai sehingga kinerja karyawan akan lebih maksimal.

Manajemen kinerja yang diterapkan oleh lembaga ternyata belum berhasil meningkatkan antusiasme karyawan untuk memberikan hasil karya yang lebih baik untuk lembaga. Kenyataan tersebut dapat dilihat dari pelayanan yang diberikan oleh pegawai administrasi yang dirasakan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh mahasiswa. Hal inilah yang kemudian melatarbelakangi pentingnya memperbaiki kualitas kehidupan kerja karyawan di lingkungan kerja Universitas Trunojoyo Madura .

1.2 Rumusan Masalah

Untuk mengarahkan penelitian dan mempermudah data dan fakta masuk ke dalam bentuk sebuah penulisan ilmiah, maka perlu dirumuskan masalah dengan jelas sehingga dapat digunakan sebagai bahan kajian dan pedoman bagi peneliti. dari uraian yang telah disebutkan pada bagian Latar Belakang, maka dapat dirumuskan masalah pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kualitas kehidupan kerja yang meliputi pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Administrasi Universitas Trunojoyo Madura?
2. Di antara variabel kualitas kehidupan kerja yang meliputi pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, kompensasi, dan lingkungan kerja manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Administrasi Universitas Trunojoyo Madura?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka diteapkan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja yang meliputi pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Administrasi Universitas Trunojoyo Madura
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja yang meliputi pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, kompensasi, dan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Administrasi Universitas Trunojoyo Madura

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan Karena :

- a. Dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan perusahaan untuk melakukan perbaikan kualitas kehidupan kerja, sehingga produktivitas karyawan dapat lebih ditingkatkan,
- b. Membantu pihak manajemen dalam menyusun formulasi ideal dalam kualitas kehidupan kerja, sesuai dengan ciri dan karakteristik yang dibutuhkan. sebagai pertimbangan bagi institusi yang menghadapi masalah serupa.

2. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya.

4. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menerapkan dan mengaplikasikan teori- teori yang diperoleh dari sumber- sumber lain sehingga dapat bermanfaat bagi pihak yang memerlukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Riggio dalam Budiarti (2007: 2) menyatakan bahwa: "kualitas kehidupan kerja di tentukan oleh kompensasi yang diterima karyawan, kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, keamanan kerja, disain kerja dan kualitas interaksi antar anggota organisasi". Mejia dkk dalam Budiarti (2007:2) menyatakan bahwa " *employe more likely to choose a firm and stay there if they believe that it offers a high quality of work life*". Artinya karyawan lebih memilih perusahaan dan berada di sana jika mereka percaya bahwa perusahaan memberikan kualitas kehidupan kerja yang tinggi.

Menurut Davis dkk dalam Budiarti (2007:3) mengemukakan pandangannya bahwa: "Kualitas kehidupan kerja dapat menghasilkan lingkungan kerja yang lebih manusiawi". Hackman dalam winardi (2008:14) menyatakan bahwa: "Kualitas kehidupan kerja adalah tingkat dimana para anggota organisasi kerja mampu memenuhi kebutuhan pribadi melalui pengalaman mereka didalam organisasi dimana mereka bekerja".

Pendapat lainnya juga mengungkapkan bahwa "Kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim organisasi agar secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik". Luthans dalam Husnawatii (2006:17).

Cascio dalam Husnawati (2006: 17) mengungkapkan bahwa: "peran penting dari kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim organisasi agar secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang

lebih baik". Lebih lanjut, Siagian (1996 : 320) menyatakan bahwa, "Sebagai suatu konsep kualitas kehidupan kerja dapat dikatakan sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui mana para pekerja turut diberi kesempatan untuk menemukan cara mereka bekerja dan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasarannya".

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan istilah umum yang meliputi perasaan seseorang yang meliputi setiap dimensi termasuk di dalamnya upah, keamanan, kondisi kerja organisasi dan relasi antar karyawan.

2.1.1 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Cascio dalam Husnawati (2006:17), mengemukakan ada tiga indikator kualitas kehidupan kerja yaitu:

1. Sistem imbalan yang inovatif, artinya bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standard hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standard pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja. Sistem imbalan ini mencakup gaji, tunjangan, bonus-bonus dan berbagai fasilitas lain sebagai imbalan jerih payah karyawan dalam bekerja.
2. Lingkungan kerja, artinya tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik. Lingkungan ini sangat penting terutama bagi keselamatan dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya.
3. Restrukturisasi kerja, yaitu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang tertantang (*job enrichment*) dan kesempatan yang lebih luas untuk pengembangan diri. Sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih mengembangkan dirinya.

Indikator dalam pengukuran kualitas kehidupan kerja yang dikembangkan oleh Walton dalam Husnawati (2006: 45) yaitu :

1. Pertumbuhan dan pengembangan, yaitu terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan ketrampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan
2. Partisipasi, yaitu adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan
3. Sistem imbalan yang inovatif, yaitu bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standard hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standard pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja
4. Lingkungan kerja, yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah kebutuhan (imbalan), keinginan (lingkungan kerja yang kondusif) dan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan.

