ARTIKEL

by Neviyani Fp Ips

Submission date: 29-Dec-2019 06:53AM (UTC+0900)
Submission ID: 1238600576
File name: NAMAJEMEN_nevi_new.pdf (2.4M)
Word count: 1936
Character count: 12021

PERAN MOTIVASI DALAM MEMENGARUHI *QUALITY OF WORK LIFE*PADA KINERJA KARYAWAN

Neviyani
Pendidikan Ekonomi, FPIPS, IKIP PGRI Jember
email : nevi.phylo@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian: (1)Dampak*Quality of Work Life*pada Motivasi kerja karyawan; (2). Bagaimana dampak Motivasi kerja pada Kinerja karyawan? (3).Dampak*Quality of Work Life*pada Kinerja pada karyawan? (4).Bagaimana dampak*Quality of Work Life* dan Motivasi kerja pada Kinerja pada karyawan?. Populasipenelitian berjumlah 58 orang karyawan DIPO Lokomotif PT. KA (Persero) DAOP IX Jember yaitu masinis dan asisten masinis, Jenis penelitian menggunakan Skala Likert dan ***Path Analysis Data.***Hasil analisanya adalah (1). adadampak yang sig. antara *Quality of Work Life*pada motivasi kerja, (2). terdapat dampak yang sig. antara motivasi kerja pada kinerja, (3). terdapat dampak yang sig. antara *Quality of Work Life* terhadap kinerja, (4). terdapat hubungan linier antara *Quality of Work Life* (X) serta motivasi kerja (Z) pada kinerja (Y).

Kata kunci : *Quality of Work Life*, motivasi, kinerja

PENDAHULUAN

Untuk membangun dan mengembangkan daya saing yang berkelanjutan, perusahaan harus mampu bertahan,di mana harus mampu melihat peluang terutama *humancapital* yang terbangun dari kompetensi dan komitmen di dalam organisasi, untuk menciptakan nilai keunggulan pada perusahaan kini mulai bergeser dari pengelolaan asset berwujudke pengelolaan strategi berbasis-pengetahuan yang menampilkan asset tidak berwujud. Serangkaian studi akhir-akhir ini menemukan korelasi strategi manajemen SDM dengan hasil kinerja karyawan,*Quality of Work Life*adalah salah satu faktor yangdapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan.

PT. Kereta Api (Persero) DAOP IX Jember adalah perusahaan jasa yang bergerak di bidang transportasi darat. Sebagai penyedia sarana transportasi yang telah dikenal luas oleh masyarakat, PT. KA (Persero) DAOP IX Jember harus memberikan pelayanan baik bagi masyarakat, dengan cara meningkatkan kinerja karyawan di DIPO Lokomotif yaitu masinis dan asisten masinis, karena mereka setiap hari berinteraksi langsung dengan masyarakat.

Dari data dimiliki oleh perusahaan 20% kecelakaan kereta api di DAOP IX Jember diakibatkan kelalaian manusia (*human error*) dan 80% diakibatkan karena kesalahan teknis (*technical error*). *Human error* bermacam-macam jenisnya, misal

melanggar rambu-rambu, masinis tertidur saat berdinas atau karena pandangannya tertutup belasan penumpang gelap yang memenuhi lokomotif, kecepatan kereta api terlalu tinggi sehingga tergelincir. Sedangkan untuk kesalahan teknis seperti kereta anjlok akibat rel yang merenggang karena perawatan yang kurang intensif, sinyal yang tidak berfungsi yaitu lampu menyala hijau terus sehingga kereta dari arah depan sinyal melaju tanpa tahu bahwa di stasiun tersebut ada kereta yang "menunggu untuk ditabrak", banyak bantalan rel kereta api yang rusak karena termakan usia, tidak adanya pintu perlintasan dan kondisi cuaca di wilayah Jember yang akhir-akhir ini tidak menentu, sehingga sangat berpengaruh terhadap komposisi rel kereta api (Hendrowijono, 2008:2).Kinerja karyawan perusahaan harus di tingkatkan agar dapat melayani masyarakat secara optimal dan menjaga citra baik perusahaan dimata masyarakat diperlukan motivasi dalam meningkatkan *Quality of Work Life* karyawan. Melalui dasar penjelasan di atas maka peneliti ingin meneliti peran motivasi dalam memengaruhi *quality of work life* pada kinerja karyawan DIPO Lokomotif PT. Kereta Api (persero) DAOPIX Jember.

