

Pengaruh Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Jember

(The Influence of Quality of Work Life Dimensions on Employee's Performance of PT. PLN (Persero) East Java Distribution, Jember Area)

Rizal Rizki Wahyu Kurniawan, Sudarsih, M. Syaharudin
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember
Jln. Kalimantan, no. 37, Jember 68121
E-mail: rizal.rizki@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh signifikan partisipasi karyawan terhadap kinerja karyawan, menguji pengaruh signifikan restrukturisasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta menguji pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Jember. Penelitian ini merupakan penelitian konfirmatori (*confirmatory*). Populasi dalam penelitian ini adalah 141 karyawan (tetap dan honorer) PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Jember. Sampel yang dipilih sebanyak 100 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *cluster random sampling*. Metode analisis data menggunakan Analisis Regresi dengan Pendekatan Konfirmatori. Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, restrukturisasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Jember.

Kata kunci : lingkungan kerja, kinerja karyawan, partisipasi karyawan, restrukturisasi kerja

Abstract

This study aims to examine the significant influence employee participation on employee performance, test the significant effect of restructuring work on employee performance, as well as test a significant influence on the performance of the work environment of employees of PT. PLN (Persero) East Java Distribution Jember Area. This study is a confirmatory research.. The population in this study were 141 employees (permanent and nonpermanent) PT. PLN (Persero) East Java Distribution Jember Area. Selected sample of 100 respondents. Sampling technique using cluster random sampling. Methods of data analysis using regression analysis with Confirmatory Approach. The results showed that employee participation is a significant effect on the performance of employees, restructuring of work have a significant effect on the performance of employees, and the work environment have a significant effect on the performance of employees of PT. PLN (Persero) East Java Distribution Jember Area.

Keywords : employee participation, employee performance, restructuring of work, work environment,

Pendahuluan

Demi mencapai kinerja karyawan yang unggul, perusahaan perlu mengerti dan memahami apa yang menjadi motivasi dan kebutuhan para karyawan dalam lingkungan kerjanya. Salah satu konsep untuk mengembangkan sebuah lingkungan kerja yang baik untuk karyawan adalah konsep kualitas kehidupan kerja. Menurut Riggio (dalam Safrizal, 2004:52), kualitas kehidupan kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan dari suatu perusahaan mampu memuaskan kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalamannya dalam melakukan pekerjaan pada perusahaan tersebut. Ada empat dimensi yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam kualitas kehidupan

kerja yaitu partisipasi karyawan, restrukturisasi kerja, sistem imbalan dan lingkungan kerja.

Dimensi partisipasi menurut Locke & Schweiger (1979:312) yaitu keinginan keterlibatan karyawan dalam proses pembuatan berbagai keputusan organisasional secara proporsional, tetapi tidak berarti semua karyawan harus dilibatkan dalam pembuatan semua kebijakan. Dimensi restrukturisasi kerja menurut Bramantyo Djohanputro (2004:2), mencakup pemberian kesempatan bagi pekerja untuk mendapatkan pekerjaan yang tertantang (*job enrichment*) dan kesempatan yang lebih luas untuk pengembangan diri. Dimensi lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari dan juga lingkungan

kerja yang kondusif dipercaya dapat meningkatkan kinerja karyawan. (Mardiana, 2005:30).

Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal yang memengaruhi kinerja misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain, sementara contoh faktor eksternal yang memengaruhi kinerja 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. Upaya dalam memberdayakan karyawan dan pengembangan karyawan, pihak manajerial berupaya melakukan tugas fungsinya melalui *planning, organizing, staffing, directing* dan *controlling* dengan tujuan agar bisa mencapai sasaran (Hasibuan, 2002:10). Mengelola dengan menyediakan sarana dan prasarana dalam rangka mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang kondusif diharapkan bisa mendorong karyawan selalu berinovasi dan berkreasi termasuk membuat sistem yang *fair* dan struktur yang fleksibel dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi dengan memerhatikan kemampuan karyawan dan usahanya dalam mencapai tujuan karirnya. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Partisipasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Jember

H₂: Restrukturisasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Jember

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Jember

Penelitian ini menguji dan menganalisis ketiga hipotesis tersebut

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian konfirmatori. Penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus 2014 di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Jember.

Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian ini berupa tanggapan responden mengenai adanya pengaruh partisipasi karyawan, restrukturisasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Data sekunder berkaitan dengan data-data yang diperoleh dari perusahaan yang berbentuk gambaran umum perusahaan, struktur organisasi dan data personalia karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Jember.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan (tetap dan honorer) PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Jember yang berjumlah 141 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *cluster random sampling*.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi dengan pendekatan konfirmatori.

Hasil Penelitian

Hasil pengujian hipotesis, yaitu hasil pengujian kausalitas antar variabel, disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Pengujian Hipotesis

Variabel	Koefisien Jalur	CR	Probabilitas	Ket.
X ₁ → Y	0,625	3,890	***	Signifikan
X ₂ → Y	0,734	4,744	***	Signifikan
X ₃ → Y	0,654	4,124	***	Signifikan

Sumber : data primer diolah, 2014

Hipotesis 1 : Partisipasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Jember

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa partisipasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Jember. Hal ini terlihat dari koefisien jalur positif sebesar 0,625 dengan CR sebesar 3,890 dan diperoleh signifikansi (p) 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa partisipasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Jember. Hasil ini menerima hipotesis pertama pada penelitian yang berarti ada pengaruh partisipasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Jember.

Hipotesis 2 : Restrukturisasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Jember

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa restrukturisasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Jember. Hal ini terlihat dari koefisien jalur negatif sebesar 0,734 dengan CR sebesar 4,744 dan diperoleh signifikansi (p) 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa restrukturisasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Jember. Hasil ini menerima hipotesis kedua pada penelitian yang berarti ada pengaruh restrukturisasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Jember.

Hipotesis 3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Jember

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN

(Persero) Distribusi Jawa Timur Area Jember. Hal ini terlihat dari koefisien jalur positif sebesar 0,654 dengan CR sebesar 4,124 dan diperoleh signifikansi (p) $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Jember. Hasil ini menerima hipotesis ketiga pada penelitian yang berarti ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Jember.

Pembahasan

Secara garis besar penelitian ini menunjukkan bahwa keseluruhan hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil penelitian ini yaitu partisipasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Jember, restrukturisasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Jember, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Jember.

Pengaruh Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel partisipasi sebesar 0,625 atau 62,5% dengan arah positif. Partisipasi sebagai suatu kesempatan karyawan dalam memberikan suatu kontribusi terhadap perusahaan dalam mengambil keputusan dan tanggung jawab didalam pekerjaannya adalah baik, dengan artian lain bahwa adanya karyawan sering dilibatkan oleh perusahaan dalam pengambilan keputusan penting didalam penyelesaian suatu masalah atau masalah rencana kerja, adanya rekan kerja karyawan yang sering mendorong karyawan lainnya untuk dapat memberikan saran mengenai solusi pemecahan masalah yang ada pada bidang kerjanya, adanya kebijakan-kebijakan yang dilakukan perusahaan dan didelegasikan oleh manajemen melalui kesepakatan antara atasan dan bawahan, adanya perusahaan yang memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk melakukan tindakan atas inisiatifnya sendiri, adanya partisipasi aktif karyawan dalam pengambilan keputusan yang berguna dalam meningkatkan hubungan antara manajer dan karyawan, telah menjadikan karyawan lebih aktif didalam memberikan inisiatif didalam lingkungan kerjanya yang berhubungan dengan bidang kerjanya yang akan menjadikan kerjasama diantara para karyawan dapat berjalan lebih baik dan menjadikan pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Hasil penelitian ini mendukung temuan yang dilakukan oleh Edwin Al Pratama (2012) yang meneliti "Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kota Batu". Kesempatan partisipasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya didalam rencana kerja atau pemecahan masalah kerja akan menjadikan hubungan dan kerjasama kerja semakin baik atau meningkat.

Menurut R.A Sastropetro (1998:12), seseorang yang berpartisipasi sebenarnya mengalami keterlibatan dirinya/ egonya yang sifatnya lebih daripada keterlibatan dalam pekerjaan atau tugas saja. Dengan keterlibatan dirinya juga berarti keterlibatan pikiran dan perasaannya. Partisipasi karyawan akan menciptakan rasa lebih dihargai karena mereka dipandang sebagai mitra kerja ketimbang sebagai subordinasi dari superordinasi. Tentu hal ini akan berdampak positif terhadap kinerja dan loyalitas karyawan. partisipasi memiliki tiga gagasan penting yaitu : keterlibatan mental dan emosional/ inisiatif, motivasi, dan; tanggung jawab.