2.1.2 Upaya Peningkatan kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam Instansi untuk menciptakan, mengembangkan dan memelihara hubungan baik antara manajemen dan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemeliharaan hubungan yang harmonis merupakan salah satu aspek penting untuk menciptakan perlakuan yang manusiawi dalam lingkungan kerja. Para karyawan ingin harkat dan martabatnya diakui, artinya manajemen harus memberikan perhatian yang serius dalam berbagai aspek sosio-psikologis pekerjaan dan tidak terbatas pada aspek materi dalam berbagai bentuk imbalan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan yang baik dengan karyawan ini akan memberikan kepuasan dan kesenangan karyawan terhadap lingkungan kerja, sehingga mereka juga akan berusaha untuk meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja.

Agar mencapai sasarannya, peningkatan kualitas kehidupan pekerja harus melibatkan para pegawai dari berbagai aspek pendekatan. Di samping itu perlu dilakukannya perbaikan kerja dengan dibantu lingkungan kerja yang kondusif dan pola komunikasi yang efektif. Bentuk peningkatan kualitas kehidupan kerja yang dapat dilakukan adalah:

- a. Sistem komunikasi kepegawaian
- b. Keterlibatan pegawai
- c. Pemerdayaan pekerjaan
- d. Lingkungan kerja yang kondusif.

2.1.3 Standart Kualitas Kehidupan Kerja

Standart Kualitas Kehidupan Kerja menurut Davis (1990) yang diterjemahkan oleh Dharma (1992:476) mengemukakan bahwa:

- a) Perlakuan yang fair, adil dan sportif terhadap pegawai. Maksudnya adalah setiap pegawai memiliki hak yang sama, adil dan merata dalam pengembangan dan peningkatan kualitas mereka.
- b) Adanya kesempatan bagi pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri yaitu untuk menjadikan mereka merasa mampu untuk mewujudkannya. Maksudnya, setiap pegawai mempunyai hak yang sama untuk menyelesaikan tugas, diberikan pekerjaan khusus dan pendelegasian atas suatu wewenang atau tugas.
- c) Adanya komunikasi yang terbuka dan saling percaya antar individu dalam organisasi. Komunikasi merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Untuk itu, komunikasi yang baik, sikap terbuka dan rasa saling percaya antar anggota organisasi, baik itu antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, antara bawahan dengan bawahan, sangatlah penting demi menunjang kelancaran kegiatan dalam suatu organisasi.
- d) Setiap pegawai berperan aktif dan mereka mempunyai kesempatan untuk mengambil keputusan penting yang melibatkan pekerjaan mereka.
- e) Kompensasi yang cukup dan adil. Kehidupan kerja juga dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini juga akan member pengaruh untuk memotivasi pegawai agar meningkatkan kualitas kerjanya.

f) Lingkungan aman dan sehat.

Kenyamanan dan kesehatan di lingkungan kerja juga sangat diperhatikan. Lingkungan yang sangat tidak kondusif akan memberi dampak negative terhadap kualitas kehidupan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa standart kualitas kehidupan kerja adalah lingkungan yang aman dan sehat, kompensasi yang cukup dan adil, partisipasi, perlakuan yang fair, dan komunikasi.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai "penampilan", "unjuk kerja", "atau "prestasi". Keban (2004:191). Secara etimologis, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar "kerja" yang berarti prestasi atau hasil kerja, sehingga pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi.

Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai seseorang). Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Bambang Kusriyanto dalam Mangkunegara (2006: 9) adalah: "perbandingan hasil yang di capai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)".

Gomes dalam Mangkunegara (2006: 9) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai: " ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering di hubungkan dengan produktivitas". Selanjutnya, definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2000:67) bahwa "kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya”.

Kinerja menurut Mulyadi (2007 : 337) adalah keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Sedangkan kinerja menurut Rivai (2005 ; 14) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per periode dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 2005 : 76).

Hasibuan (2005:105) memberikan pengertian kinerja adalah: “Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan membagi waktu”.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang di capai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi pencapaian Kinerja

Mangkunegara (2006: 13) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor Motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan (*Knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right in the right place, the right man in the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi tumbuh dari sikap (*attitude*) seorang pegawai yang menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Seorang pegawai harus memiliki sikap mental yang siap secara psikologi (mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap secara mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja aman dan nyaman sesama karyawan.

Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2006: 14) kinerja (*performance*) di pengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Faktor individual yang terdiri dari:
 - 1) Kemampuan dan keahlian
 - 2) Latar Belakang
 - 3) Demografi
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari:
 - 1) Persepsi
 - 2) Attitude
 - 3) Personality
 - 4) Pembelajaran
 - 5) Motivasi
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari:
 - 1) Sumber daya
 - 2) Kepemimpinan
 - 3) Penghargaan
 - 4) Struktur
 - 5) Job design

Menurut Timple dalam Mangkunegara (2006:15), faktor- faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang di hubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik di sebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu adalah tipe pekerja keras, sedangkan seseorang memeiliki kinerja yang jellek karena mempunyai kemampuan yang rendah dan orang tersebut tidak memiliki kemauan untuk memperbaiki kemampuanya.
2. Faktor eksternal yaitu faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Menurut Suprihanto (2005: 86), faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja

karyawan yaitu :

1. Bakat
2. Pendidikan
3. Latihan
4. Lingkungan
5. Fasilitas
6. Iklim Kerja
7. Motivasi dan kemampuan
8. Hubungan Industrial
9. Teknologi Manajemen
10. Kesempatan Berprestasi.

Menurut Mathis et.al (2005) menyatakan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu, yaitu:

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Pada banyak organisasi kinerja lebih tergantung pada kinerja dari individu tenaga kerja. Masih menurut Mathis et.al (2005), faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja adalah

- a) faktor kemampuan (*ability*)
- b) faktor motivasi (*motivation*).

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Masih menurut Mathis et.al (2005:76) faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan dan minat.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa faktor- faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah Kemampuan Individu Yang Dimiliki, Faktor Lingkungan Dan Psikologi karyawan.

2.2.3 Standar pekerjaan dan Kinerja

Menurut Hasibuan dalam Mangkunegara (2006: 17) bahwa aspek- aspek yang di nilai dalam kinerja mencakup sebagai berikut:

- a. Kesetiaan
- b. Hasil kerja
- c. Kejujuran
- d. Kedisiplinan
- e. Kreativitas
- f. Kerjasama
- g. Kepemimpinan
- h. Kepribadian
- i. Prakarsa
- j. Kecakapan
- k. Tanggung jawab

Sedangkan Umar (1997:266), membagi aspek- aspek kinerja sebagai berikut:

- a. mutu pekerjaan
- b. kejujuran karyawan
- c. inisiatifiran
- d. sikap
- e. kerjasama
- f. keandalan
- g. pengetahuan tentang pekerjaan
- h. tanggung jawab
- i. kehadiran
- j. pemanfaatan waktu kerja

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa faktor standart kinerja adalah: mutu pekerjaan yang dihasilkan, sikap dari karyawan, kehadiran, tanggung jawab dan kreativitas dll.

2.2.4 Pengukuran atau Penilaian Kinerja Karyawan

Pengukuran memainkan peran yang sangat penting bagi peningkatan atau suatu perubahan kemajuan kearah yang lebih baik. Pengukuran atau penilaian organisasi adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan atau akuntabilitas. Seperti yang dikemukakan Bastian (dalam Tangkilisan, 2005) bahwa pengukuran atau penilaian kinerja organisasi merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (*mission accomplishment*) melalui hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun proses.

Berkaitan dengan pengukuran kinerja, pemilihan ukuran-ukuran kinerja yang tepat dan berkaitan langsung dengan tujuan-tujuan strategis perusahaan adalah sangat penting dan menentukan. Hal ini disebabkan karena banyak perusahaan hanya sekedar melaksanakan pengukuran hal-hal yang tidak penting dan berkaitan langsung dengan ttujuan-tujuan strategis perusahaan. Menurut Mulyadi (2007 : 359) “ penilaian kinerja adalah penentuan secara periodic efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan personelnnya, berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.” Dapat disimpulkan bahwa pengukuran atau penilaian kinerja adalah mengukur pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan guna memberi *reward* kinerja sebelumnya dan untuk memotivasi demi perbaikan kinerja pada masa yang akan datang. Tujuan pokok pengukuran kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar prilaku yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mulyadi (2007 : 416) penilaian kinerja dilakukan pula untuk menekan prilaku yang tidak semestinya dan untuk mendorong prilaku yang semestinya diinginkan melalui

umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta imbalan balik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik.

Menurut (Elmuti dan Kathawala, 1997) dalam Husnawati (2006:24)

Kinerja dapat diukur melalui lima indikator :

- a. Kualitas, yaitu hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan kegiatan dalam memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan
- b. Kuantitas, yaitu jumlah atau target yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c. Pengetahuan dan ketrampilan, yaitu pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh pegawai dari suatu organisasi
- d. Ketepatan waktu, yaitu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dari hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- e. Komunikasi, yaitu hubungan atau interaksi dengan sesama rekan kerja dalam organisasi.

