

# Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Perkreditan Rakyat Mentari Terang Tuban

## The Effect of Work Life Quality on Performance of Employees at PT. Bank Perkreditan Rakyat Mentari Terang Tuban

Uut Arrosyd, Sasongko, Rudy Eko Pramono

Jurusan Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Jember

Jln. Kaliantan 37, Jember 68121

*E-mail: askomgates@ymail.com*

### *Abstract*

Analysis of the Effect of Work Life Quality on the Performance of Employees at PT. Bank Perkreditan Rakyat Mentari Terang Tuban aimed to analyze the effect of the quality of work life on employee performance. The research applied survey method, and the type of research is explanatory research. Data were collected using questionnaire, interview, and library study. Data analysis technique used to test the effect of independent variable on dependent variable was multiple linear regression analysis. The independent variable in this research was the quality of work life with indicator restriction, namely the restructuring of work ( $X_1$ ), reward system ( $X_2$ ), work environment ( $X_3$ ), and the dependent variable was the employee performance ( $Y$ ).

Based on the statistical test, it was found that restructuring ( $X_1$ ) had a positive and significant effect on employee performance ( $Y$ ) with  $b=0.295$ . The reward system ( $X_2$ ) provided a significant and positive effect on the employee performance ( $Y$ ) with  $b=0.330$ . Work environment ( $X_3$ ) significantly and positively affected the employee performance ( $Y$ ) with  $b=0.207$ . Thus, the research hypothesis based on the direct effect was acceptable.

Keywords: Quality of work life, performance

### **Pendahuluan**

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Tekanan kompetitif dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah. Adaptasi lingkungan bisa berarti dalam hal lingkungan administratif perusahaan yang berarti perusahaan harus melakukan restrukturisasi dalam organisasinya. Bentuk adaptasi lainnya adalah dalam hal manajemen sumber daya manusia, seperti pengembangan karir, pelatihan dan perencanaan pembagian keuntungan yang fleksibel. Seiring dengan berubahnya komposisi dari tenaga kerja, berubah pula nilai-nilai kolektif, tujuan dan kebutuhan sumber daya manusia. Perusahaan harus memonitor perubahan kebutuhan

tersebut jika mereka ingin mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan.

Karyawan merupakan suatu aset yang penting bagi perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Secara umum diperlukan adanya usaha untuk meningkatkan pengetahuan, pendidikan atau keterampilan, disiplin dan sikap mental para karyawannya pada tiap-tiap tingkatan secara terus menerus.

Pengembangan karyawan akan menciptakan kondisi dinamis di dalam organisasi, maka pada dasarnya karyawan yang telah mendapatkan kesempatan untuk mengikuti program pengembangan tersebut akan lebih mudah

menyesuaikan diri pada perkembangan teknologi maupun sosial.

Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life - QWL*) mengacu kepada bagaimana efektifnya lingkungan pekerjaan dalam memenuhi keperluan-keperluan pribadi dan nilai-nilai dari karyawan perusahaan tersebut. Kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh kompensasi yang diterima karyawan, kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, keamanan kerja, desain kerja dan kualitas interaksi antar anggota organisasi.

Kualitas kehidupan kerja dan kinerja merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Kualitas kehidupan kerja dapat terwujud apabila kinerja yang dihasilkan karyawan/pekerja dalam organisasi/perusahaan mencapai pada tahap efektivitas. Dengan demikian, kualitas kehidupan kerja dapat didefinisikan sebagai hasil maksimal yang dicapai organisasi didalam menyelesaikan berbagai tugas/pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dimana hasil maksimal tersebut dapat dirasakan puas oleh pihak-pihak intern maupun ekstern organisasi.

Oleh karena itu, untuk memahami perilaku dan tingkah laku individu dalam upaya peningkatan kinerja yang pada akhirnya akan berdampak positif bagi kelangsungan hidup organisasi, maka didalam kajian ilmu perilaku organisasi diperlukan pemahaman kajian tentang kualitas kehidupan kerja dan kinerja sehingga efektivitas tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

Bank Perkreditan Rakyat yang biasa disingkat dengan BPR adalah salah satu jenis bank yang dikenal melayani golongan pengusaha mikro, kecil dan menengah. Sebagai bank yang telah dikenal luas oleh masyarakat kota Tuban, PT. BPR Mentari Terang tentu harus dapat memberikan pelayanan yang optimal bagi masyarakat. Salah satu cara meningkatkan pelayanan tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja karyawannya.