Pengaruh Restrukturisasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel restrukturisasi kerja sebesar 0,734 atau 73,4% dengan arah positif. Restrukturisasi kerja sebagai suatu usaha untuk memperluas dan menambah kesempatan pengembangan profesionalisme para pekerja yang berfungsi sebagai landasan dalam memperbaiki dan memaksimalkan kinerja perusahaan adalah baik, dengan artian lain bahwa adanya jam kerja yang sesuai dan ditetapkan oleh perusahaan yang dirasa telah dapat membuat karyawan dapat mampu bekerja lebih baik, adanya pekerjaan bagi karyawan yang dapat memberikan kesempatan untuk menerapkan ketrampilan yang dimilikinya, adanya pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk meningkatkan ketrampilan yang yang dimilikinya, adanya pengarahan yang jelas bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepadanya oleh organisasi, dan adanya pekerjaan yang memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk dapat menunjukkan kemampuan yang dimiliki, telah menjadikan karyawan merasa terdorong didalam melakukan aktivitas kerja dengan maksimal kemampuan untuk kepentingan kerjasama tim kerja dengan dukungan inisiatif dan kemampuan kerja yang akan menjadikan karyawan dapat lebih bertanggungjawab didalam tugas yang diemban atau telah diselesaikannya.

Hasil penelitian ini mendukung temuan yang dilakukan oleh Danial Prawardani (2010) yang meneliti "Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan di Depo Pertamina Jember. Restrukturisasi kerja dengan memberikan kesempatan perbaikan kerja kepada karyawannya dengan memberikan kebebasan didalam aktualisasi kerja dapat menciptakan adanya peningkatan kemampuan kerja yang akan memberikan dampak baik pada produktivitas kerja.

Menurut Djohanputro (2004:2), restrukturisasi perusahaan bertujuan untuk memperbaiki dan memaksimalkan kinerja perusahaan. Setiap kali perusahaan melakukan perbaikan, dalam skala kecil, atau skala besar, tujuannya adalah untuk memperbaiki kinerja. Tentu saja perusahaan tak perlu menunggu terjadi penurunan baru dilakukan perbaikan, karena bisa terlambat, sehingga perbaikan perlu dilakukan secara terus menerus. Pada umumnya istilah restrukturisasi digunakan jika perusahaan ingin melakukan perbaikan secara menyeluruh, dan tujuannya

adalah untuk memperbaiki dan memaksimalkan kinerja perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,654 atau 65,4% dengan arah positif. Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sedang dikerjakannya adalah baik, dengan artian lain bahwa adanya lingkungan kerja yang memberikan rasa aman dan nyaman didalam bekerja, adanya lingkungan kerja yang terjaga kebersihannya dan kesehatannya, adanya kondisi kenyamanan didalam perusahaan yang secara umum dapat dinilai memuaskan, adanya jaminan keselamatan kerja pada pekerjaan memadai, dan adanya kondisi lingkungan kerja yang mendukung kesuksesan dalam menyelesaikan pekerjaan, telah menjadikan karyawan dapat berkerja secara maksimal dan bersemangat dengan dukungan kerjasama tim kerja yang akan menjadikan atau menunjang pekerjaan yang telah diberikan sehingga pekerjaan yang dilaksanakannya dapat dicapai dengan prosedur yang telah ditentukan.

Hasil penelitian ini mendukung temuan yang dilakukan oleh Danial Prawardani (2010) yang meneliti "Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan di Depo Pertamina Jember". Lingkungan kerja yang baik akan mendukung adanya tingkat kemampuan kerja karyawan secara baik, sehingga akan dapat meningkatkan dan mendukung adanya penyelesaian target kerja dengan prosedur yang telah ditentukan.

Menurut Nitisemito (2007:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkup atau ruang yang ada di tempat seseorang tersebut bekerja dan secara langsung dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat membantu karyawan untuk mengerjakan tugas dengan baik serta dapat menambah semangat kerja yang tinggi bagi karyawan.