Menurut Mulyadi (2007 : 416) penilaian kinerja dilakukan pula untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk mendorong perilaku yang semestinya diinginkan melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta imbalan balik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu cara yang dilakukan untuk menilai prestasi kerja seorang karyawan apakah mencapai target pekerjaannya yang dibebankan kepadanya. Pelaksanaan penilaian hasil kerja atau kinerja organisasi maupun kinerja individual dilakukan oleh sistem manajemen yang bertugas untuk melakukan penilaian hasil kerja karyawan yang disebut manajemen kinerja. Dengan demikian manajemen kinerja adalah sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai, dan pendekatannya untuk mengelola dan mengembangkan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang Mathis dan Jackson (2006) berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan

karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk :

- (1) kuantitas *output*
- (2) kualitas *output*
- (3) jangka waktu *output*
- (4) kehadiran di tempat kerja
- (5) sikap kooperatif.

Menurut Mangkunegara (2007:114) unsur-unsur yang dinilai dari kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap. Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan. Kuantitas kerja terdiri dari *output* dan penyelesaian kerja dengan ekstra. Keandalan terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian dan kerajinan. Sedangkan sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama. Keseluruhan unsur/komponen penilaian kinerja di atas harus ada dalam pelaksanaan penilaian agar hasil penilaian dapat mencerminkan kinerja dari para karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pengukuran atau penilaian kinerja adalah mengukur pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan guna memberi *reward* kinerja sebelumnya dan untuk memotivasi demi perbaikan kinerja pada masa yang akan datang. Tujuan pokok pengukuran kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.3 Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kinerja

Kualitas kehidupan kerja dalam organisasi sangat bergantung pada kinerja para anggotanya. Apabila kinerja yang diciptakan oleh anggota organisasi adalah kinerja yang baik dan memuaskan, maka kualitas kerja yang

diciptakan oleh organisasi akan baik dan memuaskan, begitupun sebaliknya. Menurut Bernadin dan Russel (1993: 379) *“A way of measuring the contribution of individuals to their organization”*

Kualitas kehidupan kerja dan kinerja merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Kualitas kehidupan kerja dapat terwujud apabila kinerja yang dihasilkan karyawan dalam organisasi mencapai pada tahap efektivitas. Dengan demikian kualitas kehidupan kerja dapat didefinisikan sebagai hasil maksimal yang dicapai organisasi didalam menyelesaikan berbagai tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (internal factor) maupun upaya strategis dari perusahaan (Kartikandari, 2002). Faktor-faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain, sementara contoh faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi (Lewis dkk, 2001) Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi.

Penting bagi perusahaan untuk membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga mereka dapat mencapai kinerja terbaik. Karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggungjawab untuk memelihara kualitas

kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Pruijt,2003)

2.3 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu menemukan adanya hubungan antara kinerja dan kualitas kehidupan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Husnawati (2006) membuktikan bahwa Semakin kuat komitmen organisasional maka semakin baik pula kinerja karyawan yang bersangkutan. Riset yang dilakukan oleh Noor Arifin (2012) mengungkapkan pengaruh antara variable Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 0,242 sedangkan nilai pengaruh tidak langsung antara variabel Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja melalui Kepuasan adalah sebesar 0,112. diukur dengan model persamaan structural *Partial Least Square (PLS)*

Kualitas kehidupan kerja seperti yang ditunjukkan penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang diukur dengan produktivitas, rendahnya turnover serta meningkatnya kepuasan kerja. Kontribusinya tidak hanya pada kemampuan perusahaan untuk merekrut SDM yang handal tetapi juga meningkatkan daya saing perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Elmuti (2003) mengamati dampak dari internet *aided self-management team* pada kualitas kehidupan kerja dan kinerja menunjukkan adanya hubungan yang positif antara ketiga variabel. *The self-managed work team* sendiri merupakan bentuk lain dari program kualitas kehidupan kerja yang pada intinya adalah memberikan kesempatan kepada pekerja untuk berpartisipasi dalam pemecahan masalah, memberikan otoritas untuk bertindak dan mengambil keputusan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari

Michigan Organizational Assesment Package, ada 8 variabel yang diukur yaitu *suggestion offered, participation in decission making, work group communication, meaning, challenge, personal responsibility, accomplishment,* dan *advancement*. Alat analisis yang digunakan adalah tehnik regresi linear menunjukkan adanya hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja, kinerja dan program *internet aided self-managedteams*. Kinerja yang diukur di sini tidak hanya kinerja usaha tetapi juga kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan meningkatnya prosentase waktu yang digunakan dalam produksi aktual dan meningkatnya kualitas produk yang dihasilkan.

