

SKRIPSI

**ANALISIS KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (QUALITY OF WORK LIFE)
DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.SNEPAC SHIPPING
CABANG SELAT PANJANG KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



OLEH

**BUTET
145210733**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2021



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: JalanKaharudinNasution No.113 PerhentianMarpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : BUTET
NPM :145210733
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Judul Penelitian :ANALISIS KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (QUALITY OF WORK LIFE) DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.SNEPAC SHIPPING CABANG SELAT PANJANG KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI

Disetujui :

Pembimbing I

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Pembimbing I

Ramzi Durin, SH., MH

Diketahui :

Dekan



(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA)

Ketua Program Studi

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: JalanKaharudinNasution No.113 PerhentianMarpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ODRIMA SAWITRI
NPM :145210513
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Keuangan
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Judul Penelitian :PENGARUH PENERBITAN SUKUK TERHADAP REAKSI PASAR MODAL PADA PERUSAHAAN-PERUSAH AAN YANG MENERBITKAN SUKUK DI BURSA EFEK INDONESIA

Disetujui :

Pembimbing I

Dr. Hj. Eka Nuraini R., M.Si

Pembimbing II

Azmansyah, SE., M.Econ

Diketahui :

Dekan



(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA)

Ketua Program Studi

(Abd.Razak Jer, SE., M.Si)



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi Lainnya.
2. Karya tulis saya ini murni gagasan, rumusan, dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam Karya Tulis Ini tidak terdapat karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademi berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini. Serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru 29 juli 2021

Saya yang membuat pernyataan

BUTET



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : **BUTET**
NPM : **145210733**
JUDUL SKRIPSI : **ANALISIS KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (QUALITY OF WORK LIFE) DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.SNEPAC SHIPPING CABANG SELAT PANJANG KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI**
PEMBIMBING : **ABD RAZAK JER, SE., M.SI**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu **29%** (dua puluh sembilan persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 26 Juni 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 328/Kpts/FE-UIR/2018
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang:**
1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 31 Maret 2018 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat:**
1. Surat Mendikbud RI:
 - a. Nomor: 0880/U/1997
 - b. Nomor: 0213/0/1987
 - c. Nomor: 0378/U/1986
 - d. Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI:
 - a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 - b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 - c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 - d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 - a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 - b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 - a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan:** 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Abd Razak Jer, SE.,M.Si	Lektor, C/c	Pembimbing I
2	Ramzi Durin, SH.,MH	Assisten Ahli, C/b	Pembimbing II

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah

N a m a : Butet
 N P M : 145210733
 Jusan/Jenjang Pendd : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh kualitas kehidupan kerja (Quality Of Work Life) dan kepuasan kerja karyawan terhadap keterikatan karyawan pada PT. SNEPAC SHIPPING Cabang Selat Panjang di Kabupaten Kepulauan Meranti.
 3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.



Ditetapkan di: Pekanbaru
 Tanggal: 2 April 2018

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
 Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

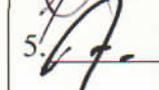
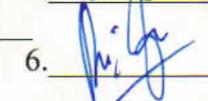
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Butet
NPM : 145210733
Judul Proposal : Analisis Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang di Kabupaten Kepulauan Meranti
Pembimbing : 1. Abd Razak Jer, SE., M.Si
2. Ramzi Durin, SH., MH
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 17 Oktober 2018

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

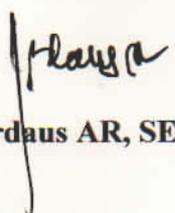
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : ~~Perlu~~/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Ramzi Durin, SH., MH		1. 
2.	Yul Efnita, SE., MM		2. 
3.	Eva Sundari, SE., MM		3. 
4.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		4. 
5.	Awliya Afwa, SE., MM		5. 
6.	Restu Hayati, SE., M.Si		6. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
An.Dekan Bidang Akademis


Dr. Firdaus AR, SE.M.Si.Ak.CA

Pekanbaru, 17 Oktober 2018
Sekretaris,


Azmansyah, SE., M.Econ



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilakukan bimbingan skripsi terhadap:

Nama : BUTET
NPM : 145210733
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : Analisis Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti
Sponsor : Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Co-sponsor : Ramzi Durin, SH., MH

Dengan perincian sebagai berikut :

No	Tanggal	Catatan		Berita Acara	Paraf
		Sponsor	Co- Sponsor		Sponsor
1.	08-05-2018	✓		- Teori utama sesuai penelitian - Lanjut bab II	
2.	22-05-2018	✓		- Acc Seminar Proposal	
3.	24-05-2018		✓	- Perbaiki kalimat kalimat dan penulisan tahun pada tabel - Datar pustaka diperbaiki	
4.	26-05-2018		✓	- Acc seminar Proposal	
5.	26-02-2019		✓	- Perbaiki Kuesioner	
6.	23-03-2019	✓		- Acc kuesioner	

7.	16-04-2019	✓		- Penulisan - Tabel data - Bab V disempurnakan	
8.	22-04-2021	✓		- Acc Seminar hasil	
9.	24-04-2021		✓	- Acc seminar hasil	



Pekanbaru, 29 Juli 2021
Wakil Dekan I

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 695 / Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi /oral komprehensve sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Butet
N P M : 145210733
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Analisis Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensve maahsiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Ramzi Durin, SH.,MH	Assisten Ahli, C/b	Sistematika	Sekretaris
3	Yul Efnita, SE., MM	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4	Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC	Lektor, C/c	Penyajian	Anggota
5	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Lektor, C/b	Bahasa	Anggota
6	Gilang Nugroho, Se., Mm	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 13 Juli 2021
Dekan



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 695/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 12 Juli 2021, Maka pada Hari Selasa 13 Juli 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Butet |
| 2. NPM | : 145210733 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Analisis Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti. |
| 5. Tanggal ujian | : 13 Juli 2021 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : B+(70) |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
2. Ramzi Durin, SH., MH
3. Yul Efnita, SE., MM
4. Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC
5. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

1. Gilang Nugroho, SE., MM

(.....)



Pekanbaru, 13 Juli 2021

Mengetahui
Dekan,

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Butet
NPM : 145210733
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Analisis Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti.
Hari/Tanggal : Selasa 13 Juli 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		
2	Ramzi Durin, SH., MH		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Yul Efnita, SE., MM		
2	Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC		
3	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

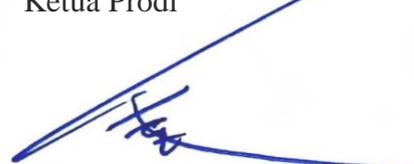
Mengetahui
An.Dekan



Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 13 Juli 2021
Ketua Prodi



Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

ABSTRAK

ANALISIS KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (QUALITY OF WORK LIFE) DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SNEPAC SHIPPING CABANG SELAT PANJANG KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI

OLEH:

**BUTET
145210733**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti. Populasi dan sampel yang diambil adalah seluruh karyawan PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti sebanyak 26 orang. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner dengan teknik analisis data menggunakan deskriptif. Sebagian besar umur karyawan PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti antara 26-40 tahun, Sebagian besar Karyawan PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti berjenis kelamin laki-laki. Hasil penelitian di simpulkan secara keseluruhan mengenai kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti. dalam kategori memuaskan. Pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, sistem imbalan yang inovatif, lingkungan kerja, upah, kelompok kerja, pengembangan karir

Kata kunci: Kualitas Kehidupan kerja (Quality Of Work Life) dan Kepuasan kerja Karyawan

ABSTRACT

ANALYSIS OF QUALITY OF WORK LIFE AND EMPLOYEE WORK SATISFACTION IN

PT. SNEPAC SHIPPING BRANCH SELAT PANJANG KABUPATEN
KEPULAUAN MERANTI

BY:

BUTET

145210733

The purpose of this study is to find out and analyze the quality of work life and job satisfaction of employees at PT. Snepac Shipping Branch of the Long Strait of Meranti Islands Regency. The population and samples taken are all employees of PT. Snepac Shipping Branch of Selat Panjang, Meranti Islands Regency, 26 people. Data retrieval techniques in this study were interviews, questionnaires with descriptive data analysis techniques. Most of the employees of PT. Snepac Shipping Branch of Opanjang Strait, Kepulauan Meranti Regency, between 26-40 years, Most of PT. Snepac Shipping Branch of the Long Strait Regency of Kepulauan Meranti is a male sex. The results of the study concluded overall regarding the quality of work life and job satisfaction of employees at PT. Snepac Shipping Branch of the Long Strait of Meranti Islands Regency. in a satisfying category. Growth and development, participation, innovative reward systems, work environment, wages, work groups, career development

Keywords: Quality of Work Life and Employee Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji beserta syukur penulis panjatkan kehadiran TUHAN YANG MAHA ESA karena berkat rahmat dan karunia-nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini, Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat Memperoleh gelar sarjana pada Program Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Judul yang penulis ajukan adalah **“ANALISIS KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (QUALITY OF WORK LIFE DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SNEPAC SHIPPING CABANG SELAT PANJANG KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI”**

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini, masih ditemui kekurangan-kekurangan baik dari segi isi maupun penyajiannya, sehingga skripsi ini belum mencapai kesempurnaan sebagaimana yang diharapkan. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan serta menerima kritikan dan sumbangan saran dari pembaca yang berguna bagi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini tak lepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan baik dari segi material maupun dari segi moril kepada penulis, oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof.Dr.H. Syafrinaldi, SH, Mcl, selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Firdaus, AR, SE., M.Si. Ak. CA, selaku Dekan Universitas Islam Riau.

3. Ibu Prof.Dr.Hj. Elliyan Sastraningsih, Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi.
4. Ibu Dr.Eva Sundari, SE.,MM.,CRBC selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi.
5. Bapak Prof.Dr.Zulhelmy,SE.,M.Si.,Ak.,CA.,ACPA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi.
6. Bapak Abd Razak Jer, SE., M.si, selaku ketua Program Studi Manajemen S1 dan selaku pembimbing 1 yang telah banyak membantu dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Ramzi Durin, SH., MM selaku pembimbing II yang telah banyak membantu dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Hamdi Agustin, SE, MM selaku pembimbing Akademis (PA) yang telah banyak mensupport dan mendidik penulis dengan ilmu pengetahuan.
9. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah berjasa mendidik penulis dan membekali ilmu pengetahuan.
10. Buat staff dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
11. Teristimewa buat Ayahandaku Mardamin Siregar dan Ibundaku Mimi yang telah membesarkan saya, memberikan cinta dan kasih sayang kepada penulis, serta selalu memberikan do'a kepada penulis dari pertama dilahirkan sampai menjalankan perkuliahan hingga terselesaikan skripsi ini, dengan kasih sayang yang tulus ikhlas serta memberikan bantuan material dan moral yang tak mungkin akan terbalas oleh penulis, selain selalu berdo'a kepada TUHAN

YANG MAHA ESA agar ibunda dan ayahnda senantiasa diberikan kesehatan dan umur yang berkah serta selalu dalam lindungan TUHAN YANG MAHA ESA.

12. Buat Abang dan kakak Saya Yanti, Tigor Siregar, Victor Siregar, Sudi Kelana, Uray Rusmaya, Hasanah Pratiwi harahap terimakasih atas segala perhatian, kasih sayang, dan motivasi serta doanya.
13. Buat Bapak Pimpinan dan para staff, serta karyawan pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian.
14. Teman-teman Seperjuangan, Annad Wiyatul Husna, Dwi salina, Euis Lolye Fesa, Dwi salina, Merin Setiawati, Noni Ulfa, Puteri Ade Ningsih, Rima Tri Hastuti, Tio Natalia, Khairul Zuvi, Kurnianto, Waldi Arrahman, terimakasih telah menjadi teman sekaligus motivator selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
15. Bocokopi, terima kasih sudah menjadi rumah kedua penulis.
16. Ajiz Febriyadi, Nanci Octhalia, Rian irawan, Nanda pertiwi, Yuni handayani Harahap, Pamela Aslam, Mahfud, Farel Terima kasih telah menjadi teman sekaligus keluarga penulis yang selalu memberi semangat positif.
17. Yang terkasih Dimas Fajrian Nugraha, Terima kasih sudah menjadi support system yang baik dan selalu memberi semangat positif kepada penulis.

18. Untuk teman-teman manajemen angkatan 2014 terutama lokal A yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu, terimakasih sudah menjadi bagian dari perjalanan penulis selama dibangku perkuliahan, semoga teman-teman diberkahi umurnya dan sukses dalam meraih dunia nyata yang sedang di depan mata.
19. Dan untuk semua orang yang pernah berkaitan dengan hidup penulis, maupun yang masih menemani atau yang sudah pergi. Yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu persatu, terima kasih sudah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis, dimana pun kalian berada semoga selalu dalam lindungan TUHAN YME.

Pekanbaru, 24 Januari 2020

Penulis

BUTET

NPM:145210733

DAFTAR ISI

ABSTRAK BAHASA INDONESIA	i
ABSTRAK BAHASA INGGRIS	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1.4 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	9
2.1. Kualitas Kehidupan Kerja.....	9
2.1.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja	9
2.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja.....	11
2.1.3 Aspek-aspek kualitas kehidupan kerja.....	13
2.1.4 Unsur-unsur kualitas kehidupan kerja.....	21
2.1.5 Aktivitas-aktivitas yang mencakup kualitas kehidupan kerja.....	24
2.2. Pengertian Kepuasan Kerja.....	27
2.2.1 Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	29

2.2.2	Pengukuran Kepuasan Kerja.....	30
2.2.3	Penelitian terdahulu.....	34
2.2.4	Kerangka pemikiran.....	35
2.2.5	Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN		38
3.1.	Lokasi penelitian.....	38
3.2.	Operasional variabel penelitian.....	38
3.3.	Jenis dan Sumber Data.....	40
3.4.	Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.5.	Populasi Dan Sampel.....	41
3.6	Teknik Analisis Data.....	41
BAB IV GAMBARAN UMUM PT.SNEPAC SHIPPING CABANG SELAT PANJANG KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI.....		43
4.1	Sejarah Singkat PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti.....	43
4.2	Visi PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti.....	41
4.3	Misi PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti.....	44
4.4	Struktur Organisasi.....	47
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		48
5.1	Identitas responden.....	48

5.1.1. Tingkat Umur	48
5.1.2. Jenis Kelamin	48
5.1.3. Tingkat Pendidikan.....	48
5.2 Analisis Kualitas Kehidupan Kerja	52
5.2.1. Pertumbuhan dan pengembangan.....	53
5.2.1.1. Pengaturan Jadwal kerja.....	53
5.2.1.2. Kesempatan meningkatkan keterampilan.....	54
5.2.1.3. Kesempatan unjuk kemampuan.....	56
5.2.2 Partisipasi.....	59
5.2.2.1 Kemampuan meningkatkan komunikasi internal	60
5.2.2.2 kemampuan meningkatkan komunikasi kelompok	61
5.2.2.3 Kemampuan meningkatkan koordinasi	63
5.2.2.4 Melibatkan Diri dalam Pembuatan Keputusan.	64
5.2.3 Sistem Imbalan yang inovatif.....	67
5.2.3.1 Kebutuhan hidup	68
5.2.3.2 Jaminan Kelangsungan bekerja	69
5.2.3.3 Kesesuaian imbalan dan tanggung jawab.....	71
5.2.3.4 Kesesuaian gaji dengan kebutuhan para pekerja.	
5.2.4 Lingkungan Kerja.....	72
5.2.4.1 Kondisi keamanan lingkungan kerja	75
5.2.4.2 Kondisi umum kenyamanan dilingkungan kerja.....	77
5.2.4.3 Jaminan keselamatan kerja.	78

5.3 Analisis Kepuasan kerja.....	84
5.3.1 Upah	84
5.3.1.1 Kebutuhan hidup	85
5.3.2.2 jaminan Kelangsungan bekerja	86
5.3.2.3 kesesuaian imbalan dan tanggung jawab.....	88
5.3.2.4 kesesuaian upah dengan kebutuhan para pekerja.	89
5.3.2 Kelompok kerja.....	92
5.3.2.1 Kerjasama antar unit.....	92
5.3.2.2 Kekompakan Tim.....	94
5.3.2.3 Karyawan Saling Membantu.....	96
5.2.3 Pengembangan Karir.....	98
5.2.3.1 Meningkatkan Keterampilan	99
5.2.3.2 Unjuk Kemampuan.....	100
5.4 Pembahasan	105
BAB VI PENUTUP	102
6.1 Kesimpulan.....	110
6.2 Saran.....	111
DAFTAR PUSTAKA	112
LAMPIRAN-LAMPIRAN	114

DAFTAR TABEL

Tabel

1.1.	Jumlah Karyawan	4
1.2.	Gaji karyawan	5
2.1	Penelitian Terdahulu.....	5
3.1	Operasional Variabel Penelitian	38
5.1.1.	Identitas Umum Responden Berdasarkan Umur	49
5.1.2.	Identitas Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
5.1.3.	Identitas Umum Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	51
5.2.1.1.	Tanggapan Responden Mengenai Pengaturan Jadwal Kerja.....	54
5.2.1.2.	Tanggapan Responden Mengenai Meningkatkan keterampilan.....	55
5.2.1.3.	Tanggapan Responden Mengenai Unjuk kemampuan	57
5.2.1.4.	Rekapitulasi Mengenai Pertumbuhan dan pengembangan	58
5.2.2.1.	Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi Internal.....	60
5.2.2.2.	Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi Kelompok	62
5.2.2.3.	Tanggapan Responden Mengenai Peningkatan Kordinasi	63
5.2.3.1	Tanggapan Responden Mengenai Keterlibatan Pembuatan Keputusan	65
5.2.3.2	Rekapitulasi Mengenai Partisipasi.....	66
5.2.3.3	Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Hidup	68
5.2.4.1	Tanggapan Responden Mengenai Jaminan Kelangsungan Kerja.....	70

5.2.4.2	Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Imbalan dan Tanggung jawab.....	71
5.2.5.1	Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian gaji dengan kebutuhan	72
5.2.5.2	Rekapitulasi Mengenai Sistem Imbalan Yang Inovatif	74
5.2.6.1	Tanggapan Responden Mengenai Keamanan Lingkungan Kerja	76
5.2.6.2	Tanggapan Responden Mengenai Kenyamanan Lingkungan Kerja	77
5.2.7.1	Tanggapan Responden Jaminan Keselamatan Jaminan Kerja	79
5.2.7.2	Rekapitulasi Mengenai Lingkungan Kerja	80
5.2.2.4.	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kualitas Kahidupan Kerja.....	82
5.3.3.1	Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan hidup.	85
5.3.3.2	Tanggapan Responden Mengenai Kelangsungan Dalam Bekerja	87
5.3.3.3	Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Imbalan dan Tanggung jawab	88
5.3.3.4	Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian gaji dan kebutuhan.....	89
5.3.3.5	Rekapitulasi Mengenai Upah.	91
5.3.3.6	Tanggapan Responden Mengenai Kerja sama Anatar Unit.	93
5.3.3.7	Tanggapan Responden Mengenai Kekompakan Tim.	94
5.3.3.8	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Saling membantu.....	96
5.3.3.9	Rekapitulasi Mengenai Kelompok kerja.	97
5.4.1.1	Tanggapan Responden Mengenai Meningkatkan Keterampilan.	99

5.4.1.2	Tanggapan Responden Mengenai Unjuk Kemampuan.....	101
5.4.1.3	Rekapitulasi Mengenai Pengembangan karir.....	102
5.4.1.4	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepuasan kerja.....	104



DAFTAR GAMBAR

Gambar

- 4.1 Struktur Data Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru..... 47



DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner
2. Izin Penelitian PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti
3. Dokumentasi Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan organisasi atau sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran Sumber daya manusia. Sumber daya manusia bukan semata obyek dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menjadi subyek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, Pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan dari suatu organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Dalam interaksi tersebut, sumber daya manusia memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian, keterampilan yang dimiliki.