KAJIAN LITERATUR

1. Motivasi Kerja

Kemauan untuk berusaha yang di kondisikan oleh kemampuan individual untuk memenuhi beberapa kebutuahan yang dilakukan, untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. (Robbins: 2003). Pada sisi lainnya untuk mengetahuihasil atau ouput karyawan diperlukan tingkat pengukuran dimana para tenaga kerja dapat mencapai ketentuan – ketentuan tertentu di setiap instansi kerja (Simamora: 2004)

2. *Quality of Work Life*

Quality of Work Life meliputi delapan variabel yaitu: kompensasi, perasaan dalam satu kelompok, penggunaan seluruh kapasitas manusia, jaminan yang berkesinambungan, kondisi kerja, hak-hak karyawan, ruang kerja keseluruhan dan relevansi sosial (Kossen, 1993:237). *Quality of Work Life*adalahdimana kemampuan perusahaan untuk memberikan kepuasan kebutuhan pribadi yang berasal dari pengalaman dari berbagai pekerjaan di dalam suatu perusahaan (Riggio dalam Safrizal, 2004:52).Sehingga dapat di simpulkan bahwa Perbaikan terhadap *Quality of Work Life*menekankan pada pendekatanpositif terhadap problem-problem manusiawi dimana manajemen harus berupaya agar keseluruhan upaya yang dapat dan harus dilakukan yang keterlibatan anggota dalam mencapai tujuan organisasinya

3. Kinerja

Menerangkan bahwa kinerja adalah pencapaian karyawandalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan baik secara kualitas dan kuantitas. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan mencapai target atau sasaran sesuai dengan ketentuan yang telah di sepakati terlebih dahulu secara bersama-sama antara karyawan dan perusahaan atau di sebut sebagai prestasi kerja atau hasil kerja (*output*).

METODE PENELITIAN

Explanatory Research merupakan jenis penelitiannya, Populasipenelitian berjumlah 58 orang karyawan DIPO Lokomotif PT. KA (Persero) DAOP IX Jember yaitu masinis dan asisten masinis, karena penelitian yang dilakukan adalah seluruh elemenpopulasi maka, populasi sebagai sampel, sehingga metode penelitian menggunakan populasi (sensus).Skala penelitian ini adalah Skala Likert. ***Path Analysis*** adalah yang digunakan untuk Analisa data**.**

HASIL DAN PEMBAHASAN

a Hipotesis Pertama (Ha_1)

H_1: *Quality of Work Life* (X) berdampak sig. positif pada motivasi kerja (Z).

Tabel 1. Nilai Koefisien Analisis Path Dan Pengujian Hipotesis Pertama

Independen Variabel	Dependen Variabel	Koef.B	t_{hitung}	R^2	p_{value}	Ket.
X	Z	0,511	4,449	0,261	0,000	Ho ditolak/ signifikan

Hasil analisis *path*menunjukkan bahwanilai koefisien jalur secara langsung (beta *standardize*) sebesar 0,511 dansig. 0,000, karena p*value*< α atau 0,000 < 0,50 maka Ho ditolak.Pengujian signifikansi diperoleh t_{hitung} adalah 4,449 statistik tabel satu sisi diperoleh angka 1,645. Maka Ho ditolak karena t_{hitung}> t_{tabel} (4,449 > 1,645) atau hipotesis pertama (Ha_1) diterima, maka terdapat dampak yang sig. antara *Quality of Work Life*pada motivasi kerja.

b Hipotesis Kedua (Ha_2)

Ha_2: Motivasi kerja (Z) berdampakpositif sig.pada kinerja (Y).

Tabel 2.Nilai Koefisien Analisis Path Dan Pengujian Hipotesis Kedua

Independen Variabel	Dependen Variabel	Koef.B	t_{hitung}	R^2	p_{value}	Ket.
Z	Y	0,340	2,657	0,335	0,010	Ho ditolak/ signifikan

Hasil analisis *path*menunjukkan koefisien jalur secara langsung (beta *standardize*) sebesar 0,340 dan p_{value}nya 0,010, karena p*value*< α atau 0,010 < 0,50 maka Ho ditolak. Hasil t_{hitung} adalah 2,675, diperoleh angka 1,645. Maka Ho ditolak karena t_{hitung}> t_{tabel} (2,675>1,645) atau hipotesis kedua (Ha_2) diterima, dengan kata lain terdapat dampak yang sig. antara motivasi kerja terhadap kinerja.

c Hipotesis Ketiga (Ha_3)

Ha_3: *Quality of Work Life* (X) tidak mempunyai dampak yang positif sig. terhadap kinerja (Y).