BPR berfungsi tidak hanya sekedar menyalurkan kredit kepada para pengusaha mikro, kecil dan menengah, tetapi juga menerima simpanan dari masyarakat. Dalam penyaluran kredit kepada masyarakat menggunakan prinsip 3T, yaitu Tepat Waktu, Tepat Jumlah, Tepat Sasaran, karena proses kreditnya yang relatif cepat, persyaratan lebih sederhana, dan sangat mengerti akan kebutuhan Nasabah.

Peran BPR sebagai lembaga intermediasi masyarakat mikro, kecil dan menengah diharapkan semakin meningkat kepada sektor-sektor yang produktif. Untuk itu BPR perlu didukung dengan kemampuan teknis mengenai sektor yang dibiayai, permodalan yang kuat, serta kemampuan menghimpun sumber pendanaan baik dari masyarakat maupun melalui kerjasama dengan lembaga keuangan lain. Namun dalam kenyataannya sebagian besar pengusaha mikro, kecil dan menengah serta masyarakat pedesaan belum mendapatkan pelayanan jasa keuangan perbankan baik dari aspek pembiayaan maupun penyimpanan dana, sehingga tuntutan terhadap peran BPR menjadi semakin besar.

Perkembangan usaha yang terus menunjukkan kinerja yang positif didorong oleh factor kebijakan pemerintah yang memberikan peluang pendirian BPR, kebijakan perbankan yang memperbesar ruang gerak BPR dan besarnya kebutuhan masyarakat terutama dipinggiran kota dan pedesaan terhadap jasa pelayanan perbankan. Sejalan

dengan strategi pemerintah tersebut, BPR sebagai salah satu bank yang selama ini telah memberikan pelayanan perbankan terutama kepada UMK sangat diharapkan untuk dapat lebih berperan dan meningkatkan kontribusinya dalam pengembangan UMK, khususnya di daerah pedesaan dan pinggiran kota yang selama ini belum disentuh oleh bank-bank daerah ataupun bank-bank swasta.

Sebagai bank yang telah dikenal luas oleh masyarakat kota Tuban, PT. BPR Mentari Terang tentu harus dapat memberikan pelayanan yang optimal bagi masyarakat. Salah satu cara meningkatkan pelayanan tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Tanggung jawab tugas yang besar tentunya memiliki resiko kerja yang besar pula.

Tugas yang mereka emban sangat beresiko dan memiliki tanggung jawab yang besar pula, untuk itu diperlukan motivasi agar mereka mau bekerja dan selalu meningkatkan kinerjanya, salah satunya dengan pemberian kualitas kehidupan kerja yang baik. Kualitas kerja yang baik akan menimbulkan kinerja yang lebih baik. PT. BPR Mentari Terang harus dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja dengan demikian maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja agar dapat melayani masyarakat secara optimal dan dapat menjalankan strategi pemerintah.

### Tinjauan Pustaka

#### 1. Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*)

Kualitas kehidupan kerja merupakan pendekatan manajemen yang terus menerus diarahkan pada peningkatan kualitas kerja. Pengertian kualitas kehidupan kerja menurut Nawawi (2001:67) adalah "Program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik". Berbagai faktor perlu dipenuhi dalam menciptakan program kualitas kehidupan kerja, antara lain restrukturisasi kerja, sistem imbalan, lingkungan kerja, partisipasi kerja, kebanggaan, pengembangan karier, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja dan lain sebagainya.

Nawawi (2001:56) mengemukakan 3 aspek kualitas kehidupan kerja, sebagai berikut :

- a. Restrukturisasi kerja
- b. System imbalan
- c. Lingkungan kerja

Tak jauh dari berbagai teori dan pendapat para ahli manajemen sumber daya manusia, penelitian ini menganalisis hubungan 3 faktor kualitas kehidupan kerja sebagai variabel bebas yakni restrukturisasi kerja, sistem imbalan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja sebagai variabel terikat dan dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### a. Restrukturisasi kerja

Restrukturisasi kerja menyangkut perbaikan metode atau sistem kerja, konsep baru yang dapat menciptakan pekerjaan yang lebih menarik untuk dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja.

#### b. Sistem imbalan

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan dalam bentuk financial maupun non-financial sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

#### c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan hal yang dapat mempengaruhi pekerja dan lingkungan secara fisik, misalnya aspek keselamatan kerja, kemananan kerja, keselamatan lingkungan dan kesehatan kerja, setiap pekerja memerlukan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, untuk itu perusahaan berkewajiban memenuhi hal tersebut.