Menurut Rivai dan Sagala (2009) menjelaskan Kualitas Kehidupan Kerja (quality of work life) merupakan usaha sistematis dari organisasi untuk memberikan kesempatan yang lebih besar kepada pekerja untuk mempengaruhi pekerjaan dan kontribusi mereka terhadap pencapaian efektivitas perusahaan secara keseluruhan.

Kualitas kehidupan kerja telah dikenal sejak era tujuh puluhan. Pada saat itu kualitas kehidupan kerja diartikan secara sempit yaitu sebagai teknik manajemen yang mencakup gugus kendali mutu, pengayaan pekerjaan, suatu pendekatan untuk bernegosiasi dengan serikat pekerja, upaya manajemen untuk

memelihara kebugaran mental karyawan, hubungan industrial yang serasi, manajemen yang partisipatif dan salah satu bentuk intervensi dalam pengembangan organisasional.

Quality of Work Life atau kualitas kehidupan kerja merupakan teknik manajemen yang mencakup gugus kendali mutu, yang mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan pekerjaan. Adanya kualitas kehidupan kerja ini juga menimbulkan kepuasan kerja para karyawan.

Menurut Murihot (2007:292) terdapat beberapa unsur penting dalam kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) yaitu: (1) Partisipasi kerja yaitu pengikut sertaan karyawan dalam operasi perusahaan dan pengambilan keputusan yang akan membuktikan bahwa karyawan dalam operasi perusahaan dan pengambilan keputusan yang akan membuktikan bahwa karyawan diterima dan dihargai, yang berdampak pada munculnya perasaan memiliki dan perasaan bertanggung jawab pada keberhasilan tujuan perusahaan, (2) Pengembangan Karir adalah manajemen pada semua bidang dan jenjang harus menaruh perhatian pada pembinaan karir karyawan yang potensial dengan cara pemberian kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan SDM, melaksanakan penilaian kerja secara jujur dan objektif sebagai dasar dalam pemberian bonus dan insentif, pelaksanaan konsultasi karir dan promosi karyawan untuk jabatan yang lebih tinggi, (3) Komunikasi yaitu penciptaan dan pengembangan komunikasi yang efektif yang berfungsi dalam proses pertukaran

informasi, (4) Kompensasi yang layak dapat memberikan ketenangan dan kesediaan bagi karyawan untuk bekerja secara optimal sebagai bentuk kontribusi bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi, (5) Kebanggaan yaitu rasa bangga akan lahir sebagai wujud penghargaan individu karyawan akan tugas dan kewajiban diperusahaan tempat ia mengabdikan.

Kepuasan kerja merupakan penilaian dan persepsi karyawan mengenai pekerjaan yang dilakukan maupun lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Schultz dan Schultz (2010) menjelaskan kepuasan kerja mengacu pada perasaan positif dan negatif karyawan dalam menangani sebuah pekerjaan atau tanggung jawab.

PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang yang berada di kelurahan Alah air, kecamatan Tebing tinggi, Kabupaten Kepulauan Meranti, Provinsi Riau. PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang galangan dok, bengkel, dan pembuatan kapal. PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang memiliki kinerja tim yang solid, memiliki pengalaman yang relevan, dan memiliki kemampuan dalam melakukan tugasnya. Namun terdapat beberapa kekurangan seperti kualitas kehidupan kerja yang kurang memuaskan karyawan untuk menetap diperusahaan tersebut.

Jumlah karyawan yang terdapat pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT. Snepac Shipping Cabang
Selat Panjang

Jabatan	Pengawas	Staff
Sekretaris	-	1
Bendahara	-	1
Purchasing	-	1
Pembuatan Kapal	1	10
Mechanic	1	3
Galangan Dok	1	10
Sub Total	3	23
Grand Total		26

Sumber: Data Olahan PT. Snepac Shipping Cabang Selatpanjang 2017

Dari data diatas dapat dilihat jumlah seluruh karyawan yang ada di PT. Snepac Shipping Cabang Selat panjang berjumlah 26 orang, yang terdiri dari Sekretaris berjumlah 1 orang, Bendahara berjumlah 1 orang, Purchasing berjumlah 1 orang, Pengawas pembuatan kapal berjumlah 1 orang, pengawas Mechanic berjumlah 1 orang, pengawas galangan dok berjumlah 1 orang, Staff Pembuatan Kapal berjumlah 10 orang, staff mechanic berjumlah 3 orang, staff galangan dok berjumlah 10 orang . Dengan sub total pengawas berjumlah 3 orang dan sub total berjumlah 23 orang. Secara keseluruhan karyawan berjumlah 26 orang .

Tabel 1.2

Struktur Gaji Karyawan PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang

No.	Jabatan	Gaji Pokok	Uang Makan/hari	Keterangan
1	SK	3.500.000	25.000	Sekretaris
2	BD	4.000.000	25.000	Bendahara
3	PC	4.000.000	25.000	Purchasing
4	Pengawas	3.700.000	25.000	Pembuatan Kapal (Pengawas)
5	Pengawas	3.700.000	25.000	Mechanic (Pengawas)
6	Pengawas	3.700.000	25.000	Galangan Dok (Pengawas)
7	Staff	3.000.000	25.000	Pembuatan Kapal (Staff)
8	Staff	3.000.000	25.000	Mechanic (Staff)
9	Staff	3.000.000	25.000	Galangan Dok (Staff)

Sumber: Data Olahan PT. Snepac Shipping Cabang Selatpanjang 2019

Untuk jabatan Sekretaris, Bendahara, Purchasing dan pengawas mendapat gaji tetap setiap bulannya sedangkan staff atau buruh harian lepas mendapat upah sesuai dengan jam kerjanya.

Demi mencapai misi perusahaan yaitu :

- a Membangun dan mengembangkan suatu kelompok usaha bermotivasi tinggi serta memiliki komitmen kuat dan bertanggung jawab.
- b Menghasilkan pertumbuhan usaha yang berkesinambungan

- c Menjadi yang terbaik dalam bidang industry maupun segmen pasar yang dimasuki.
- d Menciptakan lapangan kerja dan peluang
- e Meningkatkan pendapatan masyarakat dan pengembangan sosial ekonomi wilayah.

Sumberdaya manusia memiliki Kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja memegang peranan yang penting agar tujuan perusahaan dapat tercapai, berkaitan dengan adanya permasalahan diatas, maka penulis tertarik membahas masalah dengan judul :

“ANALISIS KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (QUALITY OF WORK LIFE) DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SNEPAC SHIPPING CABANG SELAT PANJANG KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat ditemukan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Snepac Shipping Cabang Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti ?”

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

2. Tujuan Penelitian

- a. Untuk Mengetahui Dan Menganalisis tentang Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang
- b. Untuk Mengetahui kebijakan perusahaan dalam meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang

3. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Perusahaan, dapat memberikan informasi pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, bahwa Kualitas Kehidupan kerja dan Kepuasan Kerja salah satu faktor untuk meningkatkan kemajuan pada perusahaan.
- b. Bagi Penelitian, Hasil penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan bagi penulis dalam ilmu manajemen khususnya pada bidang sumber daya manusia.
- c. Bagi Peneliti Selanjutnya, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi, informasi bagi kalangan akademis yang akan melakukan penelitian Analisis mengenai Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan di waktu yang akan datang.

1.4. Sistematika Penulisan

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini menjelaskan tentang materi mengenai penilaian prestasi, motivasi kerja dan perumusan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang objek penelitian, operasionalisasi variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru.

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini mengemukakan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, menguraikan, menganalisis dan mengevaluasi hasil penelitian tersebut.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Kualitas Kehidupan Kerja

2.1.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) merupakan suatu keadaan terpenuhi kebutuhan karyawan, adanya kesempatan bagi karyawan untuk turut berperan menentukan cara bekerja dan sumbangan yang dapat diberikan karyawan pada organisasi (Zin,2004).

Kualitas kehidupan kerja (*Quality of work life*) merupakan gambaran kualitas hubungan personal dengan kondisi kerja secara keseluruhan.

Rokhman (2012:1135) mengemukakan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang berkualitas merupakan tugas seluruh komponen yang ada di organisasi. Kualitas kehidupan kerja merupakan konsep yang multidimensial yang meliputi berbagai aspek yang ada dalam kerja yang berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Sonny Sumarsono (2009:213) organisasi yang berkeinginan untuk mengembangkan program Quality of Worklife pertama-tama harus menentukan tujuan yang akan diraih oleh perusahaan tersebut. Tujuan yang sudah ditetapkan ini merupakan tanggung jawab dari pihak manajemen, pekerja, serikat pekerja,serta seluruh anggota organisasi.

Menurut Cascio (2006) Kualitas kehidupan kerja mencakup aktifitasaktifitas yang ada di dalam perusahaan, yang diarahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran perusahaan. Dalam hal ini penerapan teori *Quality Of Work Life* (QWL) dapat di aplikasikan untuk memperbaiki kualitas kehidupan para pekerja, tidak dibatasi pada perubahan konteks suatu pekerjaan tapi juga termasuk memanusikan lingkungan kerja untuk memperbaiki martabat dan harga diri pekerja.

Menurut Hariandja (2007) mengatakan peningkatan kualitas kehidupan kerja (quality of work life) sebagai sebuah proses yang merespon pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka.

Menurut French mengartikan kualitas kehidupan secara sempit yaitu teknik manajemen yang mencakup gugus kendali mutu, pengayaan pekerjaan (job enrichment), suatu pendekatan untuk bernegosiasi dengan serikat pekerja, upaya manajemen untuk memelihara kebugaran mental para karyawan, hubungan industri yang serasi, manajemen partisipatif dan sebagai salah satu bentuk intervensi dan pengembangan organisasional.

Konsep Kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari

kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik.

Perkembangan selanjutnya adalah kualitas kehidupan kerja merupakan bentuk filsafat yang diterapkan oleh manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumberdaya pada khususnya. Menurut Filippo, Sebagai filsafat dasar kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerjaan dan organisasi dengan berbagi aktivitas di dalam tempat kerja. Unsur-unsur pokok dalam filsafat tersebut adalah kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektifitas organisasi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan terutama menyangkut pekerjaan karier, penghasilan dan nasib mereka dalam pekerjaannya. Akan tetapi memanusiaikan lingkungan kerja dengan mengakui dan menghargai harkat dan martabat sebagai manusia dalam organisasi merupakan masalah yang sangat ditekankan dalam teori ini.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Prof. Siagian (dalam Noor Arifin,1999) menyatakan bahwa QWL sebagai filsafat menekankan :

1. QWL Merupakan program yang kompetitif dan mempertimbangkan berbagai kebutuhan dan tuntutan karyawan.
2. QWL memperhitungkan tuntutan peraturan perundang undangan seperti ketentuan yang mengatur tindakan diskriminan, perlakuan pekerjaan

dengan cara yang manusiawi dengan ketentuan tentang sistem imbalan upah minimum.

3. QWL mengakui keberadaan serikat pekerja dalam organisasi dan berbagai perannya dalam memperjuangkan kepentingan para pekerja termasuk dalam hal upah dan gaji. Keselamatan dan penyelesaian pertikaian perburuhan berdasarkan berbagai ketentuan normative dan berlaku disuatu wilayah tertentu.

4. QWL menekankan pentingnya manajemen yang manusiawi, yang pada hakekatnya berpenampilan gaya manajemen yang demokratik, termasuk penyeliaan yang simpatik.

5. Dalam peningkatan QWL, pengayaan pekerjaan merupakan bagian internal yang penting.

6. QWL mencakup pengertian tentang pentingnya tanggung jawab sosial dari pihak manajemen dan perlakuan manajemen terhadap karyawan yang dapat dipertanggung jawabkan secara etis.

Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya sebuah penghargaan (reward) terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim organisasi agar secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik.

2.1.3 Aspek –Aspek Kualitas Kehidupan Kerja

Secara umum terdapat Sembilan aspek pada SDM di lingkungan perusahaan yang perlu diciptakan, dibina, dan dikembangkan (Nawawi, 2001).

Kesembilan aspek tersebut adalah :

1. Di lingkungan setiap dan semua perusahaan, pekerja sebagai SDM memerlukan komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Komunikasi yang lancar untuk memperoleh informasi yang dianggap penting oleh para pekerja dan disampaikan tepat pada waktunya dapat menyebabkan rasa puas dan merupakan motivasi kerja yang positif. Untuk itu perusahaan dalam menyampaikan informasi dapat dilakukan dalam bentuk pertemuan atau secara langsung pada setiap pekerja, atau melalui pertemuan kelompok dan dapat pula melalui saran publikasi perusahaan seperti papan bulletin, majalah perusahaan dll.

2. Dilingkungan suatu perusahaan, setiap semua dan pekerja memerlukan pemberian kesempatan pemecahan konflik dengan perusahaan atau sesama karyawan secara terbuka, jujur dan adil. Kondisi itu sangat berpengaruh pada loyalitas dedikasi dan motivasi kerja karyawan. Untuk itu perusahaan perlu mengatur cara penyampaian keluhan keberatan secara terbuka atau melalui proses pengisian formulir khusus untuk keperluan tersebut. Disamping itu dapat pula ditempuh dengan kesediaan untuk

mendengarkan review antar karyawan yang mengalami konflik, atau melalui proses banding (appeal) pada pimpinan yang lebih tinggi dalam konflik dengan manajer atasannya.

3. Dilingkungan suatu perusahaan setiap dan semua karyawan kejelasan pengembangan karir masing-masing dalam menghadapi masa depannya.

Untuk itu dapat ditempuh melalui penawaran untuk memangku suatu jabatan. Memberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan diluar perusahaan atau pada lembaga pendidikan yang lebih tinggi. Disamping itu dapat dilakukan dengan cara melakukan penilaian kinerja untuk mengatur kelebihan dan kekurangannya dalam bekerja yang dilakukan secara objektif. Pada saat gilirannya berikut dapat ditempuh dengan mempromosikan untuk memangku jabatan yang lebih tinggi didalam perusahaan tempatnya bekerja.

4. Dilingkungan perusahaan karyawan perlu diikutsertakan dalam proses pengambilan dan pelaksanaan pekerjaan, sesuai dengan posisi kewenangan dan jabatan masing-masing. Untuk itu perusahaan dapat melakukannya dengan membentuk tim inti dengan mengikutsertakan karyawan dalam langkah-langkah bisnis yang akan ditempuh. Disamping itu dapat pula dengan menyelenggarakan pertemuan-pertemuan yang tidak sekedar dipergunakan untuk menyampaikan perintahperintah dan informasi-

informasi tetapi juga memperoleh masukan, mendengarkan saran dan pendapat karyawan.

5. Dilingkungan suatu perusahaan karyawan perlu dibina dan dikembangkan perasaan binggannya pada tempat kerjanya, termasuk juga pada pekerjaan dan jabatannya. Untuk keperluan itu perusahaan berkepentingan menciptakan dan mengembangkan identitas yang dapat menimbulkan rasa bangga karyawan terhadap perusahaan. Dalam bentuk yang sederhana dapat dilakukan melalui logo, lambing, jaket perusahaan, dan lainnya. Disamping itu rasa bangga juga dapat dikembangkan melalui partisipasi dengan mengikutsertakan karyawan, kepedulian terhadap masalah lingkungan sekitar dan memperkerjakan karyawan dengan kewarganegaraan dari bangsa tempat perusahaan melakukan operasional bisnis.

6. Dilingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan harus memperoleh kompensasi yang adil dan wajar dan mencukupi. Untuk itu diperlukan kemampuan menyusun dan menyelenggarakan sistem dan struktur pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung (pemberian upah dasar dan berbagai keuntungan/manfaat) yang kompetitif dan dapat mensejahterahkan karyawan sesuai dengan posisi/jabatannya di perusahaan dan status sosial ekonominya dimasyarakat.

7. Dilingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan memerlukan keamanan lingkungan kerja. Untuk itu perusahaan berkewajiban menciptakan dan mengembangkan serta memberikan jaminan lingkungan kerja yang aman. Beberapa usaha yang dapat dilakukan antara lain dengan membentuk sebuah komite keamanan lingkungan kerja yang secara terus menerus melakukan pengamatan dan pemantauan kondisi tempat dan peralatan kerja guna menghindari segala sesuatu yang membahayakan pekerja, terutama dari segi fisik. Kegiatan lain dapat dilakukan dengan membentuk tim yang dapat memberikan respon cepat terhadap kasus gawat darurat bagi karyawan yang mengalami kecelakaan. Dengan kata lain perusahaan perlu memiliki program keamanan kerja yang dapat dilaksanakan bagi semua karyawannya.
8. Dilingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan memerlukan rasa aman atau jaminan kelangsungan pekerjaannya. Untuk itu perusahaan perlu berusaha menghindari pemberhentian sementara karyawan, menjadikannya pegawai tetap dengan memiliki tugas-tugas regular dan memiliki program yang teratur dalam memberikan kesempatan karyawan mengundurkan diri, terutama melalui pengaturan pension.

9. Dilingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatan, pusat perawatan gigi, menyelenggarakan program pemeliharaan kesehatan, program rekreasi dan program konseling/penyuluhan bagi para pekerja/karyawan.

Kesembilan aspek tersebut sangat penting artinya dalam pelaksanaan manajemen yang diintegrasikan dengan SDM agar perusahaan mampu mempertahankan dan meningkatkan eksistensinya secara kompetitif.

Sedangkan menurut Wayne F Cascio (1995) Aspek-aspek Kualitas kehidupan kerja (*Quality Of WoQurk Life*) terdiri dari :

- a. Partisipasi anggota organisasi, organisasi harus mampu mempartisipasikan anggota organisasi secara optimal, tidak saja untuk menciptakan perasaan diterima, diakui dan dihargai, tetapi juga untuk memberi peluang menyampaikan ide/gagasan atau inovasi, saran, pendapat, dan kritik-kritik. Kegiatan ini dapat dilakukan melalui perbaikan dan peningkatan cara mempartisipasikan anggota organisasi melalui rapat-rapat, kerja sama dalam tim, peluang menyampaikan ide/gagasan. Kreativitas dll, melalui pembuatan proposal atau cara lain yang lebih baik.
- b. Pengembangan Karir, organisasi dapat melakukan perbaikan dan peningkatan cara pengembangan karier anggota organisasi. Kegiatan ini akan menciptakan perasaan mendapat perhatian dan perlindungan jabatan

yang adil. Dengan kata lain dibidang pengembangan karir, dapat dilakukan dengan tidak melakukan KKN, baik dalam kegiatan penerimaan anggota baru, promosi jabatan maupun kenaikan pangkatan anggota organisasi, melaksanakan untukmeningkatkan pelatihan untuk meningkatkan/pelatihan kinerja secara jujur, terbuka objektif dll.

- c. Penyelesaian konflik, konnflik atau perselihan dapat terjadi setiap saat antara anggota organisasi denfan manajer/pimpinan, sesama anggota organisasi, antar unit kerja dll. Konflik berdampak pelaksanaan pekerjaan teganggu/ terhambat sehingga organisasi menjadi tidak efektif dalam usaha mencapai tujuannya.
- d. Komunikasi, komunikasi dilingkungan sebuah organisasi sangat besar pengaruhnya pada iklim kerja, yang berarti besar pula pengaruhnya untuk mengektifkan organisasi. Untuk itu pemimpin tidak saja harus terus meningkatkan kemampuan tersebut, agar berfungsi sebagai pendukung kegiatan mencapai tujuan organisasi, menjelskan peraturan tata tertib/disiplin dll. Beberapa kegiatan lainnya yang perlu ditingkatkan adalah penyelenggaraan pertemuan tatap muka dengan para pimpinan tingkat menengah dan bawah, bahkan dapat juga dilakukan dengan semua anggota organisasi, pertemuan kelompok/tim kerja, pertemuan antara unit kerja dll. Sedangkan bagi organisasi berskala besar dan menengah dapat

juga dilakukan dengan menerbitkan publikasi (bulletin, brosur, majalah organisasi dll) untuk kebutuhan mengkomunikasikan informasi intern.

- e. Keselamatan kerja, untuk mengefektifkan organisasi sebaiknya tidak menciptakan dan mengembangkan perasaan gelisah/resah dilingkungan anggota organisasi, karena dapat menurunkan motivasi, disiplin kerja dan loyalitas pada organisasi, untuk itu perlu dilakukan kegiatan agar organisasi tetap efektif dalam mencapai tujuannya, dengan meningkatkan perasaan memperoleh jaminan keselamatan kerja pada setiap anggota organisasi, beberapa kegiatannya adalah mencari cara terbaik dalam menghindari PHK sepihak menyelenggarakan atau mengikutsertakan anggota organisasi dalam program pension, program pengadaan perumahan dll.
- f. Kesehatan kerja, untuk mengefektifkan organisasi hanya akan terwujud apabila didukung oleh anggota organisasi dan kesehatannya terjaga, terutama kesehatan fisik. Tidak ada seorang pun manusia yang dapat bekerja secara efektif dan efisien, produktif dan berkualitas apabila kesehatan fisiknya selalu terganggu. Oleh karena itulah pemimpin perlu meningkatkan kesediaan dalam memberikan jaminan agar kesehatan anggota organisasi selalu terjaga. Beberapa kegiatannya adalah dengan mengadakan, meningkatkan dan memperbaiki dana kesehatan atau perangan biaya pengobatan dan perawatan dokter atau rumah sakit,

program kesehatan jasmani, program rekreasi, program konseling gangguan psikis dll. Dilingkungan organisasi berskala menengah atau besar, bahkan dapat dilakukan dengan mendirikan dan menyelenggarakan poliklinik mata, perawatan gigi atau bahkan mungkin juga dengan mendirikan dan menyelenggarakan sebuah rumah sakit.

- g. Kesehatan lingkungan kerja, untuk mewujudkan organisasi yang efektif diperlukan kemampuan dalam mewujudkan, memelihara dan mengawasi lingkungan kerja setiap anggota organisasi. Lingkungan kerja khususnya yang bersifat fisik sangat besar pengaruhnya pada cara kerja dan kenyamanan kerja, untuk itu dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kondisi lingkungan kerja melalui kemampuan memelihara ruang kerja agar selalu rapi, sehatm bersih dan tempat bekrja yang menyenangkan dan membetahkan. Demikian pula kemampuan memelihata dan menyimpan peralatan kerjam, sarana transportasi dll agar selalu berada dalam keadaan baik dan siap pakai.
- h. Kompensasi yang layak, kompensasi atau sistem upah adalah cara menghargai jasa yang telah diberikan anggota pada organisasi. Penghargaan itu dapat berbentuk kompensasi langsung upah tetap berupa uang yang diberikan berdasarkan tenggang waktu tertentu, misalnya, perbulan, perminggu, perhari atau perjam. Disamping itu terdapat juga

kompensasi tidak langsung, berupa tunjangan, insentif, biaya pengobatan, uang lembur, uang makan, asuransi, bonus dll.

- i. Kebanggaan, kebanggaan pada organisasi pada dasarnya menggambarkan kepuasan kerja, yang secara implisit didasari oleh berkembangnya perasaan ikut memiliki (*Sense of belonging*) dan perasaan ikut bertanggung jawab (*sense of responsibility*) terhadap kemajuan dan perkembangan yang dicapai organisasi dalam kehidupan bersama dengan masyarakat atau lingkungan sekitar. Kegiatan untuk mengefektifkan organisasi berdasarkan kebanggaan itu, dapat dilakukan melalui peningkatan kepedulian pada masalah sosial dengan ikut bersama masyarakat mencari cara penyelesaiannya demikian pula dapat dilakukan.

2.1.4 Unsur-unsur Kualitas kehidupan kerja

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu bentuk filsafat yang diterapkan oleh manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan SDM pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekrja dan organisasi. Unsur-unsur pokok dalam filsafat tersebut adalah kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektifitas organisasi serta pentingnya karyawan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan, karir penghasilan dan nasib mereka dalam pekerjaan.

Kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relative merasa puas dan mendapatkan kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia (Wayne,1992 dalam noor arifin, 1999). Indikator dalam kualitas kehidupan kerja menurut Walton (1997,dalam Zin 2004):

- Pertumbuhan dan pengembangan, yaitu terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan, implementasi adalah bagaimana organisasi memberikan kesempatan pendidikan dan pelatihan (diklat) secara teratur, tepat sesuai dengan kebutuhan pegawai serta memberi kesempatan melanjutkan pendidikan baik dengan beasiswa organisasi/ lembaga maupun biaya sendiri.Termasuk juga terkait pengembangan adalah adanya peluang promosi bagi mereka yang berpotensi dengan kriteria yang jelas, transparan dan dapat diakses oleh semua pegawai.
- Partisipasi, yaitu adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan. Implementasinya adalah apakah keputusan, kebijakan dan aturan yang berhubungan dengan pekerjaan baik langsung maupun tidak langsung adalah bersifat top down ataukah bersifat bottom-up dan partisipatoris. Jikalau bersifat top-

down apakah sudah dilakukan upaya yang optimal dalam rangka sosialisasi dan internallisasi dari pihak atasan kepada seluruh pegawai.

- Sistem imbalan yang inovatif, yaitu bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai standart pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja. Implementasinya adalah bagaimana organisasi selalu berusaha meningkatkan kesejahteraan pegawai dengan memberikan gaji tunjangan yang memadai sesuai dengan standart hidup pegawai. Adanya sistem remunerasi dilingkungan kementrian/lembaga adalah menjadi bukti dari implementasi indicator ini.
- Lingkungan kerja, yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk didalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik. Perwujudannya adalah organisasi selalu berusaha untuk memperbaiki kondisi fisik bangunan, gedung, tata kantor, seperti taman, tempat parker, halaman dan sebagainya, menuju terwujudnya perkantoran yang modern. Disamping itu organisasi juga berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, komunikasi dan koordinasi yang baik secara vertical, horizontal, maupunn diagonal, penetapan jam kerja

yang lebih fair untuk mewujudkan kedisiplinan, memberikan hak cuti dan kepemimpinan yang menggabungkan unsur-unsur visioner, kreatif, disiplin dan humanis.

2.1. Usaha Meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja

Cascio (1998:19) mengungkapkan bahwa ada beberapa usaha untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja yaitu :

1. Manajer harus menjadi pemimpin dan pelatih bukan sebagai bos/dictator.
2. Keterbukaan dan kepercayaan adalah penting. Kualitas kehidupan kerja dapat digunakan sebagai alat untuk meretakkan serikat buruh dan menjauhkan mereka. Mereka harus tetap terpisah dari kontak kerja penawaran kolektif dan tidak dapat digunakan oleh serikat buruh alat untuk melawan manajemen.
3. Secara tipikal informasi yang dipegang oleh manajemen harus dibagi, dan saran yang dibuat oleh non manajer harus diambil serius.
4. Kualitas kehidupan kerja harus berubah secara terus menerus dan menjadi kedepan dari pemecahan awal sampai pada tingkat partnership aktual antar manajemen dan karyawan.

2.1.5 Aktivitas-aktivitas yang Mencakup Kualitas Kehidupan kerja

Nadler dan lawyer (1983) mengemukakan bahwa QWL terdiri dari dua elemen, antara lain :

1. Adanya perhatian tentang dampak pekerja pada pekerja dan efektivitas organisasional.
2. Adanya gagasan partisipasi dalam pemecahan masalah organisasional dan pembuatan keputusan.

Fokus usaha-usaha QWL bukan hanya pada bagaimana orang-orang dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik, melainkan bagaimana pekerjaan dapat menyebabkan pekerja menjadi lebih baik. QWL secara operasional menggambarkan aktivitas-aktivitas itu mencakup beberapa hal antara lain:

1. Memberikan ide-ide pemecahan masalah secara partisipatif yang melibatkan anggota organisasi pada berbagai jenjang. Hal ini bisa berkembang dengan berbagai cara yang berbeda, misalnya pada lingkaran kualitas (Quality circle) yang melibatkan orang-orang dan berbagai kelompok kerja yang berbeda. Tentu saja dalam hal ini pemahaman, analisis, dan cara pemecahan masalah berbeda-beda namun QWL berusaha menciptakan kerjasama manajemen tenaga kerja dan tenaga partisipatif dalam usaha mengidentifikasi masalah dan peluang lingkungan kerja (organisasi) pengambilan keputusan, dan pelaksana perubahan.

2. Merestrukturisasi sifat dasar pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dan sistem-sistem kerja yang melingkupinya, sehingga pengaturan kerja dan rangkaian kerja lebih konsisten dengan kebutuhan-kebutuhan individual dan struktur sosial ditempat kerja. Restrukturisasi sifat dasar pekerjaan (job enrichment), Penggunaan kelompok-kelompok otonom, atau desain-desain sistem teknis yang lengkap dan deskripsi kerja, terutama mengenai prosedur dalam pengembangan skills, knowledge, dan abilities karyawan-karyawan baru dan menciptakan keterlibatan karyawan.
3. Menciptakan sistem reward (pengupahan atau imbalan) inovatif yang akan memberikan iklim yang berbeda dalam organisasi. Hal ini karena sistem imbalan adalah factor utama untuk memotivasi kerja dan usaha karyawan yang pada gilirannya nanti akan meningkatkan kinerja organisasi. Sistem imbalan inovatif akan menciptakan iklim kerja yang lebih positif (sijabat,1998)
4. Memperbaiki lingkungan kerja yang ditekankan pada kondisi nyata yang melingkupi pekerja-pekerja, termasuk lingkungan fisik, jam kerja dan aturan-aturan yang berlaku.
5. Penentu Keberhasilan Kualitas kehidupan Kerja (QWL)

Nedler dan Lawler (1983) mengemukakan beberapa factor yang mempengaruhi keberhasilan proyek-proyek QWL dan organisasi berbasis keterlibatan yaitu:

1. Persepsi kebutuhan
2. Berfokus pada masalah yang penting dalam organisasi.
3. Memiliki Struktur untuk mengidentifikasi dan memecahkan masalah.
4. Sistem imbalan didesain dengan baik sesuai kebutuhan yang ada.
5. Berbagai sistem dan nilai-nilai yang ada dalam organisasi
6. Keterlibatan seluruh anggota organisasi.

Selanjutnya Wayne (1992) dikutip dari Sijabat (1998) menyatakan bahwa usaha-usaha untuk menciptakan keberhasilan memerlukan:

1. Seseorang manajer yang sekaligus menjadi pemimpin dan pelatih, bukan sebagai bos atau dictator.
2. Keterbukaan dan kepercayaan, sehingga tidak timbul usaha memecah belah karyawan dan usaha-usaha menentang pihak manajemen.
3. Adanya sistem informasi yang baik, yang artinya informasi yang dibuat manajemen sebaiknya disampaikan secara benar dan akurat disamping itu saran-saran yang diajukan oleh karyawan sebaiknya ditanggapi secara serius.
4. Kualitas kehidupan kerja hendaknya diperbaiki secara kontinyu dan melangkah dari pemecahan masalah menuju persekutuan yang nyata antara pihak manajemen dan pekerja.
5. QWL tidak bisa didelegasikan secara sepihak oleh manajer.

2.2 Pengertian Kepuasan Kerja

Menghendaki sifat mengejar kesempurnaan Kepuasan kerja merupakan penilaian dan persepsi karyawan mengenai pekerjaan yang dilakukan maupun lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Schultz dan Schultz (2010) menjelaskan kepuasan kerja mengacu pada perasaan positif dan negatif karyawan dalam menangani sebuah pekerjaan atau tanggung jawab.

Menurut Hasibuan (2013:202) Kepuasan Kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Dalam hal ini sangat dibutuhkan budaya kerja yang baik sehingga karyawan merasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan profesional sesuai dengan tujuan organisasi.

Howell dan Dipboye (dalam Munandar, 2005) mengartikan kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari perasaan suka maupun tidak suka terhadap berbagai aspek pekerjaannya.

Handoko dan Asa'ad (dalam Umar, 2005) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut Gomes (2001:178) kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat subjektif dimana penilaian ini merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada

suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dan pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan diperkirakan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya.

Dampak dalam perilaku kerja yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja menurut Schultz dan Schultz (2010), yaitu produktifitas, prososial dan perilaku kontraproduktif, tingkat presensi, pergantian karyawan (turnover). Selain itu, terdapat juga 5 faktor penyebab kepuasan kerja antara lain: pemenuhan kebutuhan, ketidakcocokan, pencapaian nilai, persamaan, komponen watak dan genetik. Kepuasan kerja terdiri dari 6 aspek yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan (supervisi), kelompok kerja dan lingkungan kerja.

2.2.1 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

- 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Berikut beberapa pendapat tentang factor yang mempengaruhi Kepuasan kerjaantara lain:

- 1) Harold.E. Burt mengemukakan : factor hubungan antar karyawan, factor individu, factor-faktor luar.

- 2) Chiselle dan Brown mengemukakan factor kedudukan, pangkat, umur, jaminan finansial dan sosial, mutu pengawasan.
- 3) Anthony (1997) factor internal yang mempengaruhi kepuasan seperti menyukai pekerjaan, berorientasi mencapai prestasi yang tinggi, mempunyai sikap positif dalam menghadapi pekerjaan.
 - a. Untuk mencapai kepuasan kerja seperti ysil dan dituntut selalu meningkatkan mutu.
 - b. Memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan.
 - c. Menuntut Keteguhan dan ketabahan dan tidak mudah puas dan putus asa dalam pencapaian hasil.
 - d. Memerlukan Integritas tinggi yang tidak tergoyahkan oleh keadaan terpaksa.
 - e. Adanya kebulatan fikiran dna perbuatan sehingga terjaga efektifitas kerja yang tinggi.