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu mengenai Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja
terhadap Kinerja karyawan menurut beberapa peneliti

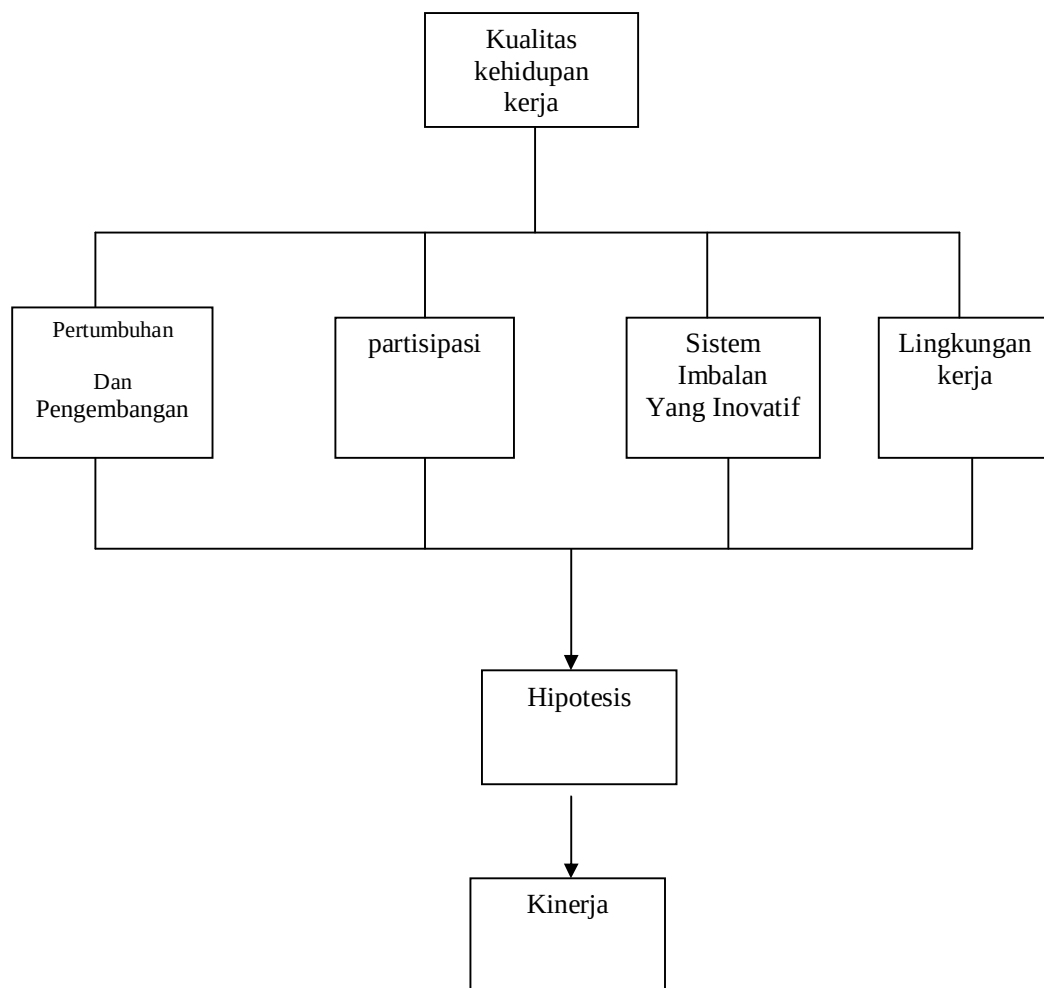
Peneliti	Variabel yang diteliti	Metode analisis	Hasil Penelitian
Husnawati (2006)	Kualitas kehidupan kerja, komitmen, dan kinerja	Analisis SEM	aplikasi program kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara kualitas kehidupan kerja baik langsung maupun tidak langsung. Pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0.262. adapun pengaruh tidak langsung 0.236. pengujian kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai CR sebesar 2,039 dengan probabilitas sebesar 0,041 (signifikan pada level 5%). nilai CR yang lebih besar dari 2,58 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan dimensi-dimensi kualitas kehidupan kerja akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Dean Elmuti (2003)	Internet self-aided teams, kualitas kehidupan kerja, Kinerja karyawan	Regresi linear berganda	<i>The self-managed work team</i> sendiri merupakan bentuk lain dari program kualitas kehidupan kerja. Berdasarkan uji yang dilakukan ditemukan adanya hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja, kinerja dan program <i>internet aided self-managed teams</i> , hal ini ditunjukkan dengan meningkatnya prosentase waktu yang digunakan dalam produksi aktual dan meningkatnya kualitas produk yang dihasilkan
Noor Arifin (2012)	Kualitas Kehidupan kerja, kinerja, kepuasan kerja.	persamaan structural <i>Partial Least Square (PLS)</i>	pengaruh antara variable Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 0,242 sedangkan nilai pengaruh tidak langsung antara variable Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja melalui Kepuasan adalah sebesar 0,112.