## 2. Kinerja

Menurut Martoyo (2000:92), "Kinerja merupakan penampilan kerja karyawan itu sendiri dan taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan dan organisasi". Menurut Mangkunegara (2006:9), "Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Umar dalam Mangkunegara (2006:18) aspek-aspek atau indikator yang terdapat dalam kinerja antara lain:

- a. Mutu pekerjaan
- b. Kejujuran karyawan
- c. Inisiatif
- d. Kehadiran
- e. Sikap
- f. Kerja sama
- g. Keandalan
- h. Pengetahuan tentang pekerjaan
- i. Tanggung jawab
- j. Pemanfaatan waktu kerja

Kinerja yang baik akan menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang dapat melaksanakan tugasnya dengan memanfaatkan seluruh kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimiliki sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan standar yang telah ditetapkan.

## 3. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas perusahaan yang mengacu pada efektivitas lingkungan pekerjaan dalam memenuhi keperluan-keperluan pribadi dan hak karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan (May dan Lau, 1999).

Kualitas kehidupan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga kinerja seseorang akan meningkat ketika kualitas kehidupan kerja dari individu berada pada posisi yang tinggi.

### Metode Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam

penelitian ini dapat dikalsifikasikan sebagai *Explanatory Research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan. Alat analisis yang digunakan merupakan analisis regresi linear berganda.

### Hasil Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah sejauh mana suatu alat pengukuran itu mengukur apa yang ingin diukur (Umar, 2005:103). Instrument yang valid berarti instrument itu dapat mengukur apa saja yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2008:172). Validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur (dalam hal ini kuesioner) melakukan fungsi ukurnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan korelasi *Pearson Validity* dengan teknik *product moment* yaitu skor tiap item dikorelasikan dengan skor total. Uji validitas ini menggunakan paket program *SPSS for Windows*.

Diketahui bahwa masing-masing indikator yang digunakan baik dalam variabel independen (restrukturisasi kerja ( $X_1$ ), sistem imbalan ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) maupun variabel dependen kinerja karyawan ( $Y$ ) mempunyai nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel. Hal ini berarti indikator-indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpul data.

#### 2. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Suatu pertanyaan yang baik adalah pertanyaan yang jelas mudah dipahami dan memiliki interpretasi yang sama meskipun disampaikan kepada responden yang berbeda dan waktu yang berlainan. Menurut Sarwono (2006: 219) reliabilitas menunjuk pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Hasil pengujian reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60. Sesuai yang disyaratkan oleh Santoso (2004:280) bahwa suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,50.

#### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linear berganda berguna untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independen (restrukturisasi kerja, sistem imbalan, dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berdasarkan pengujian dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -1,562 + 0,295 X_1 + 0,330X_2 + 0,207X_3$$

Interpretasi atas hasil analisis tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut:

a. Konstanta sebesar -1,562, menunjukkan besarnya kinerja karyawan pada saat variabel restrukturisasi kerja, sistem imbalan, dan lingkungan kerjasama dengan nol. Dalam hal ini kinerja karyawan akan mengalami penurunan tanpa ketiga variabel tersebut yang disebabkan oleh faktor lain.

b.  $b_1 = 0,295$ , artinya apabila variabel sistem imbalan dan lingkungan kerjasama dengan nol, maka peningkatan variabel restrukturisasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

c.  $b_2 = 0,330$  artinya apabila variabel restrukturisasi kerja dan lingkungan kerja sama dengan nol, maka peningkatan variabel sistem imbalan akan meningkatkan kinerja karyawan.

d.  $b_3 = 0,207$  artinya apabila variabel restrukturisasi kerja dan sistem imbalan sama dengan nol, maka peningkatan variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

#### 4. Pengujian Secara Bersama-sama (Uji F)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel restrukturisasi kerja, sistem imbalan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama. Secara bersama-sama variabel restrukturisasi kerja, sistem imbalan, dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Sebaliknya jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka variabel restrukturisasi kerja, sistem imbalan, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun besarnya nilai  $F_{tabel}$  pada  $n = 40$ ,  $k = 5$ , dan  $\alpha = 5\%$  adalah 2,84.

$F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $(k - 1) (n - k) (35,235 > 2,84)$  maka restrukturisasi kerja, sistem imbalan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikan 5%, dalam hal ini  $H_0$  ditolak. Sehingga, hipotesis yang menyatakan faktor kualitas kerja yang terdiri dari variabel restrukturisasi kerja, sistem imbalan, dan lingkungan kerja, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja di PT. BPR Mentari Terang Tuban terbukti kebenarannya ( $H_{a4}$  diterima).