2.2.2 Pengukuran Kepuasan Kerja

Ada beberapa unsur utama dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan mengenai tiap unsur. Factor-faktor yang lazim yang akan dicakup adalah kodrat kerja, penyelia, upah sekarang, kesempatan promosi, dan hubungan dengan rekan sekerja. Factor ini dinilai angka pada suatu skala baku dan kemudian dijumlahkan untuk menciptakan skor kepuasan kerja keseluruhan.

untuk mengetahui factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja digunakan

Job Descriptive index yaitu:

(1) Pembayaran, Seperti Gaji dan upah

Balas jasa yang berupa upah dan gaji merupakan hal yang membawa pengaruh yang signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan factor multidimensi dalam kepuasan kerja. Uang merupakan factor untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia disamping juga merupakan alat untuk memberikan kebutuhan dasar manusia disamping juga merupakan factor untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia disamping juga merupakan alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi bagi karyawan. Benefit tambahan juga penting dan berpengaruh secara signifikan namun karyawan cenderung menganggap remeh karena mereka tidak mengetahui secara total berapa banyak mereka menerimanya. Suatu alasan yang tidak terelakkan adalah kebanyakan karyawan tidak mengetahui seberapa banyak mereka menerima benefit. Karena mereka tidak dapat memilih jenis paket total yang disebut sebagai rencana benefit fleksibel yang mereka sukai yang memberikan peningkatan signifikan dalam menciptakan kepuasan terhadap benefit itu sendiri dan menimbulkan kepuasan kerja karyawan secara menyeluruh.

(2) Pekerjaan Itu sendiri

Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama dalam mencapai kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang berhubungan dengan

pendekatan karakteristik pekerjaan terhadap desain kerja, menunjukkan bahwa umpan balik dari pekerjaan itu sendiri dan otonomi pekerjaan merupakan dua factor motivasi utama yang berhubungan langsung terhadap pekerjaan. Serta memaparkan karakteristik pekerjaan itu sendiri dan kompleksitas pekerjaan tersebut serta menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja karyawan. Jika persyaratan kreatif pekerjaan karyawan terpenuhi, maka karyawan tersebut cenderung akan mendapatkan kepuasan kerjanya. Pada tingkat yang lebih pragmatis, beberapa unsur paling penting dalam mencapai kepuasan kerja karyawan yang tidak dibahas dalam survey ebrtahan-tahun menyebutkan bahwa dimata karyawan pekerjaan yang menarik dan menantang, dan pengembangan karier (tidak perlu promosi) merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang sudah berumur. Hasil penelitian mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesempatan yang sama dalam merebut peluang kerja.

(3) Pengembangan Karier (Promosi Pekerjaan)

Pengembangan karier (promosi) dapat diartikan sebagai pemberian kesempatan untuk menduduki jabatan yang lebih baik dan biasanya dibarengi dengan fasilitas-fasilitas pendukung yang lengket bersamaan dengan jabatan tersebut. Kesempatan pengembangan karir/promosi mempunyai pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan promosi mempunyai pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.

Karyawan yang diberi promosi berdasarkan senioritas memberikan kepuasan kerja yang tertinggi karena berdasarkan penilaian kemampuan karyawan inilah yang mendasari pemberian promosi kepadanya disbanding dengan promosi kenaikan gaji.

Promosi yang diberikan untuk para karyawan eksekutif mungkin lebih memuaskan daripada promosi yang terjadi pada karyawan level bawah organisasi. Saat ini promosi tradisional tidak lagi merupakan sasaran para karyawan untuk mencapai kepuasan kerjanya. Hal yang lebih dipentingkan dan membuka paradigma baru untuk karyawan yang mengharapkan terdapatnya lingkungan kerja yang positif dan kesempatan untuk berkembang bagi karyawan baik secara intelektual dan untuk memperluas keahlian dasar dalam posisi ini menjadi lebih penting dari pada kesempatan promosi bagi para karyawan tersebut.

(4) Pengawasan (Supervisi)

Aktivitas pengawasan (Supervisi) merupakan hal yang berperan penting bagi perusahaan. Dampak keahlian pemimpin yang dapat berbentuk gaya pengawasan. Dalam hal ini terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja yaitu. Pertama adalah pusat pengawasan yang ditunjukkan terhadap diri karyawan, diukur penyelia berdasarkan ketertarikan personal dan kepedulian terhadap karyawan, memberikan nasihat dan bantuan pada individu, dan berkomunikasi dengan rekan kerja secara personal maupun dalam konteks pekerjaan.

Kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah partisipasi dalam mengambil keputusan yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan.

(5) Kelompok Kerja (Rekan kerja)

Kelompok kerja atau tim kerja yang beranggotakan para individu karyawan yang mempunyai sifat saling ketergantungan, sumber dukungan, memberi kenyamanan, nasehat dan bantuan terhadap anggota individu. Kelompok kerja yang menyenangkan, tim akan efektif dan kooperatif dalam menjalankan pekerjaan membuat pekerjaan menjadi menyenangkan dan dampaknya akan mempengaruhi kepuasan kerja. Jika kondisi sebaliknya terjadi para anggota karyawan sulit untuk bekerja sama maka factor itu mungkin memiliki efek negative terhadap kepuasan kerja.

(6) Kondisi Kerja

Kondisi kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap kepuasan kerja. Namun demikian jika kondisi kerja yang baik seperti lingkungan yang bersih, lingkungan yang menarik, individu karyawan akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya.

2.2.3 Penelitian terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam penelitian ini terlihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

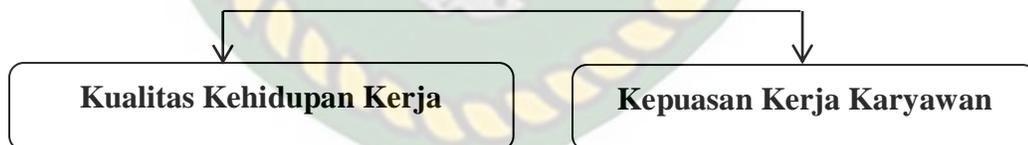
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Permasalahan Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Noor Arifin (2012)	Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja Pada CV Duta Senenan Jepara	Bagaimana kualitas kehidupan kerja, kinerja dan kepuasan kerja pada CV Duta senenan Jepara	Structural equation modeling (SEM) dengan pendekatan partial Least aquare (PLS)	Penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerjanya, kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.
2	Astrianditya Januar Ristanty , Fereshti Nurdiana Dihan (2016)	Pengaruh Kualitas Kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina persero RU IV Cilacap	Bagaimana pengaruh Kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. pertamina persero RU IV Cilacap	Analisis Statistik dengan mode regresi linear berganda.	Penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan

					terhadap kinerja karyawan.
3	Donata Asmaranta Manik (2015)	Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan karyawan (Employee Engagement) di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel kalbar	Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life) dan kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan (employee engagement) di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Kalbar ?	Regresi Linear berganda	kualitas kehidupan kerja (quality of work life) dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan (employee engagement). Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresinya yang positif.

2.2.4 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1.

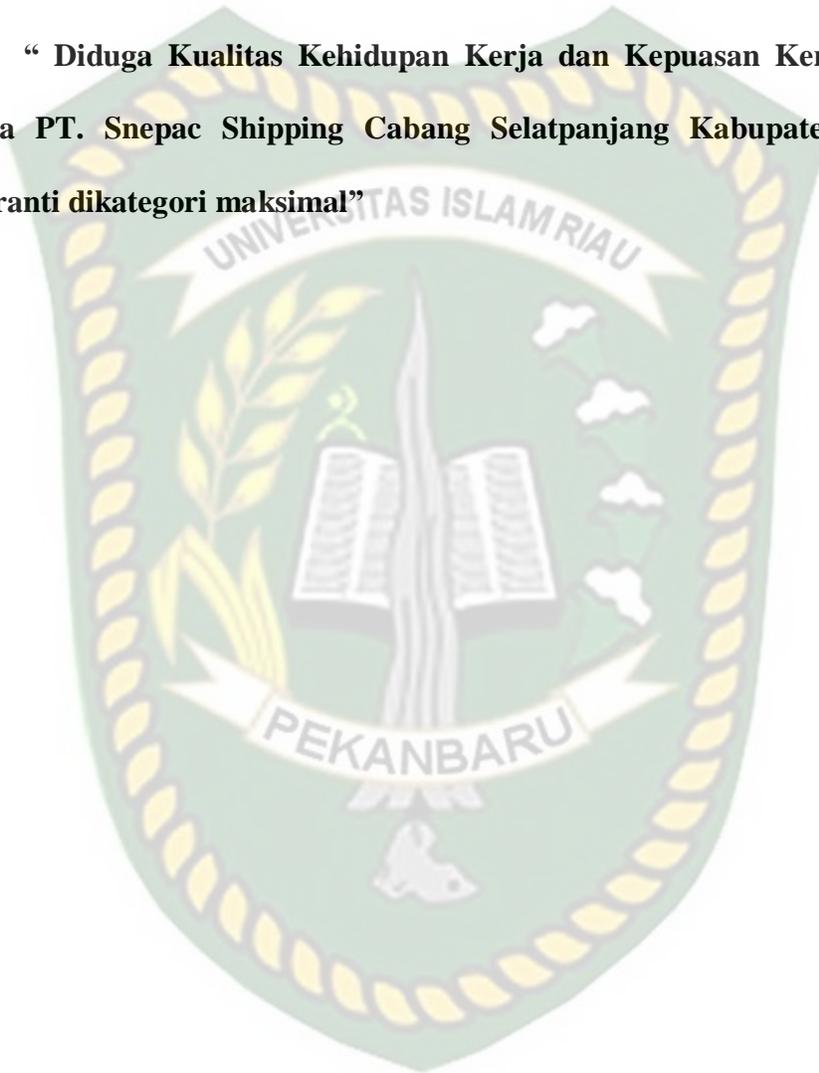
Struktur Penelitian



2.1. Hipotesis

Berdasarkan dari perumusan masalah diatas dan dikaitkan dengan teori yang ada, maka penulis mencoba membuat hipotesis sebagai berikut :

“ Diduga Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Snepac Shipping Cabang Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti dikategori maksimal”



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

PT. Snepac Shipping Cabang Selat panjang yang berada di kelurahan Alah air, kecamatan Tebing Tinggi, kabupaten kepulauan Meranti Provinsi Riau.

3.2 Operasional Variabel

Variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah seperti yang diuraikan table berikut:

Tabel 3.1.
Operasional Kualitas Kehidupan Kerja, Dan Kepuasan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
KUALITAS KEHIDUPAN KERJA: Kualitas kehidupan kerja (Quality of work life) merupakan gambaran kualitas hubungan personal dengan kondisi kerja secara keseluruhan. (Rokhman,2014)	a. Pertumbuhan dan pengembangan	<ul style="list-style-type: none"> • Pengaturan Jadwal kerja • Kesempatan meningkatkan keterampilan • Kesempatan unjuk kemampuan 	Ordinal
	b. Partisipasi	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan meningkatkan komunikasi internal • Kemampuan meningkatkan komunikasi kelompok • Kemampuan meningkatkan kordinasi • Kemampuan melibatkan diri dalam pembuatan keputusan organisasi 	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
	c. Sistem imbalan yang inovatif	<ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan hidup • Jaminan kelangsungan bekerja • Kesesuaian imbalan dan tanggung jawab • Kesesuaian gaji dengan kebutuhan para pekerja 	
	d. Lingkungan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kondisi keamanan lingkungan kerja • Kondisi umum kenyamanan dilingkungan kerja • Jaminan keselamatan kerja 	
KEPUASAN KERJA : Merupakan penilaian persepsi karyawan mengenai pekerjaan yang dilakukan dan kepuasan kerja mengacu pada perasaan positif dan negatif karyawan dalam menangani sebuah pekerjaan atau tanggung jawab. (Schultz, 2010)	a. Upah	<ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan hidup • Jaminan kelangsungan bekerja • Kesesuaian imbalan dan tanggung jawab • Kesesuaian upah dengan kebutuhan para pekerja 	Ordinal
	b. Kelompok Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kerja sama antar unit berjalan baik. • Kekompakan Tim dalam menjalankan tugas sangat baik • Didalam Unit Kerja karyawan saling Membantu 	
	c. Pengembangan Karir	<ul style="list-style-type: none"> • Kesempatan meningkatkan keterampilan • Kesempatan unjuk kemampuan 	

3.3 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis dan sumber data yaitu:

1. Data Primer, yang merupakan data yang belum jadi dan diperoleh langsung dari sumber data yaitu karyawan/responden serta pimpinan perusahaan, berupa tanggapan responden terhadap Kualitas kehidupan kerja dan Kepuasan Kerja.
2. Data Sekunder, yang merupakan data yang telah jadi yang dikumpulkan dari bagian penyusunan rencana kerja sehubungan dengan Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja.

3.1. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penulisan ini untuk mengumpulkan data yang diperlukan, penulis melakukan penelitian dengan menggunakan metode sebagai berikut :

a. Wawancara

Yaitu data yang dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan mengajukan pertanyaan kepada pimpinan perusahaan atau melakukan Tanya jawab kepada pihak yang menjadi sumber data dalam perusahaan yang menjadi objek penelitian.

b. Kuesioner

Yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang telah penulis siapkan dan mengajukan pertanyaan tersebut kepada para responden untuk menjawab pertanyaan yang telah disediakan.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Snepac Shipping Cabang Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti yang berjumlah 26 orang. Dan dari populasi tersebut sebanyak 26 orang karyawan untuk dijadikan sampel penelitian, tidak termasuk pimpinan perusahaan . dan sampel penelitian yang ditentukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Yaitu, teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel.



3.3. Teknik analisis data

Analisis Deskriptif

Dalam melakukan analisis data, penulis menggunakan analisis deskriptif yang membandingkan data yang ada dengan berbagai teori yang mendukung dan bersifat menjelaskan atau menguraikan. Kemudian penulis mengambil beberapa kesimpulan dari penjelasan penjelasan tersebut.

Selanjutnya untuk mendapatkan hasil dari data variable. Penulis mentransformasi dengan memberi skor atau bobot nilai pada kuesioner dengan ketentuan sebagai berikut:

- Sangat Baik : Bobot/nilai= 5
- Baik : Bobot/nilai= 4
- Cukup Baik : Bobot/nilai= 3
- Kurang Baik : Bobot/nilai= 2
- Kurang Tidak Baik : Bobot/nilai= 1

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti

PT.Snepac Shipping Cabang Selat Panjang yang berada di kelurahan Alah Air, Kecamatan Tebing Tinggi, Kabupaten kepulauan Meranti, Provinsi Riau persisnya terletak dipinggir laut. PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang adalah perusahaan yang bergerak dibidang galangan dok, bengkel dan pembuatan kapal. Yang berdiri pada tahun 1992 yang pada awalnya perusahaan ini adalah perusahaan pribadi milik Tuan Tomi dan pada awal berdirinya perusahaan ini tidak diberi nama secara resmi, dan berjalan dengan administrasi yang tidak teratur. Seiring berjalannya waktu perusahaan juga harus mengalami perubahan dan kemajuan dan akibat dari kekurangan modal usaha lalu perusahaan ini bekerja sama dengan perusahaan PT. Snepac Shipping yang berada di batam sebuah perusahaan pelayaran nasional. PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang yang pengembangan sumber daya manusia dan pengkajian segmentasi kegiatannya yang dapat dikerjasamakan dengan masyarakat sekitar perusahaan. PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang memiliki kinerja tim yang solid, memiliki pengalaman yang relevan, dan memiliki kemampuan dalam melakukan tugasnya.

Demi mencapai misi perusahaan yaitu :

- a. Membangun dan mengembangkan suatu kelompok usaha bermotivasi tinggi serta memiliki komitmen kuat dan bertanggung jawab.
- b. Menghasilkan pertumbuhan usaha yang berkesinambungan
- c. Menjadi yang terbaik dalam bidang industry maupun segmen pasar yang dimasuki.
- d. Menciptakan lapangan kerja dan peluang
- e. Meningkatkan pendapatan masyarakat dan pengembangan sosial ekonomi wilayah.

4.2. Struktur Organisasi Perusahaan

Sebelum penulis menggambarkan struktur organisasi perusahaan terlebih dahulu penulis akan menjelaskan beberapa hal mengenai tugas-tugas spesifik yang diberikan PT. Snepac Shipping Cabang Selat panjang kepada karyawan yang bekerja di PT. Snepac Shipping Cabang Selatpanjang yakni sebagai berikut :

1. Pimpinan:

- Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan yang akan digunakan PT. Snepac Shipping Cabang Selat panjang.
- Mendorong dan memotivasi bawahannya untuk dapat bekerja dengan giat dan tekun.

- Membina bawahan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien.
- Menciptakan iklim kerja yang baik dalam perusahaan.

2. Sekretaris

- Memfilter informasi dan sebagai sumber informasi bagi pimpinan dan menjalankan tugas, fungsi dan tanggung jawab.
- Menjadi perantara pihak-pihak yang ingin berhubungan dengan pimpinan. Beberapa kegiatan yang bisa dilakukan misalnya melakukan pertemuan, kunjungan, konferensi maupun roadshow dalam rangka menjalin hubungan dengan berbagai pihak yang berkepentingan dengan perusahaan/pimpinan.
- Mempelancar kegiatan ketatausahaan seperti mengetik, kearsipan, computer dan pengadaan dikumen yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan.

3. Bendahara

- Mengadministrasikan dengan baik aliran kas masuk yang diterima.
- Bertanggung jawab atas keamanan dan keselamatan dari kas yang diterimanya.
- Membantu pelaksanaan pembayaran belanja pada tingkat satuan kerja yang selanjutnya dikenal dengan istilah uang persediaan (UP).
- Mengadministrasikan seluruh kegiatan dengan menggunakan prosedur.