2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis dan hipotesis

2.5.1 Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran dan hipotesis yang akan dikembangkan dalam penelitian ini mengacu pada telaah berbagai pustaka yang telah dilakukan. Berdasarkan hasil telaah pustaka tersebut di atas, maka kerangka pemikiran teoritis yang akan dikembangkan adalah seperti pada gambar berikut ini :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis



2.5.2 Hipotesis

Menurut Silalahi (2010:160) "Hipotesis merupakan suatu pernyataan atau jawaban tentatif atas masalah dan kemudian hipotesis dapat diverifikasi hanya setelah hipotesis di uji secara empiris". Sesuai dengan variabel – variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Di duga bahwa kualitas kehidupan kerja yang meliputi pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan administrasi Universitas Trunojoyo Madura.
2. Di duga bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan administrasi Universitas Trunojoyo Madura.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif karna menggunakan data yang memerlukan perhitungan. Penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis, data yang digunakan harus terukur dan akan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan.

3.2 Objek Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Universitas Trunojoyo Madura adapun Obyek yang diambil dalam penelitian ini adalah Tenaga Administrasi Akademik Universitas Trunojoyo Madura.

3.3 Populasi dan teknik pengambilan sampel

3.3.1 Populasi

Silalahi (2010:253) memberikan pengertian bahwa: "Populasi adalah seluruh unit-unit yang darinya sampel diilih. Populasi dapat berupa organisme, orang atau sekelompok orang, masyarakat, organisasi, benda, objek, peristiwa atau laporan yang semuanya memiliki ciri dan harus didefinisikan secara spesifik dan tidak secara mendua". Berdasarkan definisi tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian administrasi Universitas Trunojoyo Madura yang berjumlah 164 orang.

3.3.2 Sampel

Pemiihan sampel acak sederhana adalah proses pemilihan sampel dalam cara tertentu yang didalamnya semua elemen dalam populasi yang didefinisikan mempunyai kesempatan yang sama, bebas, dan seimbang dipilih menjadi

sampel. Pemilihan sampel acak sederhana merupakan cara terbaik untuk memperoleh sampel yang representative karna probabilitas dalam teknik ini sangat tinggi dibandingkan dengan yang lain Silalahi (2010: 262). berdasarkan uraian tersebut ukuran sampel (n) yang akan di gunakan adalah 50% dari 164 orang pegawai sehingga $n = 82$ orang pegawai.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data subjek. Data subjek adalah jenis data penelitian yang berupa opini, pengalaman dan karakteristik dari seseorang yang menjadi objek penelitian atau koresponden.

3.4.2 Sumber Data

3.4.2.1 Data Primer

Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari sumber primer. "Sumber primer adalah suatu objek atau dokumen original material mentah dari pelaku. Data atau sumber primer antara lain meliputi dokumen historis, data statistik, lembaran- lembaran penulisan kreatif dll". Silalahi, (2010: 289). Data primer yang digunakan pada penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner.

3.4.2.2 Data Sekunder

Dalam penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari sumber sekunder. "Sumber sekunder merupakan data yang dikumpulkan dari tangan kedua atau dari sumber- sumber lain yang telah tersedia sebelum penelitian dilakukan atau melalui dokumen". Silalahi, (2010:291).

3.5 Metode Pengumpulan Data

Dalam usaha memperoleh data yang dibutuhkan, metode yang digunakan adalah:

3.5.1 Kuesioner

“Kuesioner merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien bila peneliti mengetahui secara jelas apa yang diisyaratkan dan bagaimana mengukur variabel yang diminati”. Silalahi, (2010:296).

3.5.2 Wawancara

“Suatu metode pengumpulan data yang sering digunakan dalam metode penelitian survey untuk mendapatkan informasi tentang isu- isu yang menarik minat peneliti”. Silalahi (2010:312).

3.5.3 Teknik Dokumentasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan pencatatan berbagai informasi yang berhubungan dengan penelitian ini

3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.6.1 Variabel Penelitian

Menurut Silalahi (2010:132) variabel penelitian adalah “fenomena yang dapat diukur atau diamati karena memiliki nilai atau kategori”. Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis, maka peneliti menetapkan variabel dalam penelitian ini antara lain:

3.6.1.1 Variabel Bebas atau Independen

Variabel bebas adalah “variabel yang diamati dalam hubungan antar variabel yang menunjukkan adanya urutan temporal. Urutan temporal menyatakan bahwa suatu variabel mendahului variabel lain berdasarkan waktu”.

(Silalahi, 2010:132). Variabel Bebas atau Independen dalam penelitian ini adalah: kualitas kehidupan kerja yang terdiri dari pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, sistem imbalan dan Lingkungan kerja.

3.6.1.2 Variabel Terikat atau Dependen

Variabel terikat merupakan “variabel yang dipengaruhi oleh variable independen. oleh karna itu, variable dependen bergantung pada variable independen”. (Silalahi. 2004:133). Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat atau dependen.

3.6.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian digunakan untuk memahami lebih mendalam tentang variabel pada penelitian ini, maka lebih mudah dituangkan dalam indikator-indikator sehingga variabel tersebut bisa diukur Secara keseluruhan

1. Pertumbuhan dan pengembangan (X1)

artinya terdapat kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan ketrampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan.