Tabel 3.Nilai Koefisien Analisis Path Dan Pengujian Hipotesis Ketiga

Independen Variabel	Dependen Variabel	Koef.B	t_{hitung}	R^2	p_{value}	Ket.
X	Y	0,326	2,552	0,335	0,014	Ho ditolak/ signifikan

Hasil analisis *path* pada tingkat kepercayaan 5% diperoleh koefisien jalur secara langsung (beta *standardize*) sebesar 0,326 dengan p-valuenya 0,014, karena p*value*< α atau 0,014 < 0,50 maka Ho ditolak. hasilt_{hitung} adalah 2,552 statistik tabel satu sisi diperoleh angka 1,645. disimpulkan bahwa Ho ditolak karena t_{hitung}> t_{tabel} (2,552>1,645) atau hipotesis kedua (Ha_3) diterima atau terbukti, makaberdampaksig. antara *Quality of Work Life*pada kinerja.

d Hipotesis Keempat (Ha_4)

Ha_4: *Quality of Work Life* (X) dan motivasi kerja (Z) tidak mempunyai dampak yang sig. dan positif pada kinerja (Y).

Dari uji regresi dengan melihat hasil koefisien baku menunjukkan bahwa variable*Quality of Work Life* (X) berdampak sig.pada variabel motivasi kerja (z) dengan nilai β = 0,511. Sehingga hipotesis pertama (H1) diterima, variabel motivasi kerja (Z) berdampaksig. terhadap variabel kinerja (Y) dengan nilai β = 0,340. Sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan linier antara *Quality of Work Life* (x) serta motivasi kerja (z) terhadap kinerja (Y). sehingga hipotesis keempat dinyatakan diterima.

Berdasarkan model hasil pengujian hipotesis dan analisis jalur yang telah diteliti, maka terbukti bahwa semua hipotesis yang diajukan diterima. Artinya semua jalur mempunyai dampak langsung maupun tidak langsung secara sig. antara *independen variable* dengan *dependen variable*, sehingga model utama yang telah diajukan sebelumnya dapat ditetapkan sebagai model akhir analisis jalur.

Pembahasan

Dari analisis hipotesis serta analisis *path*memperlihatkan hipotesis yang teliti diterima semua, yang artinya bahwa semua jalur mempunyai dampak baik langsung maupun tidak tidak langsung secara signifikan antara variabel independen dan dependen. Hasil analisis *path* yang diperoleh memperlihatkan bahwa dampak langsung *Quality of Work Life*pada kinerja dengan nilai sebesar0,511. Dampak langsung motivasi kerja pada kinerja dengan nilai sebesar 0,340. dandampak tidak langsung *Quality of Work Life pad* kinerja pada motivasi kerja adalah di tunjukkan dengan angka 0,173.

1. **Dampak *Quality of Work Life*pada Motivasi Kerja**

Analisa menunjukkan data bahwa berbagai *komponen Quality of WorkLife* (x) diantaranyakompensasi, perasaan dalam satu kelompok, penggunaan seluruh kemampuan manusia, kesempatan untuk kemajuan dan jaminan yang sinambung, kondisi kerja, hak-hak karyawan, fasilitas kerja seperti ruang kerja keseluruhan dan kesesuaian sosial sangat menentukan terbentuknyamotivasi kerja (Z) yang tinggi dari karyawan. Hasil ini sama dengan penelitiann yang dilaksanakan oleh Titisari, yaitu bahwa *Quality of Work Life* akan memotivasi buat karyawan supaya untuk bisa bekerja lebih baik pada perusahaan.

2. **Dampak Motivasi Kerja pada Kinerja**

Dari analisa menunjukkan data bahwa motivasi kerja (Z) sangat menentukan terbentuknyakinerja (Y) yang tinggi dari karyawan. Hasil analisa didukung oleh penelitian yang dilaksanakan oleh Nursanti tahun 2004 yang menemukan variabel motivasi kerja berdampak sig. terhadap kinerja, meskipun dilakukan di obyek dan responden yang berbeda.

3. **Dampak *Quality of Work Life*pada Kinerja**

Analisa menunjukkan data bahwa *Quality of Work Life* (X) sangat menentukan terbentuknyakinerja (Y) yang tinggi dari karyawan didukung oleh data empiris berupa penelitian yang dilakukan oleh Darzanti. Hasil analisanya menyatakan *variableQuality of Work Life*berdampak sig.pada kinerja. Meskipun dilakukan penelitian kembali pada obyek dan responden yang berbeda namun pada Hasil analisa terbukti bahwa *Quality of Work Life*dapat berdampak padakinerja karyawan.