4. Purchase

- Mengelola kebijakan purchasing dan memastikan semua pembelian sesuai dengan kebijakan tersebut.
- Memilih supplier dengan perusahaan dan berkomunikasi dengan resmi dengan supplier tersebut.
- Mengurus penganggaran, penetapan biaya dan penghematan biaya setelah melakukan review terhadap informasi yang ada.
- Mengurus asuransi kesehatan dan kerja para staf beserta dengan hal hal resmi lainnya.

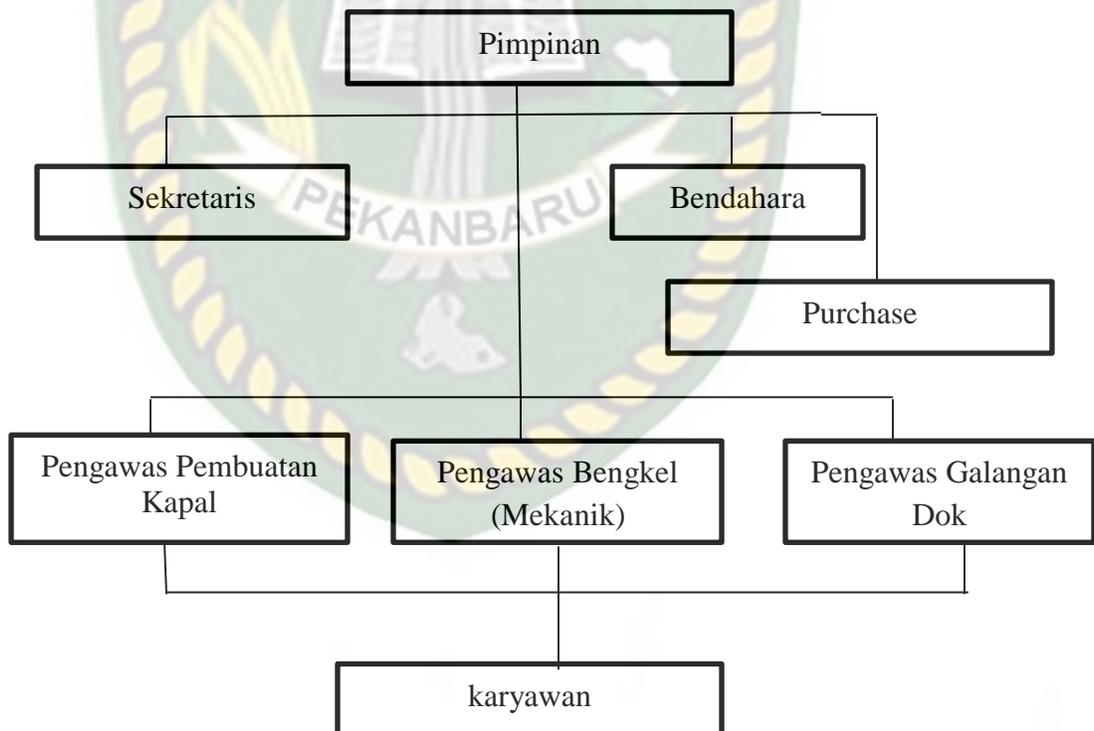
5. Pengawasan

- Pengawasan Pembuatan Kapal
 - Memonitoring pelaksanaan pekerjaan, memberi arahan serta advise teknik terhadap permasalahan yang dijumpai dilapangan, meneliti material campuran dan komposisi bahan yang digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
- Pengawasan Bengkel (Mekanik)
 - Mengkoordinir dan memberi pengarahan kerja dalam pelaksanaan kegiatan agar dapat meningkatkan efesiensi di dalam bagiannya.
 - Mengawasi bekerjanya mesin mesin.

- Memeriksa dan memastikan bahawa mesin dapat berfungsi dengan baik.
- Pengawasan Galangan Dok kapal
 - Mengawasi dan mengatur segala jenis perbaikan . baik itu berupa penggantian plat atau yang lainnya.
 - Mengusulkan perbaikan untuk masing masing bagiannya.
 - Meminta Fasilitas untuk kelancaran tugas.
 - Mengawasi kinerja bawahan.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT.Snepac Shipping Cabang Selat Panjang



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karyawan sebagai sumber daya manusia bagi sebuah perusahaan, dimana untuk meningkatkan Kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja masing-masing karyawan harus dilakukan dengan memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja tersebut. Faktor yang dimaksud adalah termasuk kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi sebagaimana yang dikaji dalam penelitian ini. Dalam pembahasan selanjutnya akan diuraikan mengenai kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Snepac shipping cabang selat panjang melalui tanggapan responden.

5.1. Identitas Responden

Sebelum membahas mengenai kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Snepac shipping cabang Selat panjang, Berikut ini uraian tentang identitas responden yang terdiri dari tingkat umur, jenis kelamin dan masa kerja yang akan diuraikan sebagai berikut :

5.1.1. Tingkat Umur

Umur merupakan factor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua tugas-tugas yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada produktivitas kerja. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi produktivitas kerja, tingkat ketelitian dalam bekerja, konsentrasi dan ketahanan fisik dalam bekerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor

kesehatan, daya tahan dan lain-lain. Adapapun tingkat umur karyawan PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Tingkat umur karyawan PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang
Kabupaten Kepulauan Meranti

Klasifikasi Tingkat umur (Tahun)	Frekuensi	Persentase
26-30	8	30,76
31-35	10	38,46
36-40	5	19,25
>40	3	11,53
Total	26	100

Sumber : Data Olahan,2019

Berdasarkan tabel 5.1.1 di atas menunjukkan bahwa responden yang memiliki umur 26-30 sebanyak 8 orang dengan persentase 30,76%, 31-35 sebanyak 10 orang dengan persentase 38,46%, 36-40 sebanyak 5 orang dengan persentase 19,25%, dan >40 sebanyak 3 orang dengan persentase 11,53 %. Dengan demikian diharapkan tetap dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti. Walaupun faktor usia tua sangat berpengaruh dengan tingkat kesehatan dan produktivitas kerja seseorang, semakin tua umur seseorang, cenderung kesehatan akan menurun dan secara otomatis produktivitas kerja pun kurang maksimal.

5.1.2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin juga menjadi salah satu faktor yang dapat diperhatikan dalam melakukan penilaian Kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Untuk mengetahui jenis kelamin responden pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	24	92,3
2	Perempuan	2	7,7
	Jumlah	26	100

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui dari 26 orang responden pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 2 orang atau 7,7% dan sisanya laki-laki sebanyak 24 orang atau 92,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Snepac Shipping Cabang Selatpanjang, dimana mayoritas kebanyakan berjenis kelamin laki-laki dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

5.1.3. Tingkat Pendidikan

Selain tingkat umur, tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan. disamping sebagai latar belakang seseorang, pendidikan juga seringkali dikaitkan dengan posisi karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Table 5.3 ini menunjukkan latar belakang pendidikan responden pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Tingkat Pendidikan
Pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang

Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Persentase
S1	3	11,5
SMA/SMK	18	69,1
SMP	5	19,1
Jumlah	26	100

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.1.3 di atas menunjukkan bahwa responden yang tingkat pendidikan S1 sebanyak 3 Orang dengan persentase 11,5% SMA/SMK sebanyak 18 Orang dengan persentase 69,1% dan SMP sebanyak 5 orang dengan persentase 19,1%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak tingkat pendidikan reponden SMA/SMK atau sebanyak 18 orang atau sebesar 69,1% . Tingkat pendidikan pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kepulauan Meranti sudah cukup baik, dimana karyawan yang pendidikannya tinggi mampu

memberikan pengarahan bagi pegawai yang belum mengerti sepenuhnya tentang pekerjaan.

Menurut Suhardjo, 2007 tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang dicapai dan kemauan yang dikembangkan.

5.2. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja

Sebuah organisasi adalah tempat berkumpulnya orang-rang yang bekerja secara bersama-sama demi mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan dari sebuah organisasi bisa berarti tujuan bagi individu organisasi ataupun tujuan secara institusional organisasi. Keinginan dari pencapaian tujuan tersebut tentunya dilatarbelakangi oleh beberapa hal seperti adanya sikap dan perilaku individu, kelompok dan organisasi. Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) merupakan suatu keadaan terpenuhi kebutuhan karyawan, adanya kesempatan bagi karyawan untuk turut berperan menentukan cara bekerja dan sumbangan yang dapat diberikan karyawan pada organisasi (Zin,2004).

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dalam sebuah perusahaan yang memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan pencapaian hasil yang sesuai dengan tujuan dari sebuah perusahaan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen perusahaan tersebut. Dengan mengetahui kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan, melalui bagaimana

karyawan tersebut merespon terhadap berbagai program atau rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dapat menjadi umpan balik yang sangat berharga bagi perusahaan tersebut.

5.2.1 Pertumbuhan dan Pengembangan

Terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan, implementasi adalah bagaimana organisasi memberikan kesempatan pendidikan dan pelatihan (diklat) secara teratur, tepat sesuai dengan kebutuhan pegawai serta memberi kesempatan melanjutkan pendidikan baik dengan beasiswa organisasi/ lembaga maupun biaya sendiri.

5.2.1.1 Pengaturan Jadwal Kerja

Pengaturan jadwal kerja yang mendasar adalah waktu dari sehari seorang pekerja harus ditempat kerja. Dengan definisi ini, semua pekerja yang dijadwalkan berada ditempat kerja.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai Pengaturan jadwal kerja karyawan PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini:

Tabel 5.4
Tanggapan Responden Mengenai Pengaturan Jadwal Kerja Pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	3	11,54
Baik	18	69,23
Cukup baik	3	11,54
Tidak baik	-	-
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	26	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pendidikan pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 18 orang atau sebesar 69,23%, yang memberikan tanggapan cukup sebanyak 3 orang atau sebesar 11,54%, kemudian responden yang menyatakan tanggapan sangat baik sebanyak 3 orang atau sebesar 11,54%, dan tidak ada responden yang menjawab tidak baik dan sangat tidak baik.

Kesediaan Karyawan PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang dalam ketetapan jadwal yang secara maksimal bersedia untuk mengikuti pengaturan jadwal kerja tersebut dengan baik.. Mayoritas karyawan menganggap setuju dalam kesediaan bekerja melalui pengaturan jadwal kerja yang baik. Dalam hal ini, karena mereka menganggap bahwa jika hal ini dilakukan dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja pada perusahaan sehingga tujuan utama bisa tercapai

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa Pengaturan jadwal kerja di PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang dalam

kategori baik. Tanggapan responden diatas menyatakan bahwa karyawan telah mengikuti jadwal kerja yang sesuai dengan ketentuan pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang.

5.2.1.2 Meningkatkan Keterampilan

Untuk merenggapai kesuksesan tersebut tentu tidak mudah. Perlu perjuangan khusus untuk bisa menaikkan level kita dalam mencapai karir yang sukses. Hal yang harus ditingkatkan untuk bisa menggapai kesuksesan dalam karir ini salah satu nya adalah skill yang dimiliki. Skill ini disesuaikan dengan permintaan perusahaan, dengan tujuan pencapaian tujuan perusahaan tertentu. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai, meningkatkan keterampilan dalam bekerja pada karyawan PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.5
Tanggapan Responden Mengenai Meningkatkan Keterampilan Dalam Bekerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat panjang Kabupaten Kepulauan Meranti

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	3	11,54
Baik	17	65,38
Cukup baik	4	15,38
Tidak baik	2	7,69
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	26	100

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari Tabel 5.5 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai meningkatkan keterampilan dalam bekerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 17 orang atau sebesar 65,38%, yang memberikan tanggapan cukup sebanyak 4 orang atau sebesar 15,38 %, kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 3 orang atau sebesar 11,54%, responden yang menyatakan tanggapan tidak baik baik sebanyak 2 orang atau sebesar 7,69%, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik.

Dalam hal ini karyawan PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang diberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dalam bekerja. Sesungguhnya meningkatkan keterampilan dalam bekerja sangat penting untuk kemajuan karyawan dan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut hasibuan perusahaan maupun organisasi menggunakan penilaian prestasi kerja bagi para karyawan atau individu mempunyai maksud sebagai langkah administratif dan pengembangan secara administrative, perusahaan atau organisasi dapat menjadikan penilaian prestasi kerja sebagai ajuan standar dalam membentuk keputusan yang berkenaan dengan kondisi pekerjaan karyawan, termasuk untuk promosi ke jenjeang karir yang lebih tinggi.

5.2.1.3 Kesempatan Unjuk Kemampuan

Perusahaan dapat berprestasi unggul apabila orang orang yang bekerja dalam perusahaan dapat memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan sesuai dengan tugas dan kemampuannya. Untuk mengetahui hasil tanggapan

responden mengenai unjuk kemampuan dalam bekerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.6
Tanggapan Responden Mengenai Unjuk Kemampuan Dalam Bekerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	1	3,85
Baik	13	50
Cukup baik	7	26,92
Tidak baik	4	15,38
Sangat Tidak baik	1	3,85
Jumlah	26	100

Sumber : data olahan, 2019

Dari Tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai unjuk kemampuan dalam bekerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang yaitu tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 13 orang atau sebesar 50%, dan responden yang menyatakan cukup sebanyak 7 orang atau sebesar 26,92%, dan yang menyatakan sangat baik sebanyak 1 orang atau sebesar 3,85%, kemudian responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 4 orang atau sebesar 15,38% dan responden yang menyatakan sangat tidak baik sebanyak 1 orang atau sebesar 3,85.

Hal ini menunjukkan bahwa diberinya kesempatan karyawan dalam unjuk kemampuan melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas dengan menerima resiko atas kegagalan dari pelaksanaan tugas-tugas tersebut. Salah satu temuan

dilapangan peneliti menemukan adanya karyawan menunjukkan kemampuan dalam berhadapan dengan kondisi serba tidak pasti dan bisa mengatasinya.

Menurut Mangkunegara (2005:113) kemampuan menyangkut knowledge (pengetahuan), skill (keahlian), aptitude (kepintaran). Jarang ada karyawan yang mempunyai area ini, meski ada hubungannya; namun ketiga area berbeda satu dengan yang lainnya. Penggunaan kemampuan sebagai dasar dari berbagai aspek sumber daya manusia kini semakin menjadi satu tren dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Hasil penelitian akan memberikan gambaran apakah atau berapa banyakkah dari karyawan tersebut yang benar-benar mampu, berapa yang kurang mampu dan tidak memenuhi syarat sama sekali.

Tabel. 5.7
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Indikator Pertumbuhan dan Pengembangan pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang

No	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1.	Pengaturan jadwal kerja	3	18	3	-	-	96
2.	Meningkatkan keterampilan	3	17	4	2	-	99
3.	Unjuk Kemampuan	1	13	7	4	1	87
Total Skor							282

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai indicator pertumbuhan dan pengembangan pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 282. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 3 \times 5 \times 26 = 390$$

$$\text{Nilai Terendah} = 3 \times 1 \times 26 = 78$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{390 - 78}{5} = \frac{312}{5} = 62,4$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai Indikator pertumbuhan dan pengembangan pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, maka dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat Baik	= 327,6 - 390
Baik	= 265,2 - 327,6
Cukup	= 202,8 - 265,2
Tidak baik	= 140,4 - 202,8
Sangat Tidak baik	= 78 - 140,4

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai indikator pertumbuhan dan pengembangan pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti berada pada kategori baik.

5.2.2 Partisipasi

Partisipasi buah pikiran lebih merupakan partisipasi berupa sumbangan ide, pendapat atau buah pikiran konstruktif, baik untuk menyusun program maupun untuk memperlancar pelaksanaan program dan juga untuk mewujudkannya dengan memberikan pengalaman dan pengetahuan guna mengembangkan kegiatan yang diikutinya.

5.2.2.1 Kemampuan Meningkatkan Komunikasi Internal

Suasana kerja akan tercipta dengan baik apabila karyawan mampu berkomunikasi dengan baik didalam perusahaan tersebut. Banyak hal berdampak positif dapat terjadi dari hubungan antar karyawan yang baik antara lain akan terhindar dari perselisihan dalam bekerja. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden komunikasi internal dalam bekerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat panjang, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi Internal Dalam Bekerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	4	15,38
Baik	14	53,85
Cukup baik	6	23,08
Tidak baik	1	3,85
Sangat Tidak baik	1	3,85
Jumlah	26	100

Sumber : data olahan 2019

Dari Tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai Komunikasi internal dalam bekerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang yaitu tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 14 orang atau sebesar 53,85 %, yang memberikan tanggapan cukup sebanyak 6 orang atau sebesar 23,08%, kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 4 orang atau sebesar 15,38%, dan responden yang menyatakan tanggapan tidak baik sangat tidak baik sebanyak 1 orang atau sebesar 3,85%.

Karyawan setuju jika para karyawan diberi keterbukaan didalam berkomunikasi didalam perusahaan, hal ini dibuktikan terciptanya komunikasi yang baik didalam PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang.

Menurut brennan (dalam effendi 2009;122) komunikasi internal adalah pertukaran gagasan diantara para administrator dan pegawai dalam suatu organisasi atau instansi yang menyebabkan terwujudnya organisasi tersebut lengkap dengan strukturnya dan vertical dalam suatu organisasi yang menyebabkan pekerjaan berlangsung.