2. Partisipasi (X2)

adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan.

3. Sistem imbalan yang inovatif (X3)

imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standard hidup karyawan

yang bersangkutan dan sesuai dengan standard pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja

4. Lingkungan kerja (X4)

yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik.

5. Kinerja (Y)

Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan membagi waktu

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasionalisasi variabel penelitian. Secara lebih rinci, definisi operasionalisasi variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Independen: kualitas kehidupan kerja (X1) pertumbuhan dan pengembang an	Pertumbuhan dan pengembangan adalah upaya untuk memperbaiki penguasaan dan ketrampilan serta teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu.	1. Arahan langsung dari pimpinan 2. Planned progression 3. Sistem penilaian prestasi formal	Skala likert 1 s/d 5 yang merupakan pendapat Sangat Setuju (SS), Setuju (S),Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS), dari responden
(X2) partisipasi	Partisipasi adalah adanya kesempatan untuk ikut serta atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan.	1.Dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan 2.dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan.	Skala likert 1 s/d 5 yang merupakan pendapat Sangat Setuju (SS), Setuju (S),Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS), dari responden
(X3) sistem imbalan yang inovatif	imbalan yang diberikan kepada karyawan baik berupa financial maupun non financial.	1. Bonus 2. Promosi Jabatan 3. Penghargaan	Skala likert 1 s/d 5 yang merupakan pendapat Sangat Setuju (SS), Setuju (S),Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS), dari responden
(X4) Lingkungan kerja	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan. (Nitisemito, 2000).	Menurut Sedarmayanti (2001): 1. Pencahayaan 2. Suhu Udara 3. Kebisingan 4.Dekorasi/Tata ruang 5. Hubungan Karyawan	Skala likert 1 s/d 5 yang merupakan pendapat Sangat Setuju (SS), Setuju (S),Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS), dari responden
(Y) Kinerja	Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja (<i>output</i>) baik kualitas maupun kuantitas	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pengetahuan dan ketrampilan 4. Ketepatan waktu 5. Komunikasi	Skala likert 1 s/d 5 yang merupakan pendapat Sangat Setuju (SS), Setuju (S),Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS), dari responden

3.7 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini perlu dilakukan pengujian sampai sejauh mana alat ukur yang digunakan benar-benar mengukur apa yang ingin diukur (validitas) dan sejauh mana hasil pengukuran tersebut dapat diandalkan (reliabilitas). Hasil pengukuran validitas adalah valid atau tidaknya pertanyaan yang diajukan oleh peneliti terhadap responden, sedangkan hasil dari pengukuran reliabilitas adalah reliabel atau tidaknya alat ukur dalam penelitian ini.

a. Uji Validitas

Uji validitas menurut Sunyoto (2013:114) bahwa “uji validitas dimaksudkan untuk mendapatkan keyakinan mengenai sejauh mana alat ukur yang digunakan benar-benar dapat mengukur apa yang diinginkan” uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan pengujian atas butir-butir pertanyaan pada kuisioner dengan jalan menghitung nilai r dari setiap butir pertanyaan. Setiap item pernyataan dikatakan valid jika $r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$, dan jika $r_{\text{tabel}} > r_{\text{hitung}}$ maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid (Sunyoto, 2013:171).

b. Uji Reabilitas

Setelah uji validitas maka untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tersebut dapat diandalkan maka digunakanlah uji reliabilitas. Menurut Sunyoto (2013:173) “reabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan butir-butir pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner”.

3.8 Teknik Analisis

Prosedur analisis dalam data penelitian ini akan dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan persamaan regresi linier berganda

Untuk mengetahui apakah faktor pengembangan karir yang terdiri dari pengenalan pada pihak lain, kesetiaan organisasional, pemanfaatan mentor dan sponsor, kesempatan untuk tumbuh, permintaan berhenti berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, maka digunakan regresi linier berganda. Adapun model dari regresi linier berganda menurut Sunyoto (2013:120) adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X₁ = Pertumbuhan dan pengembangan

X₂ = Partisipasi

X₃ = Sistem imbaan yang inovatif

X₄ = Lingkungan kerja

e = Estimaasi of error dari masing-masing variabel

$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_4$ = Koefisien regresi masing-masing variabel

Alat untuk menganalisis data dari data statistik tersebut yang digunakan untuk membuktikan kebenaran hipotesis melalui koefisien determinasi berganda (R^2) dan koefisien determinasi parsial (r^2), serta menggunakan uji F untuk membuktikan kebenaran analisis. Untuk memperoleh alat penafsiran statistik tersebut dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS.