Kesimpulan dan Keterbatasan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara signifikan partisipasi karyawan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Jember dengan arah positif. Hal ini mendukung adanya temuan bahwa dengan adanya partisipasi yang baik dari karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja, ada pengaruh secara signifikan restrukturisasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Jember dengan arah positif. Hal ini mendukung adanya temuan bahwa dengan adanya restukturisasi kerja yang baik dari perusahaan untuk karyawannya maka akan semakin meningkatkan

kinerja, serta ada pengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Jember dengan arah positif. Hal ini mendukung adanya temuan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dari perusahaan untuk karyawannya maka akan semakin meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil analisis penelitian, dapat disarankan kepada pihak manajemen PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Jember, diharapkan lebih mengembangkan adanya partisipasi aktif (keputusan, saran dan inisiatifnya) dari para karyawannya, dengan cara lebih memperhatikan dan memberikan keleluasan kepercayaan aktif terhadap karyawan, sehingga dengan adanya hal tersebut, maka perusahaan akan tetap mendapatkan karyawan yang aktif didalam memberikan inisiatif didalam sebuah perencanaan kerja, PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur Area Jember diharapkan juga lebih mengembangkan adanya restrukturisasi kerja yang telah diterapkan seperti adanya job enrichment, SOP dan pengarahan yang jelas mengenai pekerjaannya, kesempatan meningkatkan dan menerapkan ketrampilan, sehingga dengan adanya hal tersebut, maka perusahaan akan tetap dapat menciptakan adanya peningkatan kemampuan kerja karyawannya dan pihak manajemen PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Jember, diharapkan lebih mengembangkan dan menyesuaikan adanya lingkungan kerja bagi karyawannya, sehingga dengan adanya hal tersebut, maka perusahaan akan tetap dapat menjadikan dan menunjang pekerjaan yang telah diberikan atau ditugaskan serta untuk peneliti selanjutnya, diharapkan bisa mengembangkan penelitian mengenai Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja dengan ditambah variabel Sistem Imbalan dalam penelitiannya.

Keterbatasan

Penelitian ini dibatasi hanya menganalisis dimensi kualitas kehidupan kerja yang terdiri dari partisipasi karyawan, restrukturisasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Jember. Pemilihan dimensi yang diteliti ini berdasarkan pada kondisi di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Jember, serta pada empat dimensi kualitas kehidupan kerja yang dikemukakan oleh Noor Arifin (1999:3) yaitu partisipasi karyawan, restrukturisasi kerja, sistem imbalan dan lingkungan kerja. Keempat dimensi dari kualitas kehidupan kerja ditengarai hanya tiga dimensi yang dominan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Jember berdasar hasil observasi awal mengenai kondisi di dalam perusahaan, tiga dimensi yang dominan yaitu partisipasi karyawan, restrukturisasi kerja dan lingkungan kerja.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Jember sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

Daftar Pustaka

- Alex NitiseMITO. 2001. **Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Bramantyo Djohanputro. 2004. **Strategi Menuju Keunggulan Bersaing**. Jakarta : Rajawali Pers.
- Danial Dian Prawardani. 2010. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Depo Pertamina Jember. *Skripsi*. Jember. Universitas Jember.
- Edwin Al Pratama. 2012. Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Batu. *Skripsi*. Malang. Universitas Brawijaya.
- Hasibuan. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Locke, E. A., & Schweiger, D. M. 1979. Participation in decision-making: One more look. *Research in organizational behavior*, 1(10), 265-339.
- Mardiana. 2005. **Manajemen Produksi**. Jakarta : Badan Penerbit IPWI.
- Noor Arifin. 1999. *Aplikasi Konsep Quality of Work Life dalam Upaya Menumbuhkan Motivasi Karyawan Berkinerja Unggul*. Usahawan No. 10 hal 25-29.
- R. A. Santoso Sastropetro. 1988. **Partisipasi, Komunitas, Persuasi, dan Disiplin dalam Pembangunan Nasional**. Bandung : Alumni.
- Safrizal H.A. Helmi. 2004. Analisis Faktor-Faktor Kualitas Kehidupan Kerja Yang Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Petrokimia Gresik. *Skripsi*. Universitas Airlangga Surabaya.