5.2.2.2 Komunikasi Kelompok

Suasana kerja akan tercipta dengan baik apabila sesama karyawan juga dapat menciptakan hubungan yang baik pula. Banyak hal yang berdampak positif dapat terjadi dari hubungan antar karyawan yang baik antara lain akan terhindar dari perselisihan dalam bekerja terciptanya suasana yang nyaman dan tenang serta dapat menjalin ikatan persaudaraan antar sesama karyawan tersebut. Jadi hubungan baik antar karyawan sangat besar dampak pada pekerjaan sehingga tujuan perusahaan akan terwujud. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai komunikasi kelompok pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan responden mengenai Komunikasi Kelompok pada
PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	3	11,54
baik	14	53,85
Cukup baik	6	23,08
Tidak baik	3	11,54
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	26	100%

Sumber : data olahan, 2019

Dari Tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai penyelesaian komunikasi kelompok pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang yaitu tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 14 orang atau sebesar 53,85%, yang memberikan tanggapan cukup sebanyak 6 orang atau sebesar 23,08%, kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 3 orang atau sebesar 11,54%, kemudian responden yang menyatakan tanggapan tidak baik sebanyak 3 orang atau sebesar 11,58%, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik.

Dengan demikian menunjukkan bahwa karyawan setuju jika para karyawan memiliki komunikasi kelompok yang baik di dalam perusahaan. Komunikasi kelompok dituntut selalu dapat menjaga hubungan kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan dan ketenangan dalam melakukan pekerjaan. Suasana kerja akan tercipta dengan baik apabila sesama karyawan juga dapat menciptakan hubungan yang baik pula.

Menurut Phil Venditti (2012) yang komunikasi kelompok adalah pertukaran informasi antara mereka yang memiliki kesamaan secara budaya, liguistik dan/ atau geografi.

5.2.2.3 Meningkatkan Kordinasi

Pola kordinasiu menjadi hal yang vital bagi semua pemimpin diberbagai tingkat untuk mencapai tujuan tim. Maka dari itu perlu adanya perencanaan yang matang sebelum melakukan kordinasi dan pentingnya menyamakan persepsi agar setiap pihak yang terlibat dalam kordinasi haruslah memiliki kesamaan persepsi. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai peningkatan kordinasi di PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.10
Tanggapan responden mengenai peningkatan kordinasi karyawan pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	8	30,77
Baik	12	46,15
Cukup baik	3	11,54
Tidak baik	1	3,85
Sangat Tidak baik	2	7,69
Jumlah	26	100

Sumber : data olahan, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai peningkatan kordinasi karyawan pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang yaitu tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 12 orang atau

sebesar 46,15%, yang memberikan tanggapan cukup sebanyak 3 orang atau sebesar 11,54%, kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 8 orang atau sebesar 30,77%, responden yang menyatakan tanggapan tidak baik sebanyak 1 orang atau sebesar 3,85% dan responden yang menyatakan sangat tidak baik sebanyak 2 orang atau sebesar 7,69%.

Dengan demikian dapat dianalisa bahwa karyawan PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang sudah baik dalam peningkatan koordinasi dan koordinasi akan berjalan lebih efektif apabila masing-masing anggota tim memahami konteksnya. Terlebih lagi bagi para pemimpin, harus memahami hal yang akan disampaikan dan situasi yang terjadi.

Sondang P. Siagian, M.P.A Ph.D berpendapat bahwa koordinasi adalah pengaturan keterkaitan pada usaha bersama dalam rangka mencapai keseragaman tindakan untuk meraih tujuan bersama. Koordinasi juga suatu proses pengaturan supaya pembagian tugas setiap individu maupun grup mampu terbentuk sebagai kebutuhan yang terintegrasi dengan efisien.

5.2.2.4 Melibatkan Diri Dalam Pembuatan Keputusan

Pengambilan keputusan adalah pemilihan satu alternatif dari serangkaian alternative. Sedangkan perlibatan karyawan adalah suatu proses mengikut sertakan para karyawan pada semua level organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah yang dapat berupa ide, saran kritik dan sebagainya (Fandy Tjiptono 2003; 128). Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai

keterlibatan pembuatan keputusan pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.11
Tanggapan responden mengenai keterlibatan pembuatan keputusan pada PT.Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	3	11,54
Baik	16	61,54
Cukup baik	5	19,23
Tidak baik	2	7,69
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	26	100

Sumber : data olahan, 2019

Dari Tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai keterlibatan pembuatan keputusan pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang yaitu tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 16 orang atau sebesar 61,54%, yang memberikan tanggapan cukup sebanyak 5 orang atau sebesar 19,23%, kemudian yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 3 orang sebesar 11,54% , kemudian responden yang menjawab tidak baik sebanyak 2 orang atau sebesar 7,69%, dan tidak ada responden yang memberikan pernyataan sangat tidak baik.

Dengan demikian menunjukkan bahwa selama ini karyawan dilibatkan dalam pembuatan keputusan dengan para karyawan yang diijikan memberi gagasan dan diberikan kesempatan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Mayoritas karyawan PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang menganggap

setuju jika keterlibatan dalam pembuatan keputusan mampu meningkatkan hasil kerja dan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut French et al bahwa peran serta menunjukkan suatu proses antara dua atau lebih yang mempengaruhi satu terhadap yang lainnya dalam membuat rencana, kebijakan, dan keputusan sesungguhnya lahir dari desakan kebutuhan psikologis yang mendasar pada setiap individu.

Tabel. 5.12
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Indikator partisipasi pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti

No	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1.	Komunikasi Internal	4	14	6	1	1	97
2.	Komunikasi Kelompok	3	14	6	3	-	95
3.	Meningkatkan Koordinasi	8	12	3	1	2	101
4.	Melibatkan diri dalam pembuatan keputusan	3	16	5	2	-	98
Total Skor							391

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai indikator partisipasi pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 391. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 4 \times 5 \times 26 = 520$$

$$\text{Nilai Terendah} = 4 \times 1 \times 26 = 104$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{520 - 104}{5} = \frac{416}{5} = 83,2$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai Indikator partisipasi pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, maka dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat Baik	= 436,8 - 520
Baik	= 353,6 - 436,8
Cukup	= 270,4 - 353,6
Tidak baik	= 187,2 - 270,4
Sangat Tidak baik	= 104 - 187,2

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai indikator partisipasi pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang berada pada kategori baik.

5.2.3 Sistem Imbalan Yang Inovatif

Bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai standart pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja. Implementasinya adalah bagaimana organisasi selalu berusaha meningkatkan kesejahteraan pegawai dengan memberikan gaji tunjangan yang memadai sesuai dengan standart hidup pegawai.

5.2.3.1 Kebutuhan Hidup

Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjanya. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kebutuhan hidup bagi karyawan PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan responden mengenai kebutuhan hidup Pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	3	11,54
Baik	18	69,23
Cukup baik	3	11,54
Tidak baik	-	-
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	26	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kebutuhan hidup yang diberikan oleh PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 18 orang atau sebesar 69,23%, yang memberikan tanggapan cukup sebanyak 3 orang atau sebesar 11,54%, kemudian responden yang menyatakan tanggapan sangat baik sebanyak 3 orang atau sebesar 11,54%, dan tidak ada responden yang menjawab tidak baik dan sangat tidak baik.

Pemenuhan Kebutuhan hidup yang didapat karyawan di PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang dalam sistem imbalan yang inovatif yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan hidup para karyawan. Mayoritas karyawan menganggap setuju dalam pemenuhan kebutuhan melalui sistem imbalan yang inovatif.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa Pemenuhan kebutuhan hidup di PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang dalam kategori baik. Tanggapan responden diatas menyatakan bahwa karyawan telah mendapat imbalan yang sesuai dengan ketentuan pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang.

5.2.3.2 Jaminan kelangsungan bekerja

Pekerja mendapatkan hak dan kesempatan yang sama dengan mereka yang bekerja diperusahaan pada umumnya, antara lain dalam hal standar gaji, kenaikan gaji, jaminan sosial, cuti, dan fasilitas kerja. Dan untuk mernggapai kesuksesan perusahaan perlu adanya jaminanan kelangsungan bekerja bagi karyawan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai jaminan kelangsungan dalam bekerja pada karyawan PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang , maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.14
Tanggapan responden mengenai jaminan kelangsungan dalam bekerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat panjang Kabupaten Kepulauan Meranti

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	3	11,54
Baik	17	65,38
Cukup baik	4	15,38
Tidak baik	2	7,69
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	26	100

Sumber : data olahan, 2019

Dari Tabel 5.14 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai jaminan kelangsungan hidup dalam bekerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 17 orang atau sebesar 65,38%, yang memberikan tanggapan cukup sebanyak 4 orang atau sebesar 15,38 %, kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 3 orang atau sebesar 11,54%, responden yang menyatakan tanggapan tidak baik baik sebanyak 2 orang atau sebesar 7,69%, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik.

Dalam hal ini karyawan PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang adanya keberlangsungan jaminan dalam bekerja. Adanya jaminan kelangsungan bekerja sangat penting untuk kemajuan karyawan dan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Jaminan kelangsungan bekerja ialah hak hak bagi pekerja/buruh menentukan masa kerja dan menjadi salah satu dasar penentuan upah pada perusahaan.

5.2.3.3 Kesesuaian Imbalan Dan Tanggung Jawab

Harder mengemukakan bahwa imbalan jasa merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam perusahaan, oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus betul-betul mempertimbangkan masalah imbalan karyawannya. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kesesuaian imbalan dan tanggung jawab dalam bekerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.15
Tanggapan responden mengenai kesesuaian imbalan dan tanggung jawab dalam bekerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	1	3,85
Baik	13	50
Cukup baik	7	26,92
Tidak baik	4	15,38
Sangat Tidak baik	1	3,85
Jumlah	26	100

Sumber : data olahan, 2019

Dari Tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kesesuaian imbalan dan tanggung jawab dalam bekerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang yaitu tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 13 orang atau sebesar 50%, dan responden yang menyatakan cukup sebanyak 7 orang atau sebesar 26,92%, dan yang menyatakan sangat baik sebanyak 1 orang atau sebesar 3,85%, kemudian responden yang menyatakan tidak baik

sebanyak 4 orang atau sebesar 15,38% dan responden yang menyatakan sangat tidak baik sebanyak 1 orang atau sebesar 3,85.

Hal ini menunjukkan imbalan dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan sesuai dalam pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Mathis & Jackson Imbalan merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa karyawan bekerja pada suatu perusahaan dan bukan pada perusahaan lain. Imbalan jasa dapat berbentuk intrinsik (internal) dan ekstrinsik (eksternal). Imbalan intrinsik mencakup aspek psikologis dan sosial seperti pemberian pujian, sedangkan imbalan ekstrinsik berupa finansial.

5.2.3.4 Kesesuaian gaji dengan kebutuhan para pekerja

Imbalan jasa merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kesesuaian gaji dengan kebutuhan para pekerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.16
Tanggapan responden mengenai Kesesuaian gaji dengan kebutuhan para pekerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	4	15,38
Baik	14	53,85
Cukup baik	6	23,08
Tidak baik	1	3,85
Sangat Tidak baik	1	3,85
Jumlah	26	100

Sumber : data olahan 2019

Dari Tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kesesuaian gaji dengan kebutuhan para pekerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang yaitu tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 14 orang atau sebesar 53,85 %, yang memberikan tanggapan cukup sebanyak 6 orang atau sebesar 23,08%, kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 4 orang atau sebesar 15,38%, dan responden yang menyatakan tanggapan tidak baik sangat tidak baik sebanyak 1 orang atau sebesar 3,85%.

Karyawan setuju jika para karyawan diberi kesesuaian gaji dengan kebutuhan. Hal ini dibuktikan terpenuhinya kebutuhan para karyawan yang baik didalam PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang.

Suroso (2003) menyatakan bahwa untuk memberikan imbalan dapat digunakan beberapa alat manajemen kinerja, yaitu Gaji Pokok atau Tunjangan tetap/pembayaran kinerja. Bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan kehidupan melalui gaji yang diperoleh dari organisasi, dengan gaji yang diperolehnya tenaga kerja dapat memenuhi kebutuhannya (kebutuhan fisik, sosial dan sebagainya baik untuk dirinya sendiri maupun untuk keluarganya).

Tabel. 5.17
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Indikator sistem imbalan yang inovatif pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang

No	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1.	Kebutuhan hidup	3	18	3	-	-	96
2.	Jaminan kelangsungan bekerja	3	17	4	2	-	99
3.	Kesesuaian imbalan dan tanggung jawab	1	13	7	4	1	87
4.	Kesesuaian gaji dengan kebutuhan para pekerja	4	14	6	1	1	97
Total Skor							379

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai indikator sistem imbalan yang inovatif pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 379. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 4 \times 5 \times 26 = 520$$

$$\text{Nilai Terendah} = 4 \times 1 \times 26 = 104$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{520 - 104}{5} = \frac{416}{5} = 83,2$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai Indikator partisipasi pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 436,8 - 520$$

$$\text{Baik} = 353,6 - 436,8$$

Cukup	= 270,4 - 353,6
Tidak baik	= 187,2 - 270,4
Sangat Tidak baik	= 104 - 187,2

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai indikator partisipasi pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang berada pada kategori baik.

5.2.4 Lingkungan Kerja

Tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk didalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik. Perwujudannya adalah organisasi selalu berusaha untuk memperbaiki kondisi fisik bangunan, gedung, tata kantor, seperti taman, tempat paker, halaman dan sebagainya, menuju terwujudnya perkantoran yang modern.

5.2.4.1 Kondisi keamanan lingkungan kerja

Prosedur keselamatan kerja sesungguhnya harus diaplikasikan pada semua perusahaan, tanpa ada melihat type industri perusahaan tersebut. Perusahaan yang berisiko rendah meskipun harus turut standard Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja terutama office safety atau Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja di kantor. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai peningkatan kordinasi di PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.17
Tanggapan responden mengenai Keamanan lingkungan kerja pada
PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	3	11,54
baik	14	53,85
Cukup baik	6	23,08
Tidak baik	3	11,54
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	26	100%

Sumber : data olahan, 2019

Dari Tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai keamanan lingkungan kerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang yaitu tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 14 orang atau sebesar 53,85%, yang memberikan tanggapan cukup sebanyak 6 orang atau sebesar 23,08%, kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 3 orang atau sebesar 11,54%, kemudian responden yang menyatakan tanggapan tidak baik sebanyak 3 orang atau sebesar 11,58%, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik.

Dengan demikian menunjukkan bahwa karyawan setuju jika para karyawan memiliki kondisi lingkungan kerja yang aman. Lingkungan kerja yang aman yaitu peralatan perlindungan diri, waktu kerja, lingkungan kerja, factor manusia yang berupaya untuk melindungi tenaga kerja.

Menurut Mathis dan Jackson pengertian K3 adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan

mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja.

5.2.4.2 Kondisi umum kenyamanan dilingkungan kerja karyawan

Sebagai serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kondisi umum kenyamanan di lingkungan kerja di PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.18
Tanggapan responden kondisi umum kenyamanan dilingkungan kerja karyawan pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	8	30,77
Baik	12	46,15
Cukup baik	3	11,54
Tidak baik	1	3,85
Sangat Tidak baik	2	7,69
Jumlah	26	100

Sumber : data olahan, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kondisi umum kenyamanan dilingkungan kerja karyawan pada PT. Snepac Shipping

Cabang Selat Panjang yaitu tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 12 orang atau sebesar 46,15%, yang memberikan tanggapan cukup sebanyak 3 orang atau sebesar 11,54%, kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 8 orang atau sebesar 30,77%, responden yang menyatakan tanggapan tidak baik sebanyak 1 orang atau sebesar 3,85% dan responden yang menyatakan sangat tidak baik sebanyak 2 orang atau sebesar 7,69%.

Dengan demikian dapat dianalisa bahwa karyawan PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang sudah nyaman dengan kondisi lingkungan di perusahaan.

Menurut Newstrom yang kurang lebih berarti bahwa kondisi kerja berhubungan dengan penjadwalan dari pekerjaan, lamanya bekerja dalam hari dan dalam waktu sehari atau malam selama orang-orang bekerja. Oleh sebab itu kondisi kerja yang terdiri dari faktor-faktor seperti kondisi fisik, kondisi psikologis, dan kondisi sementara dari lingkungan kerja, harus diperhatikan agar para pekerja dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

5.2.4.3 Jaminan Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja adalah suatu kondisi aman atau selamat dari resiko penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Secara filosofi, keamanan, kesehatan dan keselamatan kerja merupakan suatu pemikiran, usaha untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada umumnya dan hasil karya. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden

mengenai jaminan keselamatan kerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.19
Tanggapan responden mengenai jaminan keselamatan kerja pada PT.Snepac Shipping Cabang Selat Panjang

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	3	11,54
Baik	16	61,54
Cukup baik	5	19,23
Tidak baik	2	7,69
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	26	100

Sumber : data olahan, 2019

Dari Tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai jaminan keselamatan kerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang yaitu tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 16 orang atau sebesar 61,54%, yang memberikan tanggapan cukup sebanyak 5 orang atau sebesar 19,23%, kemudian yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 3 orang sebesar 11,54% , kemudian responden yang menjawab tidak baik sebanyak 2 orang atau sebesar 7,69%, dan tidak ada responden yang memberikan pernyataan sangat tidak baik.

Dengan demikian menunjukkan bahwa selama ini jaminan keselamatan kerja sudah diterapkan dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit kerja. Secara praktis merupakan pengawasan terhadap orang, mesin material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera.