Model analisis regresi linier berganda harus bebas dari asumsi klasik sebagai berikut:

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas menunjukkan adanya korelasi antar variabel bebas dalam persamaan regresi yang menyebabkan standar error menjadi tinggi dan sensitive terhadap perubahan data, sehingga koefisien regresi menjadi kurang teliti. Menurut Ghazali (2001:57) non multikolinieritas dapat dilihat jika antar variabel bebas tidak terdapat korelasi yang cukup tinggi yaitu $r \leq 0,90$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Menurut Ghazali (2001:58) dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas jika tidak terjadi korelasi antar variabel bebas dengan residunya yaitu mempunyai signifikansi $(p) > 0.05$. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala heterokedastisitas maka digunakan metode *Spearman Rank Correlation*.

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi antar anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu. Konsekuensi dari adanya autokorelasi dalam suatu model regresi adalah varians sampel tidak dapat menggambarkan varians populasinya. Lebih lanjut lagi, model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel terkait pada nilai variabel bebas tertentu.

Dari ketiga asumsi model klasik yang harus dipenuhi tersebut, pengujian gejala autokorelasi tidak dilakukan karena penyimpangan asumsi ini muncul pada penelitian yang menggunakan *data time series*.

d. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2001:83). Cara untuk mengetahui normalitas adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan *plotting* data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2001:84).

2. Pengujian Hipotesis

• Uji F

Dilakukan uji simultan dengan uji F untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung secara bersama-sama dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Menentukan rumusan hipotesis

1. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$ berarti Pertumbuhan dan pengembangan, Partisipasi, Sistem imbalan yang inovatif dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

2. $H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$ berarti Pertumbuhan dan pengembangan, Partisipasi, Sistem imbalan yang inovatif dan lingkungan bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai
- b. Menentukan nilai F_{tabel} pada tingkat signifikan (*level of significant*) 95% atau $\alpha = 5\%$ dengan tingkat kebebasan (df) sebesar $n-k-1$
- c. Menentukan besarnya F_{hitung} dengan persamaan

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\text{JKR} / (k)}{(\text{JKS}) / (n-k-1)}$$

Keterangan

JKR = Jumlah Kuadrat Regresi

JKS = Jumlah Kuadrat Residusi

n = Jumlah Pengamatan

k = Jumlah Data

- d. Membandingkan hasil dari F_{hitung} terhadap F_{tabel} dengan ketentuan derajat kebebasan dalam penelitian antara lain $(k, n-k-1)$ dengan $\alpha = 5\%$
- e. Menentukan nilai dari F_{hitung} dari F_{tabel} dengan tingkat keyakinan sebesar 95%. Apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, dan apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima

• Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung secara parsial dan untuk mengetahui variabel bebas yang paling dominan yang mempengaruhi variabel terikat, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Menentukan rumusan hipotesis

- 1) $H_0 : \beta_i = 0$, berarti Pertumbuhan dan pengembangan, Partisipasi, Sistem imbalan yang inovatif dan lingkungan secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai
- 2) $H_0 : \beta_i \neq 0$, berarti Pertumbuhan dan pengembangan, Partisipasi, Sistem imbalan yang inovatif dan lingkungan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

b. Menentukan nilai tabel pada derajat kebebasan (df) = $n-k-1$, dan tingkat signifikansi (level of significant) 95% atau $\alpha=5\%$

c. Menentukan besarnya t_{hitung} dengan persamaan

$$t_{hitung} = \frac{\beta_1}{Se(\beta_1)}$$

Keterangan

β_1 = koefisien Regresi

$Se(\beta_1)$ = Standart Error Koefisien Determinasi

d. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

e. Mengambil keputusan:

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Artinya pengenalan pada pihak lain, kesetiaan organisasional, pemanfaatan mentor dan sponsor, kesempatan untuk tumbuh, dan permintaan berhenti secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
2. Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima sedangkan H_a ditolak. Artinya prestasi kerja, pengenalan pada pihak lain, kesetiaan organisasional, pemanfaatan mentor dan sponsor, kesempatan untuk tumbuh, dan

permintaan berhenti secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai

1. Menentukan Koefisien Regresi Determinasi Berganda

Menghitung koefisien determinasi berganda untuk kemampuan model regresi dalam menjelaskan perubahan variabel tergantung akibat variansi variabel bebas. R^2 diukur dengan persamaan sebagai berikut:

Bila nilai R^2 makin mendekati 1 atau 100% berarti semakin baik model regresi tersebut dalam menjelaskan variabilitas variabel tertentu. Bila koefisien determinasi (R^2) adalah 0 sampai 1. Apabila nilai koefisien determinasi berganda suatu persamaan mendekati nol, maka semakin kecil pula pengaruh semua variabel bebas terhadap nilai variabel tergantung, sebaliknya semakin mendekati satu nilai koefisien determinasi berganda suatu variabel maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap variabel tergantung. Sedangkan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap nilai variabel tergantung dapat dilakukan dengan menghitung koefisien (R) dari persamaan regresi berganda yang dirumuskan sebagai berikut y :

$$R = \sqrt{R^2}$$