#### 5. Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui besarnya sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 dan 1. Apabila  $R^2$  atau  $R^2 = 1$ , maka garis regresi dari model tersebut memberikan sumbangan sebesar 100% terhadap perubahan variabel terikat. Apabila  $R^2 = 0$ , maka model tersebut tidak bisa mempengaruhi atau tidak bisa memberikan sumbangan terhadap perubahan variabel terikat. Kecocokan model akan semakin lebih baik apabila mendekati satu.

Berdasarkan hasil analisis yang bisa dilihat pada tabel 4.12 diperoleh hasil koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sebesar 0,746, hal ini berarti 74,6% perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel restrukturisasi kerja, sistem imbalan, dan lingkungan kerjasedangkan sisanya sebesar 25,4% disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi yang dibuat.

#### 6. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Caranya adalah dengan membandingkan nilai statistik  $t_{hitung}$  dengan nilai statistik  $t_{tabel}$  dengan tingkat

signifikan ( $\alpha$ ) yang digunakan yaitu 5%. Masing-masing variabel bebas dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan (nyata) apabila  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  atau apabila probabilitas  $< 5\%$  ( $\alpha$ ). Nilai  $t_{tabel}$  pada  $n = 50$ ,  $k = 5$ , dan  $(n - k) = (50 - 5) = 45$  adalah 2,00.

Hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program SPSS for Windows dapat dilihat pada tabel 4.11. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

a. Pengaruh variabel restrukturisasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,319 > 2,00$  dan signifikansi  $< \alpha$  yaitu  $0,026 < 0,05$ . Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka  $H_0$  ditolak, berarti secara parsial variabel restrukturisasi kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Mentari Terang Tuban (Y).

b. Pengaruh variabel sistem imbalan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,192 > 2,00$  dan signifikansi  $< \alpha$  yaitu  $0,003 < 0,05$ . Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka  $H_0$  ditolak, berarti secara parsial variabel sistem imbalan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Mentari Terang Tuban (Y).

c. Pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,040 > 2,00$  dan signifikansi  $< \alpha$  yaitu  $0,049 < 0,05$ . Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka  $H_0$  ditolak, berarti secara parsial variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Mentari Terang Tuban (Y).

#### 7. Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan model empiris yang tepat maka koefisien regresi harus memenuhi syarat *Best Linear Unbiased Estimation* (BLUE). Untuk memperoleh hasil koefisien yang BLUE harus memenuhi asumsi klasik yaitu data berdistribusi normal atau mendekati normal, tidak ada multikolinearitas, tidak heteroskedastisitas, dan tidak terjadi autokorelasi.

##### a. Uji Normalitas

Untuk dapat melakukan analisis lebih lanjut dalam penelitian ini diperlukan data yang benar-benar valid dan normal. Hal ini dikarenakan dengan data yang normal, maka data tersebut dikatakan mampu untuk mewakili populasi yang diwakilinya. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan kaidah keputusan  $P \text{ Value} > 0,05$  data dikatakan berdistribusi normal.

Hasil pengujian normalitas terlihat sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov - Smirnov	Sig	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,731	0,660	Berdistribusi Normal
X <sub>2</sub>	1,248	0,080	Berdistribusi Normal
X <sub>3</sub>	0,905	0,386	Berdistribusi Normal
Y	1,138	0,150	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.13 terlihat bahwa setiap variabel data memiliki distribusi yang normal hal ini dilihat dari nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov*, semua nilai statistik P setiap variabel yang diuji memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05. Sehingga dalam penelitian ini data yang ada layak digunakan.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti terjadi interkorelasi antar variabel bebas yang menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linier yang signifikan. Apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak di luar batas-batas penerimaan (*critical value*) maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi multikolinearitas. Apabila koefisien korelasi terletak di dalam batas-batas penerimaan maka koefisien korelasinya tidak bermakna dan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.14 *Collinearity Statistic*

Variabel	VIF	Keterangan
X <sub>1</sub>	2,354	VIF < 10 Tidak ada multikolinearitas
X <sub>2</sub>	2,013	
X <sub>3</sub>	2,948	

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil analisis *Collinearity Statistic* diketahui bahwa dalam model tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini dapat dilihat pada lampiran 6 dimana nilai VIF dari masing-masing variabel kurang dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas adalah uji glejser yang dilakukan dengan cara melakukan regresi varian gangguan (residual) dengan variabel bebasnya sehingga didapat nilai P. Untuk mengetahui adanya gejala gangguan atau tidak adalah apabila nilai P > 0,05, berarti menunjukkan tidak terjadi gangguan dan begitu pula sebaliknya.

Tabel 4.15 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Variabel	t <sub>hitung</sub>	Sig.	Keterangan
X <sub>1</sub>	-1,035	0,308	Non Heteroskedastisitas
X <sub>2</sub>	1,641	0,110	Non Heteroskedastisitas
X <sub>3</sub>	0,066	0,948	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui bahwa t statistik menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dimana variabel dependen yaitu e<sub>i</sub> atau *error*

*absolut*, hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai signifikansi untuk masing-masing variabel yang lebih besar dari 0,05 (P > 0,05) . Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada masing-masing persamaan jalur yang diuji.

**Pembahasan**

Setelah dilakukan pengujian statistik baik secara parsial (individu) dengan menggunakan uji t maupun secara simultan (bersama-sama) dengan menggunakan uji F, maka analisis lebih lanjut dari hasil analisis regresi adalah:

1. Pengaruh Restrukturisasi kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji regresi menunjukkan variabel restrukturisasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,295. Hal ini berarti semakin baik faktor restrukturisasi kerja maka semakin baik pula kinerja karyawanPT. BPR Mentari Terang Tuban.

Restrukturisasi kerja menyangkut perbaikan metode atau sistem kerja, konsep baru yang dapat menciptakan pekerjaan yang lebih menarik untuk dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Gitosudarmo (2000:38) mengemukakan pengertian kualitas kehidupan kerja ini sebagai ” program kualitas lingkungan kerja umumnya berkaitan dengan berbagai perubahan metode kerja tradisional, program pemerayaan pekerjaan dan berbagai macam pola kerja.

2. Pengaruh Sistem imbalan terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji regresi menunjukkan variabel sistem imbalan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,330. Hal ini berarti semakin baik faktor sistem imbalan maka semakin baik pula kinerja karyawanPT. BPR Mentari Terang Tuban.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan dalam bentuk financial maupun non-financial sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Seirama dengan itu, Simamora (1999:24) ”kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji regresi menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,207. Hal ini berarti semakin baik faktor lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawanPT. BPR Mentari Terang Tuban.

Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan hal yang dapat mempengaruhi pekerja dan lingkungan secara fisik, misalnya aspek keselamatan kerja, kemananan kerja, keselamatan lingkungan dan kesehatan kerja, setiap pekerja memerlukan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, untuk itu perusahaan berkewajiban memenuhi hal tersebut. Menurut Nitisemito (2001) ”Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang diembankan.”

4. Pengaruh restrukturisasi kerja, sistem imbalan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama (Simultan).

Hasil uji F menunjukkan variable restrukturisasi kerja, sistem imbalan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $R^2$  0,746. Hal ini berarti perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variable restrukturisasi kerja, sistem imbalan, dan lingkungan kerja sebesar 74,6% dimana  $R^2 = 1$ , sedangkan sisanya 25,4% disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi yang dibuat.

### Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Restrukturisasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di PT. BPR Mentari Terang Tuban.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di PT. BPR Mentari Terang Tuban.
- c. Sistem imbalan berpengaruh signifikan terhadap kinerja di PT. BPR Mentari Terang Tuban.
- d. Restrukturisasi kerja, sistem imbalan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja di PT. BPR Mentari Terang Tuban.

Mengacu pada hasil kesimpulan dan pembahasan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Bagi pihak PT. BPR Mentari Terang Tuban, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor kualitas kerja yang terdiri dari variabel restrukturisasi kerja, sistem imbalan, dan lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hendaknya pihak PT. BPR Mentari Terang Tuban selalu memperhatikan komponen-komponen tersebut jika ingin memanfaatkan kinerja karyawannya.
- b. Sebagai acuan penelitian yang akan datang dengan tema sejenis diharapkan untuk dapat menambahkan variabel bebas yang digunakan sehingga hasil temuannya lebih baik dalam menjelaskan mengenai kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

### Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pimpinan PT. Bank Perkreditan Rakyat Mentari Terang Tuban serta seluruh staf karyawan dan karyawan yang telah meluangkan waktunya untuk membantu penulis selama proses penelitian. Bapak dan ibu dosen serta seluruh karyawan akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember yang telah memberikan bekal pendidikan dan urusan administrasi selama masa kuliah.

### Daftar Pustaka

- Alex S, Nitisemito 2001. *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia Ed 3*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Gitosudarmo, Indriyo. 2000. *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta : BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta : BPFE.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis dan Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Santoso, Singgih. 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo Gramedia.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS 15*. Yogyakarta : Andi.
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BP STIE YKPN.
- Sugiyono. 2008. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.