Menurut Suma'mur, keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tenram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Tabel. 5.20
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Indikator Lingkungan Kerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti

No	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1.	Keamanan lingkungan kerja	3	14	6	3	-	95
2.	Kenyaman dilingkungan kerja	8	12	3	1	2	101
3.	Jaminan keselamatan kerja	3	16	5	2	-	98
Total Skor							294

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai indicator Lingkungan kerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 294. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 3 \times 5 \times 26 = 390$$

$$\text{Nilai Terendah} = 3 \times 1 \times 26 = 78$$

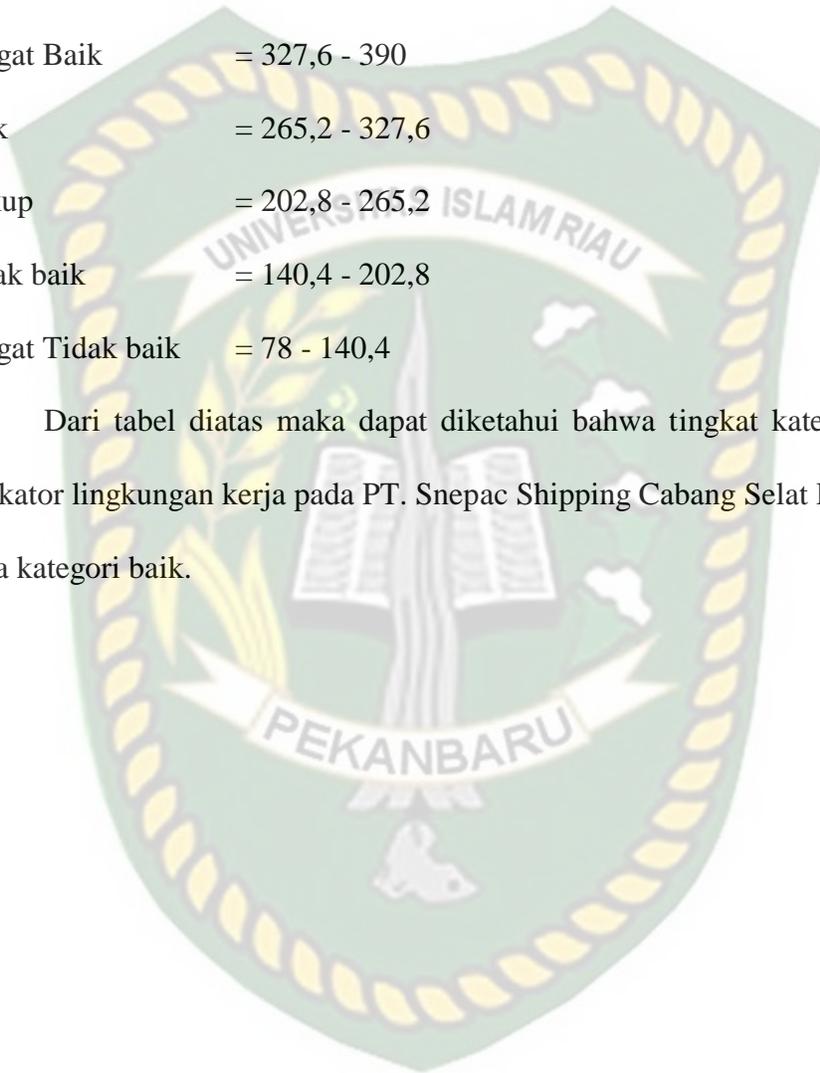
Untuk mencari interval koefisien nya adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{390 - 78}{5} = \frac{312}{5} = 62,4$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai Indikator pertumbuhan dan pengembangan pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, maka dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat Baik	= 327,6 - 390
Baik	= 265,2 - 327,6
Cukup	= 202,8 - 265,2
Tidak baik	= 140,4 - 202,8
Sangat Tidak baik	= 78 - 140,4

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai indikator lingkungan kerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang berada pada kategori baik.



Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai Kualitas kehidupan kerja karyawan pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan, yaitu:

Tabel. 5.33
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kualitas Kehidupan Kerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti

No	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	
1.	Pengaturan Jadwal Kerja	3	18	3	-	-	96
2.	Kesempatan Meningkatkan Keterampilan	3	17	4	2	-	99
3.	Kesempatan unjuk kemampuan	1	13	7	4	1	87
4.	Meningkatkan Komunikasi Internal	4	14	6	1	1	97
5.	Komunikasi Kelompok	3	14	6	3	-	95
6.	Meningkatkan Koordinasi	8	12	3	1	2	101
7.	Melibatkan diri dalam pembuatan keputusan	3	16	5	2	-	98
8.	Kebutuhan Hidup	3	18	3	-	-	96
9.	Jaminan Kelangsungan hidup	3	17	4	2	-	99
10.	Kesesuaian imbalan dan tanggung jawab	1	13	7	4	1	87
11.	Kesesuaian Gaji dengan kebutuhan para pekerja	4	14	6	1	1	97
12.	Keamanan Lingkungan kerja	3	14	6	3	-	95
13.	Kenyamanan Lingkungan kerja	8	12	3	1	2	101

14.	Jaminan Keselamatan kerja	3	16	5	2	-	98
Total Skor							1346

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai variabel Kualitas Kehidupan Kerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1346. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 14 \times 5 \times 26 = 1820$$

$$\text{Nilai Terendah} = 14 \times 1 \times 26 = 364$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1820 - 364}{5} = \frac{1456}{5} = 291,2$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variable Kualitas Kehidupan Kerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 1528,8 - 1820$$

$$\text{Baik} = 1237,6 - 1528,8$$

$$\text{Cukup} = 946,4 - 1237,6$$

$$\text{Tidak baik} = 655,2 - 946,4$$

$$\text{Sangat Tidak baik} = 364 - 655,2$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variable Kualitas Kehidupan Kerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti berada pada kategori baik.

5.3 Analisis Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2013:202) Kepuasan Kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Dalam hal ini sangat dibutuhkan budaya kerja yang baik sehingga karyawan merasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan profesional sesuai dengan tujuan organisasi.

5.3.1 Upah

Balas jasa yang berupa upah dan gaji merupakan hal yang membawa pengaruh yang signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan factor multidimensi dalam kepuasan kerja. Uang merupakan factor untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia disamping juga merupakan alat untuk memberikan kebutuhan dasar manusia disamping juga merupakan factor untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia disamping juga merupakan alat untuk memeberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi bagi karyawan.

5.3.1.1 Kebutuhan Hidup

Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjanya. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kebutuhan hidup bagi karyawan PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden mengenai kebutuhan hidup Pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	3	11,54
Baik	18	69,23
Cukup baik	3	11,54
Tidak baik	-	-
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	26	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kebutuhan hidup yang diberikan oleh PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 18 orang atau sebesar 69,23%, yang memberikan tanggapan cukup sebanyak 3 orang atau sebesar 11,54%, kemudian responden yang menyatakan tanggapan sangat baik sebanyak 3 orang atau sebesar 11,54%, dan tidak ada responden yang menjawab tidak baik dan sangat tidak baik.

Pemenuhan Kebutuhan hidup yang didapat karyawan di PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang dalam sistem imbalan yang inovatif yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan hidup para karyawan. Mayoritas karyawan menganggap setuju dalam pemenuhan kebutuhan melalui sistem imbalan yang inovatif.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa Pemenuhan kebutuhan hidup di PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang dalam kategori baik. Tanggapan responden diatas menyatakan bahwa karyawan telah mendapat imbalan yang sesuai dengan ketentuan pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang.

5.3.3.2 Jaminan kelangsungan bekerja

Pekerja mendapatkan hak dan kesempatan yang sama dengan mereka yang bekerja diperusahaan pada umumnya, antara lain dalam hal standar gaji, kenaikan gaji, jaminan sosial, cuti, dan fasilitas kerja. Dan untuk mernggapai kesuksesan perusahaan perlu adanya jaminanan kelangsungan bekerja bagi karyawan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai jaminan kelangsungan dalam bekerja pada karyawan PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang , maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.22
Tanggapan responden mengenai jaminan kelangsungan dalam bekerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat panjang Kabupaten Kepulauan Meranti

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	3	11,54
Baik	17	65,38
Cukup baik	4	15,38
Tidak baik	2	7,69
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	26	100

Sumber : data olahan, 2019

Dari Tabel 5.2.1.2 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai jaminan kelangsungan hidup dalam bekerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 17 orang atau sebesar 65,38%, yang memberikan tanggapan cukup sebanyak 4 orang atau sebesar 15,38 %, kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 3 orang atau sebesar 11,54%, responden yang menyatakan tanggapan tidak baik baik sebanyak 2 orang atau sebesar 7,69%, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik.

Dalam hal ini karyawan PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang adanya keberlangsungan jaminan dalam bekerj. Adanya jaminan kelangsungan bekerja sangat penting untuk kemajuan karyawan dan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Jaminan kelangsungan bekerja ialah hak hak bagi pekerja/buruh menentukan masa kerja dan menjadi salah satu dasar penentuan upah pada perusahaan.

5.3.3.3 Kesesuaian Imbalan Dan Tanggung Jawab

Harder mengemukakan bahwa imbalan jasa merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam perusahaan, oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus betul-betul mempertimbangkan masalah imbalan karyawannya. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kesesuaian imbalan dan tanggung jawab dalam bekerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.23
Tanggapan responden mengenai kesesuaian imbalan dan tanggung jawab dalam bekerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	1	3,85
Baik	13	50
Cukup baik	7	26,92
Tidak baik	4	15,38
Sangat Tidak baik	1	3,85
Jumlah	26	100

Sumber : data olahan, 2019

Dari Tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kesesuaian imbalan dan tanggung jawab dalam bekerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang yaitu tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 13 orang atau sebesar 50%, dan responden yang menyatakan cukup sebanyak 7 orang atau sebesar 26,92%, dan yang menyatakan sangat baik sebanyak 1 orang atau sebesar 3,85%, kemudian responden yang menyatakan tidak baik

sebanyak 4 orang atau sebesar 15,38% dan responden yang menyatakan sangat tidak baik sebanyak 1 orang atau sebesar 3,85.

Hal ini menunjukkan imbalan dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan sesuai dalam pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Mathis & Jackson Imbalan merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa karyawan bekerja pada suatu perusahaan dan bukan pada perusahaan lain. Imbalan jasa dapat berbentuk intrinsik (internal) dan ekstrinsik (eksternal). Imbalan intrinsik mencakup aspek psikologis dan sosial seperti pemberian pujian, sedangkan imbalan ekstrinsik berupa finansial.

5.3.3.4 Kesesuaian gaji dengan kebutuhan para pekerja

Imbalan jasa merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kesesuaian gaji dengan kebutuhan para pekerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.24
Tanggapan responden mengenai Kesesuaian gaji dengan kebutuhan para pekerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	4	15,38
Baik	14	53,85
Cukup baik	6	23,08
Tidak baik	1	3,85
Sangat Tidak baik	1	3,85
Jumlah	26	100

Sumber : data olahan 2019

Dari Tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kesesuaian gaji dengan kebutuhan para pekerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang yaitu tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 14 orang atau sebesar 53,85 %, yang memberikan tanggapan cukup sebanyak 6 orang atau sebesar 23,08%, kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 4 orang atau sebesar 15,38%, dan responden yang menyatakan tanggapan tidak baik sangat tidak baik sebanyak 1 orang atau sebesar 3,85%.

Karyawan setuju jika para karyawan diberi kesesuaian gaji dengan kebutuhan. Hal ini dibuktikan terpenuhinya kebutuhan para karyawan yang baik didalam PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang.

Suroso (2003) menyatakan bahwa untuk memberikan imbalan dapat digunakan beberapa alat manajemen kinerja, yaitu Gaji Pokok atau Tunjangan tetap/pembayaran kinerja. Bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan kehidupan melalui gaji yang diperoleh dari organisasi, dengan gaji yang diperolehnya tenaga kerja dapat memenuhi kebutuhannya (kebutuhan fisik, sosial dan sebagainya baik untuk dirinya sendiri maupun untuk keluarganya).

Tabel. 5.25
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Indikator upah pada PT.
Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti

No	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1.	Kebutuhan hidup	3	18	3	-	-	96
2.	Jaminan kelangsungan bekerja	3	17	4	2	-	99
3.	Kesesuaian imbalan dan tanggung jawab	1	13	7	4	1	87
4.	Kesesuaian gaji dengan kebutuhan para pekerja	4	14	6	1	1	97
Total Skor							379

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai indikator upah pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 379. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 4 \times 5 \times 26 = 520$$

$$\text{Nilai Terendah} = 4 \times 1 \times 26 = 104$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{520 - 104}{5} = \frac{416}{5} = 83,2$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai Indikator partisipasi pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 436,8 - 520$$

$$\text{Baik} = 353,6 - 436,8$$

Cukup	= 270,4 - 353,6
Tidak baik	= 187,2 - 270,4
Sangat Tidak baik	= 104 - 187,2

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai indikator upah pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang berada pada kategori baik.

5.3.2 Kelompok Kerja

Kelompok kerja atau tim kerja yang beranggotakan para individu karyawan yang mempunyai sifat saling ketergantungan, sumber dukungan, memberi kenyamanan, nasehat dan bantuan terhadap anggota individu. Kelompok kerja yang menyenangkan, tim akan efektif dan kooperatif dalam menjalankan pekerjaan membuat pekerjaan menjadi menyenangkan dan dampaknya akan mempengaruhi kepuasan kerja.

5.3.2.1 Kerjasama Antar Unit

Kerjasama unit dalam perusahaan menjadi salah satu faktor penting bagi terwujudnya visi besar dan kesuksesan perusahaan di masa depan. Setiap karyawan sampai jajaran pimpinan perusahaan pasti menginginkan tercapainya kesuksesan perusahaan demi kesejahteraan mereka. Namun, kesuksesan perusahaan tidak datang begitu saja dengan sendirinya. Kesuksesan akan lebih mudah diperoleh jika perusahaan memiliki orang-orang yang terbaik di bidangnya. Untuk mengetahui

hasil tanggapan responden mengenai kerjasama unit di PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.27
Tanggapan responden kerja sama antar unit pada
PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	3	11,54
baik	14	53,85
Cukup baik	6	23,08
Tidak baik	3	11,54
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	26	100%

Sumber : data olahan, 2019

Dari Tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kerjasama antar unit pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang yaitu tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 14 orang atau sebesar 53,85%, yang memberikan tanggapan cukup sebanyak 6 orang atau sebesar 23,08%, kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 3 orang atau sebesar 11,54%, kemudian responden yang menyatakan tanggapan tidak baik sebanyak 3 orang atau sebesar 11,58%, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik.

Dengan demikian menunjukkan bahwa kerjasama antar unit di PT.snepac Shipping Cabang Selat Panjang sangat baik. Mereka harus berkomunikasi dengan rekan kerjanya dan membentuk kerjasama tim yang solid agar mampu membawa perusahaan meraih kesuksesan yang gemilang. Karena itu, karakter seseorang yang

mampu melakukan kerjasama unit dengan baik. Sepintar apapun seseorang, ia tetap tidak akan mampu memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan jika tidak mampu bekerjasama dengan orang lain. Sudah banyak perusahaan yang concern dengan hal ini sehingga mereka mengikutsertakan karyawan dalam pelatihan atau training untuk menciptakan kerjasama tim yang tangguh.

5.3.2.2 Kekompakan Tim

Kekompakan tim dalam perusahaan menjadi salah satu faktor penting bagi terwujudnya visi besar dan kesuksesan perusahaan di masa depan. Setiap karyawan sampai jajaran pimpinan perusahaan pasti menginginkan tercapainya kesuksesan perusahaan demi kesejahteraan mereka. Namun, kesuksesan perusahaan tidak datang begitu saja dengan sendirinya. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kekompakan tim di PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.28

Tanggapan responden kekompakan tim karyawan pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	8	30,77
Baik	12	46,15
Cukup baik	3	11,54
Tidak baik	1	3,85
Sangat Tidak baik	2	7,69
Jumlah	26	100

Sumber : data olahan, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kekompakan tim pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang yaitu tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 12 orang atau sebesar 46,15%, yang memberikan tanggapan cukup sebanyak 3 orang atau sebesar 11,54%, kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 8 orang atau sebesar 30,77%, responden yang menyatakan tanggapan tidak baik sebanyak 1 orang atau sebesar 3,85% dan responden yang menyatakan sangat tidak baik sebanyak 2 orang atau sebesar 7,69%.

Dengan demikian dapat dianalisa bahwa karyawan PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang memiliki kekompakan tim yang solid.

Menurut Tenner dan Detoro *Team works is a group of individuals working together to reach a common goal*. Definisi kerjasama tim tersebut menjelaskan bahwa kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri.

5.3.2.3 Karyawan saling membantu

Kerjasama unit dalam perusahaan menjadi salah satu faktor penting bagi terwujudnya visi besar dan kesuksesan perusahaan di masa depan. Setiap karyawan sampai jajaran pimpinan perusahaan pasti menginginkan tercapainya kesuksesan perusahaan demi kesejahteraan mereka. Namun, kesuksesan perusahaan tidak datang begitu saja dengan sendirinya. Kesuksesan akan lebih mudah diperoleh jika perusahaan memiliki orang-orang yang terbaik di bidangnya. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kerjasama unit di PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.29
Tanggapan responden kerja sama antar unit pada
PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	3	11,54
baik	14	53,85
Cukup baik	6	23,08
Tidak baik	3	11,54
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	26	100%

Sumber : data olahan, 2019

Dari Tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kerjasama antar unit pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang yaitu tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 14 orang atau sebesar 53,85%, yang memberikan tanggapan cukup sebanyak 6 orang atau sebesar

23,08%, kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 3 orang atau sebesar 11,54%, kemudian responden yang menyatakan tanggapan tidak baik sebanyak 3 orang atau sebesar 11,58%, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik.

Dengan demikian menunjukkan bahwa kerjasama antar unit di PT.snepac Shipping Cabang Selat Panjang sangat baik. Mereka harus berkomunikasi dengan rekan kerjanya dan membentuk kerjasama tim yang solid agar mampu membawa perusahaan meraih kesuksesan yang gemilang. Karena itu, karakter seseorang yang mampu melakukan kerjasama unit dengan baik. Sepintar apapun seseorang, ia tetap tidak akan mampu memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan jika tidak mampu bekerjasama dengan orang lain.