4. **Dampak *Quality of Work Life* dan Motivasi Kerja pada Kinerja**

Hasil analisa menunjukkan data bahwa *Quality of Work Life* (x) dan motivasi kerja (z) sangat menentukan terbentuknyakinerja (Y) yang tinggi dari karyawan dan didukung hasil analisapenelitian sebelumnya yang dilakukann oleh Nursanti maupun Darzanti terbukti bahwa *Quality of Work Life*dapat berdampak langsung dan tidak langsung melalui motivasi kerja dapat berdampak pada kinerja karyawan.

SIMPULAN

Hasil analisa data tentang dampak*Quality of Work Life* dan Motivasi Kerja padakinerja,diperoleh kesimpulan bahwa :

1. Terdapat dampak langsung signifikan dan positif *Quality of Work Life*pada motivasi kerja. Artinya bahwa *Quality of Work Life*berdampak secara sig.pada motivasi kerja, jika *Quality of Work Life* diberikan secara baik oleh perusahaan maka motivasi kerja semakin meningkat.
2. Terdapat dampak langsung positif sig.v*ariable*motivasi kerja pada kinerja, artinya bahwa motivasi kerja memiliki dampak sig.pada kinerja, jika motivasi kerja karyawan meningkat, maka kinerja karyawan juga semakin ikut meningkat.

3. Terdapat dampak langsung signifikan dan *positif Quality of Work Life*pada kinerja, artinya *variableQuality of Work Life* mempunyai dampak secara sig. terhadap kinerja, dan jika *Quality of Work Life* meningkat dapat di artikan maka kinerja karyawan akan meningkat.
4. Terdapat dampak tidak langsung positif signifikan *Quality of Work Life* dan motivasi kerja pada kinerja karyawan. Dari analisa menunjukkan bahwa dampak langsung X terhadap Z dan Y lebih besar daripada dampak tidak langsung X melalui Z pada Y.

REKOMENDASI

Berdasar hasil analisa, pembahasan dan kesimpulan, maka rekomendasi yang bisa disampaikan adalah :

1. Mengingat tugas yang diemban masinis dan asisten masinis sangat berat, hal ini semata-mata agar karyawan termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerja yaitu dengan memberikan kompensasi berupa asuransi jiwa, yang nantinya juga berakibat pada capaian tujuan perusahaan dan kredibilitas perusahaan dimata masyarakat.
2. Untuk lebih meningkatkan motivasi karyawan agar meningkatkan kinerjanya, perusahaan juga diharapkan dapat memperhatikan masalah kenyamanan serta keamanan lingkungan kerja, karena yang resiko yang terlihat cukup besar adalah masalah keamanan lingkungan kerja. Seperti menambah fasilitas antara lain ruang istirahat yang bisa digunakan ketika mereka selesai dinas, selain itu karyawan juga harus lebih kompak dengan rekan sekerja dengan memberikan bantuan ketika yang lain butuh bantuan atau menghadapi masalah dilapangan, jika mereka sudah merasakan aman dan nyaman dengan lingkungan kerjanya maka mereka akan senantiasa meningkatkan kinerja dan loyalitasnya pada perusahaan tanpa merasa khawatir akan keselamatan mereka sebagai wujud timbal balik bagi perusahaan
3. Bagi para akademisi dan peneliti selanjutnya, diharapkan bisa memperlebar kajiannya di bidang analisis *path* sebagai dasar acuan guna mengembangkan wawasan serta mengembangkan konsep teori.

ARTIKEL

ORIGINALITY REPORT

12%	5%	1%	11%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Udayana University Student Paper	3%
2	Submitted to Binus University International Student Paper	2%
3	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
4	Submitted to Higher Education Commission Pakistan Student Paper	1%
5	adoc.tips Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Student Paper	1%
7	eprints.umm.ac.id Internet Source	1%
8	Submitted to Tarumanagara University Student Paper	1%

9	mafiadoc.com Internet Source	<1%
10	id.123dok.com Internet Source	<1%
11	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1%
12	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1%
13	www.scribd.com Internet Source	<1%
14	www.sepintasharga.com Internet Source	<1%
15	Submitted to Trisakti University Student Paper	<1%

Exclude quotes	Off	Exclude matches	Off
Exclude bibliography	On		

ARTIKEL

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/100

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6