Tabel. 5.30
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Indikator kelompok kerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti

No	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1.	Kerjasama antar unit berjalan baik	3	14	6	3	-	95
2.	Kekompakan tim	8	12	3	1	2	101
3.	Karyawan saling bantu	3	14	6	3	-	95
Total Skor							291

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai indicator kelompok kerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, dapat dilihat jumlah skor yang

diperoleh yaitu sebesar 291. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 3 \times 5 \times 26 = 390$$

$$\text{Nilai Terendah} = 3 \times 1 \times 26 = 78$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{390 - 78}{5} = \frac{312}{5} = 62,4$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai Indikator pertumbuhan dan pengembangan pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 327,6 - 390$$

$$\text{Baik} = 265,2 - 327,6$$

$$\text{Cukup} = 202,8 - 265,2$$

$$\text{Tidak baik} = 140,4 - 202,8$$

$$\text{Sangat Tidak baik} = 78 - 140,4$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai indikator kelompok kerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang berada pada kategori baik.

5.3.3 Pengembangan Karir

Pengembangan karier (promosi) dapat diartikan sebagai pemberian kesempatan untuk menduduki jabatan yang lebih baik dan biasanya dibarengi dengan fasilitas-fasilitas pendukung yang lengket bersamaan dengan jabatan

tersebut. Kesempatan pengembangan karir/promosi mempunyai pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja.

5.3.3.1 Meningkatkan keterampilan

Untuk merenggapai kesuksesan tersebut tentu tidak mudah. Perlu perjuangan khusus untuk bisa menaikkan level kita dalam mencapai karir yang sukses. Hal yang harus ditingkatkan untuk bisa menggapai kesuksesan dalam karir ini salah satunya adalah skill yang dimiliki. Skill ini disesuaikan dengan permintaan perusahaan, dengan tujuan pencapaian tujuan perusahaan tertentu. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai, meningkatkan keterampilan dalam bekerja pada karyawan PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.31
Tanggapan responden mengenai meningkatkan keterampilan dalam bekerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat panjang

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	3	11,54
Baik	17	65,38
Cukup baik	4	15,38
Tidak baik	2	7,69
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	26	100

Sumber : data olahan, 2019

Dari Tabel 5.31 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai meningkatkan keterampilan dalam bekerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 17 orang atau

sebesar 65,38%, yang memberikan tanggapan cukup sebanyak 4 orang atau sebesar 15,38 %, kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 3 orang atau sebesar 11,54%, responden yang menyatakan tanggapan tidak baik baik sebanyak 2 orang atau sebesar 7,69%, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik.

Dalam hal ini karyawan PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang diberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dalam bekerja. Sesungguhnya meningkatkan keterampilan dalam bekerja sangat penting untuk kemajuan karyawan dan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut hasibuan perusahaan maupun organisasi menggunakan penilaian prestasi kerja bagi para karyawan atau individu mempunyai maksud sebagai langkah administratif dan pengembangan secara administrative, perusahaan atau organisasi dapat menjadikan penilaian prestasi kerja sebagai ajuan standar dalam membentuk keputusan yang berkenaan dengan kondisi pekerjaan karyawan, termasuk untuk promosi ke jenjang karir yang lebih tinggi.

5.3.3.2 Kesempatan unjuk Kemampuan

Perusahaan dapat berprestasi unggul apabila orang orang yang bekerja dalam perusahaan dapat memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan sesuai dengan tugas dan kemampuannya. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai unjuk kemampuan dalam bekerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.32

Tanggapan responden mengenai unjuk kemampuan dalam bekerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	1	3,85
Baik	13	50
Cukup baik	7	26,92
Tidak baik	4	15,38
Sangat Tidak baik	1	3,85
Jumlah	26	100

Sumber : data olahan, 2019

Dari Tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai unjuk kemampuan dalam bekerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang yaitu tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 13 orang atau sebesar 50%, dan responden yang menyatakan cukup sebanyak 7 orang atau sebesar 26,92%, dan yang menyatakan sangat baik sebanyak 1 orang atau sebesar 3,85%, kemudian responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 4 orang atau sebesar 15,38% dan responden yang menyatakan sangat tidak baik sebanyak 1 orang atau sebesar 3,85.

Hal ini menunjukkan bahwa diberinya kesempatan karyawan dalam unjuk kemampuan melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas dengan menerima resiko atas kegagalan dari pelaksanaan tugas-tugas tersebut. Salah satu temuan dilapangan peneliti menemukan adanya karyawan menunjukkan kemampuan dalam berhadapan dengan kondisi serba tidak pasti dan bisa mengatasinya.

Menurut Mangkunegara (2005:113) kemapuan menyangkut knowledge (pengetahuan), skill (keahlian), aptitude (kepintaran). Jarang ada karyawan yang

mempunyai area ini, meski ada hubungannya; namun ketiga area berbeda satu dengan yang lainnya. Penggunaan kemampuan sebagai dasar dari berbagai aspek sumber daya manusia kini semakin menjadi satu tren dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Hasil penelitian akan memberikan gambaran apakah atau berapa banyakkah dari karyawan tersebut yang benar-benar mampu, berapa yang kurang mampu dan tidak memenuhi syarat sama sekali.

Tabel. 5.33
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Indikator pengembangan karir pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti

No	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1.	Meningkatkan keterampilan	3	17	4	2	-	99
2.	Unjuk kemampuan	1	13	7	4	1	87
Total Skor							186

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai indikator sistem imbalan yang inovatif pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 186. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 2 \times 5 \times 26 = 260$$

$$\text{Nilai Terendah} = 2 \times 1 \times 26 = 52$$

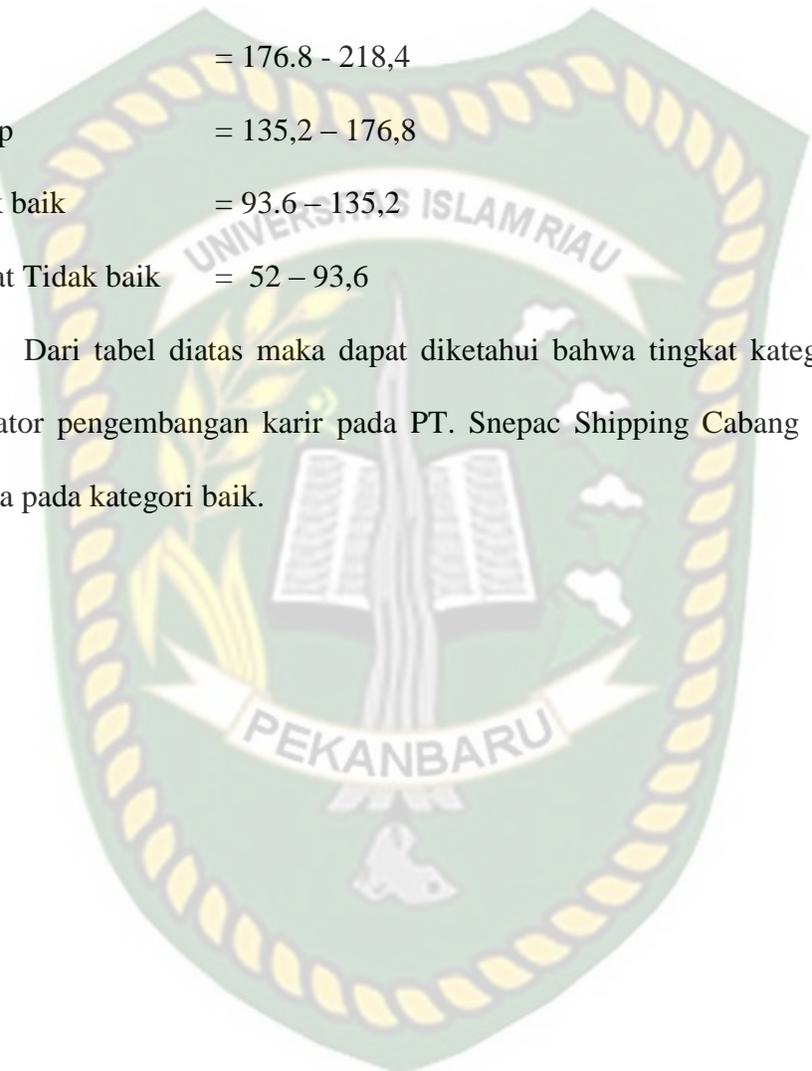
Untuk mencari interval koefisien nya adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{260 - 52}{5} = \frac{208}{5} = 41,6$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai Indikator partisipasi pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, maka dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat Baik	= 218,4 - 260
Baik	= 176,8 - 218,4
Cukup	= 135,2 - 176,8
Tidak baik	= 93,6 - 135,2
Sangat Tidak baik	= 52 - 93,6

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai indikator pengembangan karir pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang berada pada kategori baik.



Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai Kepuasan kerja karyawan pada PT. Snepac Shipping , yaitu:

Tabel. 5.33
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kualitas Kehidupan Kerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti

No	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	
1.	Kebutuhan hidup	3	18	3	-	-	96
2.	Jaminan kelangsungan bekerja	3	17	4	2	-	99
3.	Kesesuaian imbalan dan tanggung jawab	1	13	7	4	1	87
4.	Kesesuaian gaji dengan kebutuhan para pekerja	4	14	6	1	1	97
5.	Kerjasama antar unit berjalan baik	3	14	6	3	-	95
6.	Kekompakan tim	8	12	3	1	2	101
7.	Karyawan saling bantu	3	14	6	3	-	95
8.	Meningkatkan keterampilan	3	17	4	2	-	99
9.	Unjuk kemampuan	1	13	7	4	1	87
Total Skor							856

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai variabel Kualitas Kehidupan Kerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 856. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 9 \times 5 \times 26 = 1170$$

$$\text{Nilai Terendah} = 9 \times 1 \times 26 = 234$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1170 - 234}{5} = \frac{936}{5} = 187,2$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variable Kepuasan Kerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang, maka dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat Baik	= 982,8 - 1170
Baik	= 795,6 - 982,8
Cukup	= 608,4 - 795,6
Tidak baik	= 421,2 - 608,4
Sangat Tidak baik	= 234 - 4421,2

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variable Kepuasan kerja pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti berada pada kategori baik.

5.4 Pembahasan

1. Indikator Pertumbuhan dan Pengembangan

Berdasarkan hasil penelitian didapat indikasi yang tertinggi pada indikator kualitas kehidupan kerja terdapat pada sub indikator kesempatan meningkatkan keterampilan dan terdapat indikasi terendah pada sub kesempatan unjuk kemampuan, kondisi ini bisa dilihat dari jawaban responden. Untuk itu untuk unjuk kemampuan maka karyawan harus diberi

kesempatan untuk menunjukkan kemampuan dengan cara karyawan ditempatkan sesuai dengan bidangnya sehingga karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan baik demi tercapainya tujuan perusahaan.

2. Indikator Partisipasi

Berdasarkan hasil penelitian didapat indikasi yang tertinggi pada sub indikator meningkatkan koordinasi dan terdapat indikasi terendah pada sub indikator komunikasi kelompok, kondisi ini bisa dilihat dari jawaban responden. Untuk itu komunikasi yang baik dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Selain itu untuk meningkatkan komunikasi kelompok atau antar karyawan maka diharuskan karyawan menciptakan suasana kerja yang bersahabat dan berbaur dengan kelompok kerja agar terjadinya komunikasi yang baik antar kelompok kerja demi mencapai tujuan perusahaan.

3. Indikator Sistem Imbalan yang inovatif

Berdasarkan hasil penelitian didapat indikasi yang tertinggi pada sub indikator jaminan kelangsungan bekerja dan terdapat indikasi terendah pada sub kesesuaian imbalan dan tanggung jawab, kondisi ini bisa dilihat dari jawaban responden. Untuk itu kesesuaian imbalan dan tanggung jawab dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Selain itu karyawan harus diberikan imbalan dan tanggung jawab sesuai dengan beban kerja yang

dilakukan agar adanya sistem imbalan yang inovatif yang baik didalam perusahaan.

4. Indikator Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian didapat indikasi yang tertinggi pada sub indikator kenyamanan lingkungan kerja dan terdapat indikasi terendah pada sub indikator kondisi keamanan lingkungan kerja. Untuk itu kondisi keamanan lingkungan kerja sanga penting. Selain itu untuk meningkatkan keamanan lingkungan kerja maka adanya lingkungan kerja yang sesuai dengan memperbaiki fisik bangunan dan sebagainya agar terciptanya lingkungan kerja yang baik.

5. Indikator upah

Berdasarkan hasil penelitian didapat indikasi yang tertinggi pada sub indikator jaminan kelangsungan bekerja dan terdapat indikasi terendah pada sub kesesuaian imbalan dan tanggung jawab, kondisi ini bisa dilihat dari jawaban responden. Untuk itu kesesuaian imbalan dan tanggung jawab dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Selain itu karyawan harus diberikan imbalan dan tanggung jawab sesuai dengan beban kerja yang dilakukan agar adanya upah yang sesuai didalam perusahaan.

6. Indikator Kelompok kerja

Berdasarkan hasil penelitian didapat indikasi yang tertinggi pada sub kekompakan tim dan terdapat indikasi terendah pada sub karyawan saling membantu, kondisi ini bisa dilihat dari jawaban responden. Untuk itu agar terjadi nya didalam unit kerja karyawan harus saling membantu. Selain itu untuk meningkatkannya karyawan harus dimulai dari individu karyawan tersebut hendaknya memprioritaskan kekompakan bekerja sehingga terciptanya kelompok kerja yang baik didalam perusahaan.

7. Indikator Pengembangan karir

Berdasarkan penelitian didapat indikasi yang tertinggi pada sub indikator meningkatkan kemampuan dan terdapat indikasi terendah pada sub unjuk kemampuan, kondisi ini bisa dilihat dari jawaban responden. Untuk itu untuk unjuk kemampuan maka karyawan harus diberi kesempatan untuk menunjukkan kemampuan dengan cara karyawan ditempatkan sesuai dengan bidangnya sehingga karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan baik demi tercapainya tujuan perusahaan.

Analisis dari Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti menunjukkan hasil perhitungan dalam kategori baik.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. KESIMPULAN

Setelah menganalisa penelitian yang berjudul Analisis Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan kerja karyawan pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Peertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, sistem imbalan yang inovatif, lingkungan kerja, upah, kelompok kerja dan pengembangan karir dalam penelitian ini telah menunjukkan bahwa indikator tersebut dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan.
2. Hasil penelitian yaitu hasil tanggapan responden secara keseluruhan mengenai faktor kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti dalam kategori baik dan dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti berada pada kategori baik.

6.2 SARAN

Adapun saran yang dapat penulis berikan dalam penelitian ini adalah :

1. Pimpinan atau kepala Cabang PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti hendaknya dapat memperhatikan dan terus memberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dalam bekerja agar kiranya dapat dipertahankan dan bila perlu ditingkatkan agar menjadi lebih baik.
2. Dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja hendaknya pimpinan memberikan kesempatan unjuk kemampuan, meningkatkan komunikasi kelompok, kesesuaian imbalan dan tanggung jawab, kondisi keamanan lingkungan kerja, kekompakan tim di perusahaan sehingga dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Snepac Shipping Cabang Selat Panjang Kabupaten Kepulauan Meranti.
3. Karyawan hendaknya mampu memberikan kemampuan terbaiknya dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi serta selalu memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan berbagai pekerjaan yang dibebankan.

Daftar Pustaka

- Arifin, Noor. 1999, "Aplikasi *Quality Of Work Life* dan Upaya menumbuhkan motivasi karyawan berkinerja unggul", *Usahawan*, NO.10, Hal 25-29
- Ahmad, Rusli, Ing, Hii Ee, Bujang Sopian, 2014. *Relationship Between Selected Factors of Job Satisfaction and Job Performance Among Workers at Palm Oil Industries*. *Journal Business And Economics-Management*. Vol. 3. 1751-1766.
- Bruce, E. May, RSM Lau, and Stephen K. Johnson. (1999). "A Longitudinal Study of Quality of Work Life and Business Performance." *Business Review*
- Cascio, W.F. (2006). *Managing Human Resources : Productivity, Quality of WorkLife, Profit, New York: McGraw Hill*.
- Cantika, Sri Budi (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Malang: UMM Press*
- Kartika, Lindawati (2009). "Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Faktor-Faktor *Quality Of Work Life (QWL)* Pada PT. Pertamina Perkapalan". Tesis. Jakarta. Fakultas Ekonomi dan Administrasi. Universitas Indonesia.
- Novianda, (2009). "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Penerbit Dan Percetakan PT. Pabelan Sukoharjo." Yogyakarta. *Jurnal Ekonomika*. UGM.
- Prapti Iriana, Y.A, Lilis Endang Wijayanti, & Inin Listyorini, (2004). "Pengaruh Faktor *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap *Turn Over Intention Akuntan Pendidik*." *Journal. Akuntansi*. UGM.

- Funk, D., Filo, K., Beaton, A., & Pritchard, M.. (2009). *Measuring the Motives of Sport Event Attendance: Bridging the Academic-Practitioner Divide to Understanding Behavior. Sport Marketing Quarterly*, 18(3), 126-138.
- Glavas, Ante, Piderit, Sandi Kristin, (2009), *How Does Doing Good Matter? Effect of Corporate Citizenship on Employees, The Journal of Co*, 36.
- Holland, R., Wennekers, A., Bijlstra, G., Jongenelen, M., & van Knippenberg, A. (2009). *SELF-SYMBOLS AS IMPLICIT MOTIVATORS. Social Cognition*, 27(4), 579-600
- Rivai dan Sagala (2009), Sonny Sumarsono (2009:213), Cascio (2006).
- Hasibuan, Malayu.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Lina Anathan, Lena Ellitan.2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Cetakan Kesatu.Afabeta. Bandung
- Luthan. 2006. *Organizational Behavior 8th Edition*. Mc Graw Hill. New York.
- Walton,R.E, 1975 *Criteria For Quality Of Work Life*. In L.E Davis, A.B.Chermers and Associates (Eds) *The Quality of Working*. New York: TheFree Press, Life, 1:91-104
- Umar, Husein 2001. *Riset Sumber daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabet