

**ANALISIS KUALITAS KEHIDUPAN KERJA KARYAWAN  
BAGIAN MANTRI PADA BANK BRI DURI KECAMATAN  
MANDAU KABUPATEN BENGKALIS**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Riau*



Oleh :

**RISKY WAHYUDI**  
NPM : 145210685

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – S1  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2019**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

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

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : RISKY WAHYUDI  
NPM : 145210685  
FAKULTAS : EKONOMI  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN-S1  
KONSENTRASI : MSDM  
JUDUL : ANALISIS KUALITAS KEHIDUPAN KERJA KARYAWAN  
BAGIAN MANTRI PADA BANK BRI DURI KECAMATAN  
MANDAU KABUPATEN BENGKALIS

Disetujui oleh:

PEMBIMBING I

Prof. Dr. H. Detri Karya, MA

PEMBIMBING II

Drs. Asril, MM

Mengetahui :

DEKAN

Drs. Abrar, M.Si, AK., CA

KETUA PRODI MANAJEMEN

Azmansyah, SE, M.Econ



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan

Telp. (0761)674674 Fax. (0761)674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

NAMA : RISKY WAHYUDI  
NPM : 145210685  
FAKULTAS : EKONOMI  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN-SI  
KONSENTRASI : MSDM  
JUDUL : ANAISIS KUALITAS KEHIDUPAN KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN MANTRI BANK BRI DURI KECAMATAN MANDAU KABUPATEN BENGKALIS

DISETUJUI OLEH :

TIM PENGUJI :

1. Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
3. Hj. Susie Suryani, SE., MM

MENGETAHUI :

PEMBIMBING I

Prof. Dr. H. Detri Karya, MA

PEMBIMBING II

Drs. Asril, MM

KETUA PRODI MANAJEMEN

Azmansyah, SE, M.Econ



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI**

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

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Telah dilaksanakan Bimbingan Skripsi, Terjadang

Nama : Risky Wahyudi

NPM : 145210685

Program Studi : Manajemen S1

Konsentrasi : Manajemen MSDM

Fakultas : Ekonomi

Sponsor : Prof. Dr. H. Detri Karya, MA

Co Sponsor : Drs. Asril, MM

Judul Skripsi : Analisis kualitas kehidupan kerja karyawan bagian mantri pada Bank BRI Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Dengan Perincian Sebagai Berikut:

	Tanggal	Catatan		Berita Acara Bimbingan	Paraf	
		Sponsor	Co. Sponsor		Sponsor	Co. Sponsor
1	31/08/2018	√		• Perbaiki latar belakang sesuai saran		
2	07/09/2018	√		• Teruskan ke pembimbing II		
3	13/09/2018	√		• Acc seminar		
4	18/02/2019	√		• Acc berubah judul		
5	22/02/2019	√		• Acc quesioner lanjut skripsi		
6	27/02/2019	√		• Perbaikan dan lanjut pembimbing II		

# Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

	Tanggal	Catatan		Berita Acara Bimbingan	Paraf	
		Sponsor	Co. Sponsor		Sponsor	Co. Sponsor
7	13/09/2018		✓	<ul style="list-style-type: none"><li>Telaah pustaka nilai dari kinerja</li><li>Buku yang tuju hanya yang di kutip</li></ul>		
8	17/09/2018		✓	<ul style="list-style-type: none"><li>Acc seminar</li></ul>		
9	02/03/2019		✓	<ul style="list-style-type: none"><li>Saran ambil nilai operasional variabel yang terdahulu yaitu Deskriptif uji berpengaruh</li><li>Daftar pustaka diurutkan sesuai abjad</li></ul>		
10	11/03/2019		✓	<ul style="list-style-type: none"><li>Acc seminar hasil</li></ul>		

Pekanbaru, 05 April 2019

Wakil Dekan 1

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si. AK



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI**

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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Risky Wahyudi  
 NPM : 145210685  
 Judul Proposal : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis  
 Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA  
 2. Drs. Asril, MM  
 Hari/Tanggal Seminar : Rabu 07 November 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 : Benar/tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari:

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		1.
2.	Drs. Asril, MM		2.
3.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		3.
4.	Yul Efnita, SE., MM		4.
5.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		5.
6.	Kamar Zaman, SE., MM		6.

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
An. Dekan Bidang Akademis

Dr. Firdaus AR, SE., M.SIAk.CA

Pekanbaru, 07 November 2018  
Sekretaris,

Azmansyah, SE., M.Econ

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 737/Kpts/FE-UIR/2018**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SI**  
*Bismillahirrohmanirrohim*  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**Menimbang:** 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 16 Agustus 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 c. Nomor: 0378/U/1986  
 b. Nomor: 0213/U/1987 d. Nomor: 0387/U/1987  
 2. Surat Keputusan BAN-PT Dikti tahun 1997  
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Ekst. 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/Dpt-III/1/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi  
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau  
 a. Nomor: 06/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 terlebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu.

No	Nama	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/le	Pembimbing I
2.	Drs. Asril, MM	Lektor, C/c	Pembimbing II

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:

**Nama** : Risky Wahyudi  
**N.P.M** : 145210685  
**Jurusan/Jenjang Pendidikan** : Manajemen / S1  
**Judul Skripsi** : Pengaruh Kualitas Pelayanan Kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Bank BRI Syariah Duri.

- 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.
- Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
- Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
- 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.

Dibuatkan di Pekanbaru  
 Pada tanggal: 16 Agustus 2018  
 Dekan  
  
 Abrar, M.Si, Ak., CA

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

Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
 Perpustakaan Universitas Islam Riau

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

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 ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah 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 ketidakjujuran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru,.....

Saya yang membuat pernyataan



.....



## ABSTRAK

### ANALISIS KUALITAS KEHIDUPAN KERJA KARYAWAN BAGIAN MANTRI PADA BANK BRI DURI

Oleh:

**Risky Wahyudi**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kualitas kehidupan kerja karyawan di bank BRI Duri. Populasi dalam penelitian ini adalah 27 karyawan bank BRI Duri. Sementara sampel yang diambil adalah karyawan khusus di bidang mantri dengan total 15 orang karena sampelnya kurang dari 100, para peneliti menggunakan metode sensus, di mana semua karyawan untuk mantri dijadikan sampel dalam penelitian ini. Metode yang digunakan dalam pengambilan data adalah wawancara dan angket / angket serta menggunakan uji validitas dan uji pelepasan dengan SPSS 20. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja karyawan di bank BRI Duri masih dalam " "kondisi bagus. Jadi perusahaan juga harus menjaga dan memperhatikan semua bidang yang berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja karyawan dengan memberikan standar hidup yang layak kepada karyawan dan perusahaan juga diharuskan menyediakan tempat untuk mengembangkan keterampilan karyawan sehingga karyawan dapat memberi lebih banyak ke perusahaan dan sebaliknya. Dengan ini, kualitas kehidupan kerja yang baik akan lebih mudah dicapai.

***Kata kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Bank BRI***

# QUALITY ANALYSIS OF EMPLOYEE WORK IN MANTRI PARTS IN BRI DURI BANKS

## Abstract

By:

**Risky Wahyudi**

The purpose of this study was to analyze the quality of work life of employees at BRI Duri bank. The population in this study were 27 BRI Duri bank employees. While the sample taken was a special employee in the field of mantri with a total of 15 people because the sample was less than 100, the researchers used the census method, where all employees for the mantri were sampled in this study. The method used in data retrieval is interview and questionnaire / questionnaire and using validity test and releability test with SPSS 20. Based on the results of the study it is known that the quality of work life of employees at BRI Duri bank is still in a "good" state. So the company must also maintain and pay attention to all fields related to the quality of work life of employees by providing a decent standard of living to employees and the company is also required to provide a place for developing employee skills so that employees can give more to the company and vice versa. With this, the quality of good working life will be more easily achieved.

**Keywords:** *Quality of Work Life, Bank BRI*

## KATA PENGANTAR

**Bismillahirrahmanirrahim**

**Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarakatuh**

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran ALLAH SWT berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dengan membuat karya ilmiah dalam bentuk skripsi yang berjudul: **“Analisis Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan Bagian Mantri Pada Bank BRI Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis”**. Yang dapat disusun dan diselesaikan dengan baik.

Adapun penulis skripsi ini selain dimaksudkan sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian sarjana (Strata-1), fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Konsentrasi Keuangan Universitas Islam Riau, juga dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan penulis menganalisa dan mengekspresikan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini penulis banyak menerima bantuan, baik berupa bimbingan, saran, arahan, dorongan, semangat, maupun sumbangan fikiran dari berbagai pihak, yakni kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. Syafrinaldi, SH,MCI**, selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak **Drs. Abrar, M.si Ak, CA** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak **Firdaus, AR,SE.,M.Si, AK, CA** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Ibu **Eva Sundari, SE, MM** selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

5. Bapak **Drs. Asril, MM** selaku wakil dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
6. Bapak **Azmansyah, SE., M.Econ** selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
7. Bapak **Prof. Dr. H. Detri Karya, MA** selaku pembimbing I sekaligus Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang dalam penulisan skripsi ini telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk membimbing serta mengarahkan dalam penulisan skripsi ini.
8. Bapak **Drs. Asril, MM** selaku pembimbing II sekaligus Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah banyak meluangkan waktu, pemikiran maupun tenaga dalam memberikan pengarah dan bimbingan dalam menyelesaikan penelitian ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memeberikan pelajaran berharga terhadap saya selama menimba ilmu di Universitas Islam Riau dan karyawan karyawan tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah membantu saya khususnya dalam urusan administrasi.
10. Kepada Keluarga Tercinta Penulis, (Alm) Papa Risat Zalman dan Mamaku Yeliatri serta Kakakku Ade Yelisha beserta suami Arif Rahman, Abangku Hardi Yogi, Ponakanku Safiya Adzkia, Oomku Marnel Wendri dan Istri Ruzi Oktavia yang selalu mengiringi setiap langkah kehidupan penulis dan doa yang selalu diucapkan-Nya, serta dukungan moral dan materi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

11. Terimakasih kepada Rima Tri Hastuti yang telah membantu dan memberikan semangat serta dorongan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

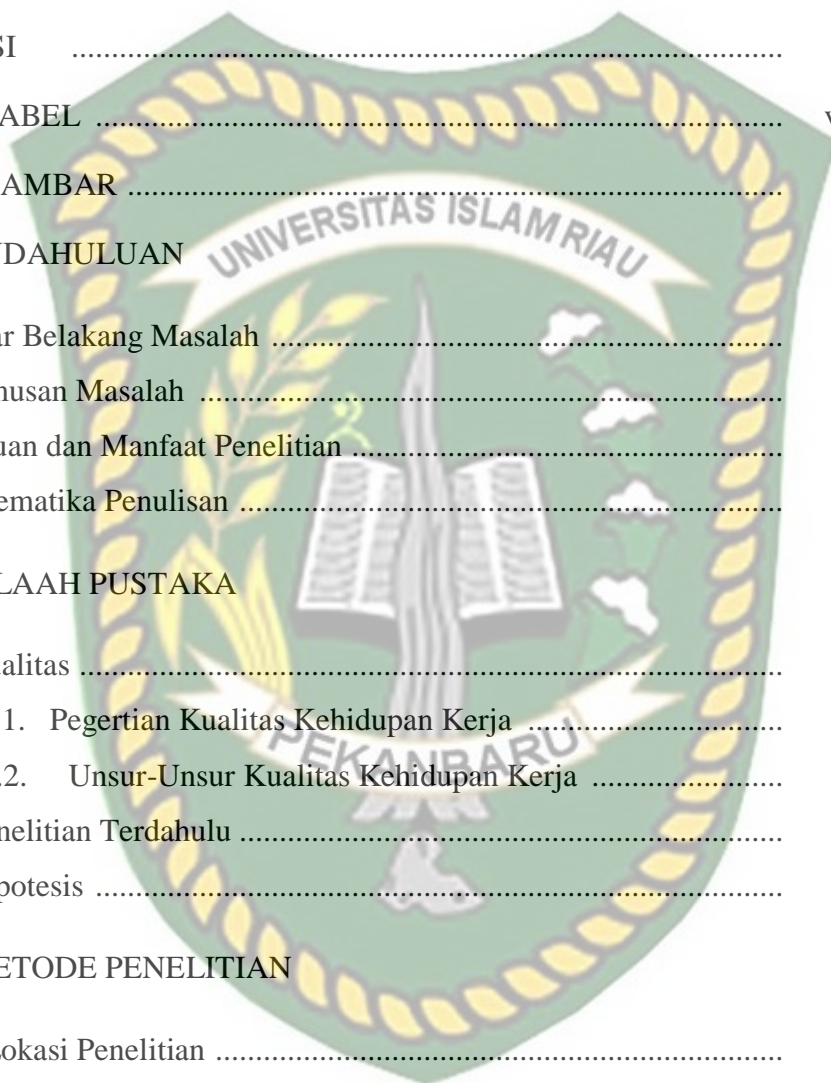
Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Hal ini disebabkan karena keterbatasan dari pengetahuan dan kemampuan yang penulis miliki. Untuk itu penulis berharap adanya masukan, baik berupa saran, maupun kritik, yang sifatnya membangun. Akhirnya, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat dijadikan sebagai bahan kajian untuk menambah khazanah ilmu bagi para pembaca pada umumnya dan mahasiswa manajemen khususnya,

Pekanbaru, Maret 2019  
Penulis

**Risky Wahyudi**  
**145210685**

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	x
<b>BAB I: PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
1.4 Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II: TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1. Kualitas .....	9
2.1.1. Pegertian Kualitas Kehidupan Kerja .....	9
2.1.2. Unsur-Unsur Kualitas Kehidupan Kerja .....	11
2.2. Penelitian Terdahulu .....	16
2.3. Hipotesis .....	17
<b>BAB III: METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Lokasi Penelitian .....	18
3.2.Operasional Variabel Penelitian .....	18
3.3.Populasi dan Sampel .....	20
3.4.Jenis dan Sumber Data .....	20
3.5.Teknik Pengumpulan Data .....	21
3.6. Analisis Data .....	22
<b>BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	
4.1.Profil Singkat Perusahaan .....	24



4.2. Visi dan Misi .....	26
4.3. Motto .....	26
4.4. Struktur Organisasi Karyawan .....	27
4.5. Aktivitas Perusahaan .....	31
4.6. Program Kualitas Kehidupan Kerja .....	31
<b>BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1. Identitas Responden .....	32
5.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	37
5.3. Analisis Deskriptif Variabel Kualitas Kehidupan Kerja .....	40
5.4. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Kehidupan Kerja .....	64
5.5. Pembahasan .....	66
<b>BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
6.1. Kesimpulan .....	72
6.2. Saran .....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Karyawan Bank BRI Kantor Unit Cab. Duri Kecamatan Mandau Kab. Bengkalis.....	5
Tabel 1.2	Data Karyawan Menurut Bagian Bank BRI Duri Kec. Mandau Kab. Bengkalis tahun 2018 .....	5
Tabel 3	Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 4	Operasional Variabel Penelitian .....	18
Tabel 5.1	Identitas Responden Berdasarkan Umur/Usia Pada Bank BRI Duri.....	33
Tabel 5.2	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Bank BRI Duri .....	34
Tabel 5.3	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada Bank BRI Duri .....	35
Tabel 5.4	Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada Bank BRI Duri .....	36
Tabel 5.5	Hasil Analisis Uji Validitas Kuesioner Variabel Pengawasan Kerja .....	38
Tabel 5.6	Hasil Uji Reliabilitas .....	39
Tabel 5.7	Jawaban Responden Mengenai Pengaturan Jadwal Kerja Pada Bank BRI Duri .....	41
Tabel 5.8	Jawaban Responden Mengenai Kesempatan Meningkatkan Keterampilan Pada Bank BRI Duri .....	42
Tabel 5.9	Jawaban Responden Mengenai Kesempatan Unjuk Kemampuan Pada Bank BRI Duri.....	44
Tabel 5.10	Jawaban Responden Mengenai Kesempatan Peluang Promosi Pada Bank BRI Duri.....	45



Tabel 5.11	Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Meningkatkan Komunikasi Internal Pada Bank BRI Duri .....	47
Tabel 5.12	Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Meningkatkan Komunikasi Kelompok Pada Bank BRI Duri.....	49
Tabel 5.13	Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Meningkatkan Koordinasi Pada Bank BRI Duri .....	50
Tabel 5.14	Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Karyawan Melibatkan Diri Dalam Pengambilan Keputusan Organisasi Pada Bank BRI Duri .....	51
Tabel 5.15	Jawaban Responden Mengenai Kebutuhan Hidup Pada Bank BRI Duri .....	53
Tabel 5.16	Jawaban Responden Mengenai Jaminan Kelangsungan Kerja Pada Bank BRI Duri.....	54
Tabel 5.17	Jawaban Responden Mengenai Imbalan Dan Tanggung Jawab Pada Bank BRI Duri.....	56
Tabel 5.18	Jawaban Responden Mengenai Kesesuaian Gaji Dengan Kebutuhan Para Pekerja Pada Bank BRI Duri .....	57
Tabel 5.19	Jawaban Responden Mengenai Kondisi Keamanan Lingkungan Kerja Pada Bank Bri Duri.....	59
Tabel 5.20	Jawaban Responden mengenai Jaminan Kebersihan Dan Kesehatan Lingkungan Kerja Balik Pada Bank BRI Duri.....	60
Tabel 5.21	Jawaban Responden Mengenai Kenyamanan Dalam Bekerja Pada Bank BRI Duri.....	62
Tabel 5.22	Jawaban Responden Mengenai Jaminan Keselamatan Kerja Pada Bank BRI Duri.....	63
Tabel 5.23	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai.....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Karyawan Bank BRI Duri .....

27



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan. Oleh karena itu investasi yang paling penting bagi suatu organisasi adalah sumber daya manusia, utamanya dalam segi pendekatan kualitas. Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan organisasi agar tetap diakui keberadaannya dan berkembang dengan baik. Dengan adanya perencanaan sumber daya manusia, perusahaan mampu memahami kebutuhan dan keinginan tenaga kerja. Kemudian perusahaan berusaha memenuhinya dan menciptakan semangat dan kegairahan kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kualitas kehidupan kerja (*Quality Of Work Life*) menurut Dessler (2010) merupakan suatu keadaan yang dirasakan oleh karyawan untuk dapat memenuhi kebutuhan penting mereka dengan bekerja dalam organisasi. Pada kesimpulannya, kualitas kehidupan kerja merupakan cerminan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk dampak dari pekerjaan tersebut terhadap kesejahteraan karyawan.

Hal tersebut dapat diartikan bahwa kualitas kehidupan kerja karyawan yang baik merupakan harapan bagi semua perusahaan, sebab kualitas kehidupan kerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Dengan adanya konsep kualitas kehidupan kerja dimana kebijakan pihak manajemen memperdayakan organisasi melalui lingkungan kerja yang manusia melalui empat dimensi kualitas kehidupan kerja tersebut, maka karyawan akan lebih

merasa dihargai sehingga komitmen organisasional untuk bekerja juga lebih tinggi. Manajemen kinerja yang diterapkan oleh perusahaan ternyata belum berhasil meningkatkan antusiasme karyawan untuk memberikan hasil karya yang lebih baik untuk organisasi yang dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja.

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu konsep atau filsafat manajemen dalam rangka perbaikan kualitas sumber daya manusia yang telah dikenal sejak dekade tujuh puluhan. Kualitas kehidupan kerja diartikan sebagai teknik manajemen yang mencakup gugus kendali mutu, pengayaan pekerjaan, bernegosiasi dengan serikat pekerja, upaya manajemen untuk memelihara kebugaran mental para karyawan, hubungan industrial yang serasi, manajemen yang partisipatif dan salah satu bentuk intervensi dalam pengembangan organisasional (Arifin, 2009). Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan oleh manajemen dalam mengelola organisasi pada khususnya dan sumber daya manusia khususnya. Ada empat dimensi di dalam kualitas kehidupan kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu partisipasi dalam pemecahan masalah, sistem imbalan yang inovatif, perbaikan lingkungan kerja dan restrukturisasi kerja.

Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi (Lewis dkk, 2001). Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan (May dan Lau, 2006).

Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Pekerja ingin diperlakukan sebagai individu yang dihargai di tempat kerja. Kinerja yang bagus akan dihasilkan pekerja jika mereka dihargai dan diperlakukan seperti layaknya manusia dewasa. Tersedianya lingkungan kerja yang kondusif termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku, kepemimpinan serta lingkungan fisik akan meningkatkan kualitas kehidupan kerja.

Dalam perkembangan selanjutnya kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan oleh manajemen dalam mengelola organisasi pada khususnya dan sumber daya manusia. Ada empat dimensi di dalam *Quality of Work Life* (QWL) yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu partisipasi dalam pemecahan masalah, system imbalan yang inovatif, perbaikan lingkungan kerja dan restrukturisasi kerja (Kalayaneet al., 2009).

Bank BRI Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perbankan. Untuk mencapai efektifitas organisasi dan menunjang kinerja perusahaan, maka Bank BRI Duri berusaha menerapkan nilai-nilai yang efektif yaitu peduli, jujur, mengupayakan yang terbaik, kerjasama, profesionalisme yang disiplin. Bank BRI Duri mempunyai keinginan untuk menjadi lembaga keuangan yang diperhitungkan dengan cara memberikan pelayanan yang memuaskan kepada nasabahnya. Bank BRI Duri ini program pendidikan dan pelatihan yang dimiliki karyawan kurang berkembang dan tentu saja akan berdampak buruk pada perusahaan. Karyawan tidak akan melakukan tugas dengan tepat waktu

serta tugas yang diselesaikan tidak dengan hasil yang terbaik. Adapun fenomena yang dijumpai saat observasi pra penelitian pada Bank BRI Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis adalah sebagai berikut :

1. Masih ada beberapa karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan tepat waktu dan selalu terdapat beberapa kesalahan, hal ini diakibatkan tidak sesuai jabatan yang diperoleh dengan latar belakang yang dimilikinya sehingga lama untuk mengerti tugas yang diberikan.
2. Karyawan sering datang ke kantor tidak tepat waktu sampai sekarang masih sering terjadi di Bank BRI Duri, ketika ditelusuri penyebabnya, ternyata terdapat beberapa alasan. Alasan yang dapat diterima adalah karyawan harus mendatangi atau bertemu dengan nasabah yang lokasinya berbeda antara rumah karyawan dengan kantor terlebih dahulu sehingga berakibat datang terlambat masuk kantor dan karena adanya kepentingan pribadi juga.

Pada perusahaan ini yang bergerak dalam bidang jasa menuntut untuk selalu melayani dan memberikan pelayanan yang baik kepada nasabahnya. Adapun peningkatan jumlah karyawan pada bagian mantri Bank BRI Duri dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel.1.1**

**Data Karyawan Bank BRI Kantor Unit Cab. Duri Kecamatan Mandau Kab. Bengkalis**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Jumlah Karyawan tetap</b>	<b>Jumlah Karyawan Kontrak</b>
2015	18	7	11
2016	20	8	12
2017	23	8	15
2018	27	10	17

Sumber : Bank BRI Duri 2018

Jika dilihat dalam tabel 1.1 terlihat jumlah karyawan tetap yang tergolong tinggi yaitu pada tahun 2018 dengan jumlah karyawan sebanyak 27 orang sedangkan yang paling rendah pada tahun 2015 dengan jumlah karyawan 18 orang. Maka dari itu perlu untuk diketahui tentang kualitas kehidupan kerja pada para karyawan Bank BRI Duri.

**Tabel.1.2**

**Data Karyawan Menurut Bagian Bank BRI Duri Kec. Mandau Kab. Bengkalis tahun 2018**

<b>No</b>	<b>Bagian/Departemen</b>	<b>Jumlah</b>
1	Pimpinan	1
4	Mantri (Marketing)	15
5	Teller	3
6	Supervisor	2
7	Customer services	3
8	Security	3

Sumber : Bank BRI Duri 2018

Jika dilihat dalam tabel 2 terlihat masing-masing karyawan mengikuti semua peraturan dari perusahaan. Posisi setiap karyawan mempunyai kewajiban setiap individu agar mencapai tujuan dan kualitas kehidupan dari karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis merasa tertarik untuk meneliti secara ilmiah dengan membahas permasalahan tersebut dengan mengambil judul: “**Analisis Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan Bagian Mantri Pada Bank BRI Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis**”

### **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan permasalahan pokok penelitian yaitu : “Bagaimana kualitas kehidupan kerja karyawan pada bagian mantri Bank BRI Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis”.

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka dapat dikemukakan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : “untuk mengetahui dan menganalisis kualitas kehidupan kerja karyawan pada bagian mantri Bank BRI Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis”.

#### **2. Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi perusahaan**

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan pada bagian mantri Bank BRI Duri sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik.



2. Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengalaman yang sebenarnya tentang kualitas kehidupan kerja karyawan sehingga tercapai suatu tujuan perusahaan.

3. Bagi Pembaca

Penulis sangat berharap agar penelitian ini dapat berguna dalam memberikan suatu gambaran dan pengetahuan kepada pembaca tentang kualitas kehidupan kerja pada karyawan suatu perusahaan.

#### 1.4 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan merupakan urutan penyajian dari masing-masing bab secara terperinci, singkat dan jelas serta diharapkan dapat mempermudah dalam memahami laporan penelitian adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas agar latar belakang masalah, identifikasi masalah tujuan penelitian dan sistematika penulisan.

##### BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini membahas tentang teori-teori terkait dengan kualitas kehidupan kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisis data, operasional variabel

### BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menggambarkan gambaran umum perusahaan yang digunakan sebagai objek dari penelitian ini, bab ini terdiri dari profil singkat perusahaan, struktur organisasi, aktivitas perusahaan.

### BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menguraikan analisis dari hasil penelitian yang terdiri dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan hasil penelitian

### BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup yang mengemukakan beberapa kesimpulan serta saran-saran.



## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### 2.1. Kualitas

##### 2.1.1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Cohan & Lazarus (dalam Handini, 2011) kualitas hidup adalah tingkatan yang menggambarkan keunggulan seseorang individu yang dapat dinilai dari kehidupan mereka. Keunggulan individu tersebut biasanya dilihat dari tujuan hidupnya, kontrol pribadinya, hubungan interpersonal, perkembangan pribadi, intelektual dan kondisi materi.

Kualitas Kehidupan Kerja Kualitas kehidupan kerja atau Quality of Work Life (QWL) merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. QWL dimaksudkan pada suatu filosofi manajemen dalam meningkatkan harga diri karyawan, memperkenalkan perubahan dalam budaya organisasi serta memperbaiki keadaan fisik dan emosional para karyawan. Dengan adanya peningkatan perubahan dan perbaikan tersebut, karyawan akan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang (Ivancevich, et al., 2007:208).

Selanjutnya menurut Mosahegrad (2013:2) QWL enhances employees' dignity through job satisfaction and humanising the work by assigning meaningful jobs, giving opportunities to develop human capacity to perform well, ensuring job security, adequate pay and benefits, and providing safe and healthy working conditions. As a result, high QWL organisations may enjoy better sustainable efficiency, productivity and profitability. Dapat diartikan bahwa QWL meningkatkan martabat karyawan

melalui kepuasan kerja dan memanusiakan pekerjaan dengan menetapkan pekerjaan yang bermakna, memberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan manusia untuk melakukan dengan baik, memastikan keamanan kerja, gaji dan tunjangan yang memadai, dan menyediakan kondisi kerja yang aman dan sehat. Hasilnya, organisasi dengan kualitas.

Kehidupan yang tinggi dapat menikmati efisiensi, lingkungan kerja. Jadi memiliki manajer dengan keahlian antarpersonal yang bagus cenderung menjadikan tempat kerja lebih menyenangkan, membuat lebih mudah untuk memperkerjakan dan mempertahankan individu yang berkualitas.

Kualitas kehidupan bekerja adalah dinamika multidimensional yang meliputi beberapa konsep seperti jaminan kerja, sistem penghargaan, pelatihan dan karir peluang kemajuan, dan keikutsertaan di dalam pengambilan keputusan (Lau & Bruce dalam Considine & Callus, 2001).

Menurut Lau & May (1998) kualitas kehidupan bekerja didefinisikan sebagai strategi tempat kerja yang mendukung dan memelihara kepuasan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan dan organisasi serta keuntungan untuk pemberi kerja. Sedangkan Walton (dalam Kossen, 1986) mendefinisikan kualitas kehidupan bekerja sebagai persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka. Jewell & Siegel (1998) mengemukakan bahwa berbagai macam komponen dari kesejahteraan karyawan secara umum yang lebih penting adalah lingkungan kerja yang aman dan sehat, hubungan yang baik dengan supervisor, dukungan dan persahabatan rekan sekerja, kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan individu, derajat kepuasan dengan situasi kerja dan

kesempatan untuk bertumbuh dan pengembangan diri jika diperlukan. Istilah yang digunakan untuk menjelaskan hasil interaksi individu, pekerjaan, organisasi global dan multidimensi ini adalah kualitas kehidupan kerja.

### **2.1.2 Unsur-Unsur Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan**

Unsur-unsur QWL menurut Cascio (2008:47) adalah sebagai berikut:

#### **1. Partisipasi pekerja**

Pengikut sertaan karyawan dalam operasi perusahaan dan pengambilan keputusan akan membuktikan bahwa karyawan diterima dan dihargai yang berdampak pada munculnya perasaan memiliki dan perasaan ikut bertanggung jawab pada keberhasilan tujuan perusahaan. Rasa tanggung jawab ini sebagai manifestasi dari kesediaan bekerja dengan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

#### **2. Pengembangan karir**

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 kinerja secara jujur dan obyektif sebagai dasar dalam pemberian bonus dan insentif, pelaksanaan konsultasi karir dan promosi karyawan untuk jabatan yang lebih tinggi.



### 3. Penyelesaian konflik

Pengelolaan konflik yang terjadi diperusahaan dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu :

- a. Konflik fungsional adalah konflik yang mendukung sasaran kelompok dan memperbaiki kinerja kelompok. Bila yang terjadi konflik fungsional maka pengelolaan konflik dapat dilakukan perusahaan dengan cara mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi agar berlangsung persaingan secara sportif dan jujur.
- b. Konflik disfungsional adalah konflik yang menghambat kinerja kelompok. Kelompok ini harus dicegah karena akan berdampak negative bagi kemajuan organisasi.

### 4. Komunikasi

Penciptaan dan pengembangan komunikasi yang efektif berfungsi dalam proses pertukaran informasi. Proses ini akan menjamin aliran informasi setiap pekerja.

### 5. Kesehatan kerja

Penyelenggaraan poli klinik atau rumah sakit atau sekedar menyediakan dana kesehatan untuk mengganti biaya pengobatan karyawan maupun keluarganya merupakan bentuk perhatian dan perlindungan organisasi dalam mewujudkan kesehatan kerja.

### 6. Keselamatan kerja

Kondisi lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang sulit diprediksi. Manajer perlu memberikan perlindungan terhadap kemungkinan terjadi

kecelakaan dengan mengikut sertakan karyawan dalam asuransi. Perhatian dan pelaksanaan kesehatan lingkungan kerja berpotensi pada peningkatan keterikatan karyawan karena karyawan mengetahui bahwa diri dan keluarganya mendapat perlindungan yang layak dalam bekerja.

#### 7. Keamanan kerja

Program keamanan kerja dapat dilakukan dengan menghindari rasa takut akan mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan penyelenggaraan program dana pensiun.

#### 8. Kompensi yang layak

Kompensasi yang layak dapat memberikan ketenangan dan kesediaan bagi karyawan untuk bekerja secara optimal sebagai bentuk kontribusi bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini berpotensi akan meningkatkan keterikatan karyawan karena akan muncul rasa aman dan nyaman dalam bekerja.

#### 9. Kebanggaan

Rasa kebanggaan akan lahir sebagai wujud penghargaan individu karyawan akan tugas dan kewajiban diperusahaan tempat ia mengabdikan. Kebanggaan terhadap organisasi dapat ditumbuhkan pada para karyawan dengan cara keikutsertaan organisasi dalam kegiatan sosial untuk kepentingan masyarakat.

Cascio (2008:54) menyebutkan bahwa untuk merealisasikan QWL secara berhasil dilakukan persyaratan-persyaratan sebagai berikut :

- a. Manajemer seharusnya dapat menjadi seorang pemimpin yang baik serta dapat menjadi pembimbing karyawanya, bukan sebagai bos dan dictator.
- b. Keterbukaan dan kepercayaan. Kedua faktor tersebut merupakan persyaratan utama dalam menerapkan konsep QWL kedalam manajemen.
- c. Informasi yang berkaitan dengan kegiatan dan manajemen harus diinformasikan kepada karyawan dan saran-saran dari karyawan harus diperhatikan secara serius.
- d. QWL harus dapat dilaksanakan secara berkeselanjutan mulai dari proses pemecahan masalah yang dihadapi manajemen dan para karyawan hingga sampai membentuk mitra kerja antara mereka.
- e. QWL tidak dapat dilaksanakan secara sepihak oleh manajemen saja, melainkan peran serta seluruh karyawan perlu ditingkatkan.

### 2.1.3. Faktor- Faktor Kualitas Kehidupan Kerja

Whether dan Davis dalam Rivai (2012 :98), menyatakan bahwa kepuasan akan kualitas kehidupan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu supervise, kondisi kerja, gaji, tunjangan dan desain pekerjaan. Sementara itu Robbins (2012 :104) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dikelompokkan menjadi delapan kelompok khusus, yaitu :

1. kompetensi yang cukup mandiri.
2. lingkungan yang sehat dan aman.
3. pekerjaan yang mengembangkan kapasitas manusia.
4. kesempatan untuk tumbuh dan merasa aman bagi pekerja.



5. lingkungan social yang memberi identitas pribadi terhindar dari rasa prasangka, rasa kebersamaan dan peningkatan karir.
6. hak pribadi pekerja, hak berbeda pendapat dan proses akhir.
7. Peran pekerja yang memperkecil pelanggaran-pelanggaran untuk bersenang-senang dan melakukan kepentingan keluarga.
8. Tidakan-tindakan berorganisasi yang bertanggung jawab secara social.

Ada empat indikator dalam pengukuran kualitas kehidupan kerja yang dikembangkan oleh Wallton (dalam Zin, 2012) tetapi dalam penelitian ini hanya akan digunakan empat indikator saja yaitu :

- a. Pertumbuhan dan perkembangan, yaitu terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan.
- b. Partisipasi, yaitu adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan.
- c. Sistem imbalan yang inovatif, yaitu bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja.
- d. Lingkungan kerja, yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk didalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik.

Menurut nawawi (2011 :56) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, partisipasi kerja, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, dan kesehatan lingkungan hidup.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang meneliti tentang analisis kualitas kehidupan kerja yaitu sebagai berikut :

**Tabel. 3**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Liswandi	Pengaruh Kualitas kehidupan kerja Terhadap komitmen organisasi pada Bank Mandiri Pekanbaru	Variabel bebas : kualitas kehidupan kerja Variabel terikat : komitmen organisasi	Pelaksanaan kualitas kehidupan kerja tidak hanya dianggap memiliki dampak yang baik untuk komitmen organisasi tetapi juga untuk produktivitas dan efisiensi organisasi.
2.	Noor Arifin	Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja dan kepuasan kerja pada CV. Duta Senena Jepara	Variabel bebas : kualitas kehidupan kerja Variabel terikat : kinerja dan kepuasan kerja	Penelitian ini menyimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerjanya, kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.
3.	Earnest Viceroy Simanungka	Analisis kualitas kehidupan kerja karyawan	Variabel bebas : kualitas kehidupan kerja	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah perusahaan dibidang garmen masih kurang

	lit	industry Garmen di Indonesia	Variabel terikat: Industry	memperhatikan aspek kesempatan kerja karyawan untuk tumbuh dan berkembang. Selain itu perlu ditingkatkan kegiatan komunikasi antara atasan dan karyawan dalam menyelesaikan masalah kerja.
--	-----	------------------------------	----------------------------	--

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah, landasan teoritis dan hasil penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dapat diambil sebagai berikut :**“Diduga Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan PadaBagian Mantri Bank BRI Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis sudah baik.**



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada Bank Duri yang terletak di jalan Hangtuah Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

#### 3.2 Operasional Variabel Penelitian

**Tabel 4**  
**Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
kualitas kehidupan bekerja adalah sebagai strategi tempat kerja yang mendukung dan memelihara kepuasan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan dan organisasi serta keuntungan untuk pemberi kerja Menurut Lau & May (1998)	1. Pertumbuhan dan pengembangan  2. Partisipasi	1. Pengaturan jadwal kerja 2. Kesempatan meningkatkan keterampilan 3. Kesempatan unjuk kemampuan 4. kesempatan peluang promosi  1. Kemampuan meningkatkan komunikasi internal 2. Kemampuan meningkatkan komunikasi	Ordinal

		<p>kelompok</p> <p>3. kemampuan meningkatkan koordinasi</p> <p>4. Kemampuan melibatkan diri dalam membuat keputusan organisasi</p>	
	<p>3. Sistem Imbalan</p>	<p>1. Kebutuhan hidup</p> <p>2. Jaminan kelangsungan bekerja</p> <p>3. Kesesuaian imbalan dan tanggung jawab</p> <p>4. kesesuaian gaji dengan kebutuhan para pekerja</p>	
	<p>4. Lingkungan Kerja</p>	<p>1 kondisi keamanan lingkungan kerja</p> <p>2 Jaminan kebersihan dan kesehatan lingkungan kerja bekerja dengan nyaman.</p> <p>3 Kondisi umum kenyamanan di lingkungan kerja</p> <p>4 jaminan keselamatan kerja.</p>	

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank BRI Duri sebanyak 27 orang .

#### b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan pada bagian mantri Bank BRI Duri sebanyak 15 orang. Karena jumlah karyawan yang di jadikan sampel kurang dari 100 orang maka peneliti menggunakan metode sensus dimana seluruh objek penelitian dijadikan sampel.

### 3.4 Jenis Dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang dipergunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

#### a. Data Primer

Yaitu data yang penulis kumpulkan secara langsung dari responden dalam bentuk pendapat/ persepsi karyawan bagian mantri Bank BRI Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah ada dari instansi yang bersangkutan, atau yang telah tersusun dalam bentuk dokumen maupun angka-angka yang terdiri dari tabel, struktur organisasi, gambaran umum instansi dan laporan-laporan lainnya yang penulis perlukan dalam penulisan ini.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Wawancara yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara komunikasi langsung antara peneliti dengan pihak yang ada hubungannya dengan pihak penelitian ini. Peneliti mengadakan tanya jawab (wawancara) pada pihak pimpinan yang mewakili.
- b. Kuisioner yaitu suatu metode pengumpulan data dengan cara membuat data pertanyaan atau angket yang disiapkan terlebih dahulu kemudian diajukan kepada responden terpilih guna mendapatkan keterangan atau informasi dari responden yang bersangkutan.
- c. Dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder yang dilakukan dengan cara meminta dokumen yang dimiliki perusahaan. Dokumen yang dibutuhkan antara lain struktur organisasi, data jumlah pegawai.

### 3.6 Analisis Data

#### a. Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas adalah pengujian yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat test (instrument). Suatu instrument dapat memiliki tingkat



kepercayaan yang lebih tinggi apabila hasil dari pengujian tersebut menunjukkan hasil yang tetap atau tidak berubah. Dengan kata lain, masalah reabilitas test atau instrument yang berhubungan dengan penetapan masalah hasil. Jika dapat perubahan pada hasil akhir test atau instrument maka perubahan tersebut di anggap tidak berarti. Untuk mengukur realibilitas alat ukur yang digunakan teknik *Cronbach Alpha*.

Suatu konstruk atau variabel dikatakan variabel jika memberika nilai *Cronbach Alpha*  $>0,60$ . (Ghozali, 2005 : 42)

#### **b. Uji Validitas**

digunakan untuk mengatur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Imam Ghozali (2007:45) suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

#### **c. 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 variabel, penulis mentransformasi dengan memberi skor atau bobot nilai pada kuesioner dengan ketentuan sebagai berikut:

- Sangat Setuju : bobot/nilai = 5
- Setuju : bobot/nilai = 4
- Cukup Setuju : bobot/nilai = 3
- Tidak Setuju : bobot/nilai = 2
- Sangat Tidak Setuju : bobot/nilai = 1



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Profil Singkat Perusahaan

##### 1. Sejarah dan Perkembangan

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden atau "Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto", suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Lembaga tersebut berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI.

##### BRI Pasca Kemerdekaan RI 1946

Pada periode setelah kemerdekaan RI, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 1 tahun 1946 Pasal 1 disebutkan bahwa BRI adalah sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia. Dalam masa perang mempertahankan kemerdekaan pada tahun 1948, kegiatan BRI sempat terhenti untuk sementara waktu dan baru mulai aktif kembali setelah perjanjian Renville pada tahun 1949 dengan berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat.

## **Peleburan BRI, BKTN, & NHM 1960**

Pada waktu itu melalui PERPU No. 41 tahun 1960 dibentuklah Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) yang merupakan peleburan dari BRI, Bank Tani Nelayan dan Nederlandsche Maatschappij (NHM). Kemudian berdasarkan Penetapan Presiden (Penpres) No. 9 tahun 1965, BKTN diintegrasikan ke dalam Bank Indonesia dengan nama Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani dan Nelayan. Setelah berjalan selama satu bulan, keluar Penpres No. 17 tahun 1965 tentang pembentukan bank tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia. Dalam ketentuan baru itu, Bank Indonesia Urusan Koperasi, Tani dan Nelayan (eks BKTN) diintegrasikan dengan nama Bank Negara Indonesia unit II bidang Rural, sedangkan NHM menjadi Bank Negara Indonesia unit II bidang Ekspor Impor (Exim).

### **BRI Hari Ini**

Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan Undang-Undang Perbankan No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi perseroan terbatas. Kepemilikan BRI saat itu masih 100% di tangan Pemerintah Republik Indonesia. Pada tahun 2003, Pemerintah Indonesia memutuskan untuk menjual 30% saham bank ini, sehingga menjadi perusahaan publik dengan nama resmi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., yang masih digunakan sampai dengan saat ini.

## 4.2 Visi dan Misi

### a. Visi

Menjadi bank ritel modern terkemuka dengan ragam layanan financial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna.

### b. Misi

Misi dari bank BRI Duri adalah sebagai berikut :

- 1) Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada segmen mikro, kecil, dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.
- 2) Menyediakan pelayanan yang prima.
- 3) Bekerja dengan optimal dan Baik.

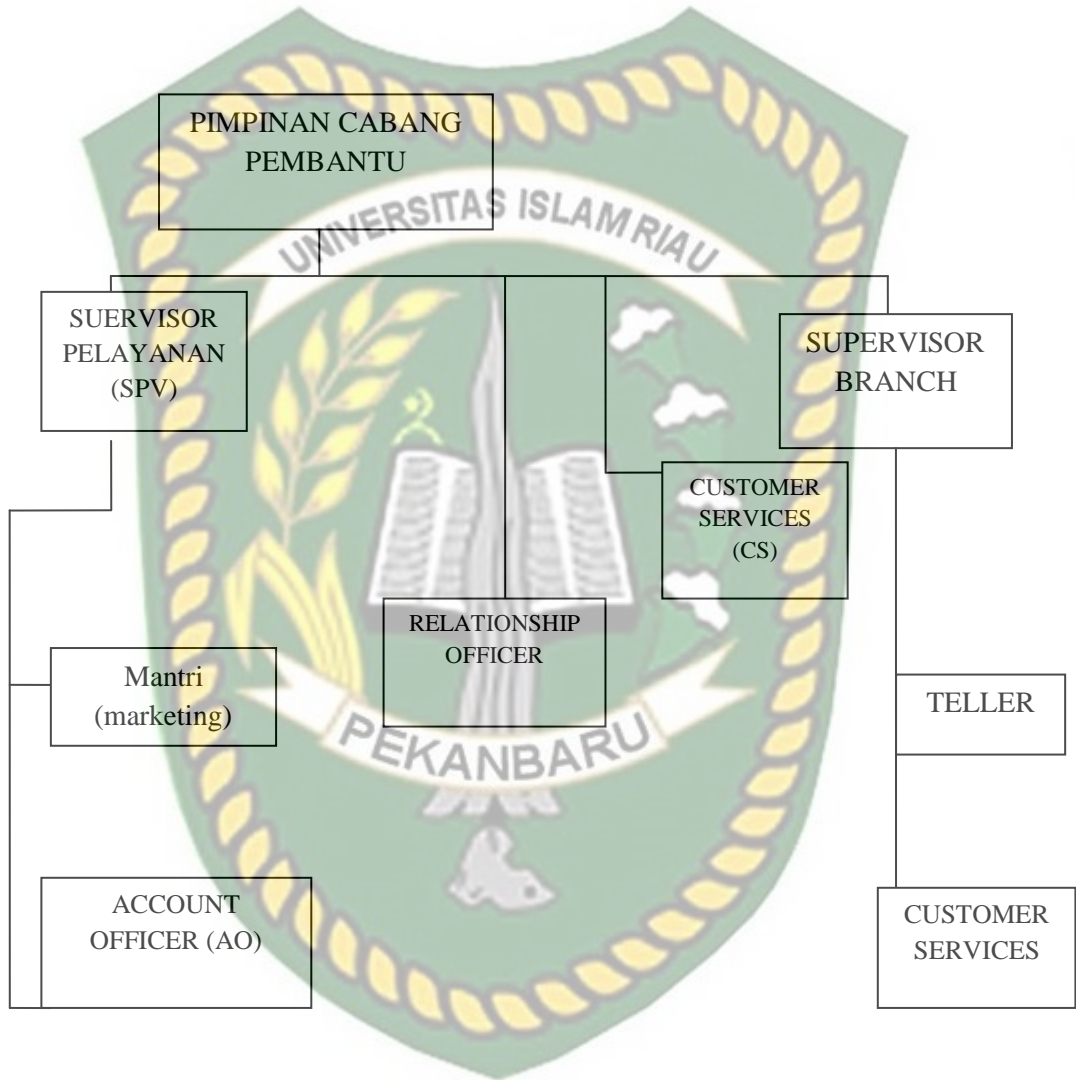
## 4.3 Motto

BRI Duri mempunyai motto yang berbunyi 'Bersama Wujudkan Harapan Bersama' sebagai perwujudan dari visi dan misi BRI Duri sendiri yang mempunyai arti bahwa BRI Duri ingin menjelaskan bahwa seluruh stake holder BRI Duri baik internal (seluruh karyawan) maupun *external* (nasabah) merupakan instrument yang penting dalam rangka mewujudkan seluruh harapan stoke holder.



Gambar 4.1

StrukturorganisasikaryawanBank BRI Duri Kec. Mandau Keb. Bengkalis



#### a) Pimpinan Cabang Pembantu (Pincapem)

Tugas dan wewenang Pincapem adalah :

1. Melakukan pertanggung jawaban operasional dan financial kantor cabang pembantu.
2. Melaksanakan misi kantor cabang pembantu secara keseluruhan.
3. Mengelola pelaksanaan sistem dan prosedur.
4. Merencanakan, mengembangkan, melaksanakan, serta mengelola layanan unggul kepada nasabah.
5. Mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok, fungsi serta kegiatannya.

#### b) Mantri (marketing)

Melaksanakan proses marketing untuk segmen konsumen.

#### c) Account Officer (AO)

Bertanggung jawab atas program program marketing sekaligus memasarkan produk-produk consumer.

#### d) Supervisor Pelayanan (SPV)

1. Mengkoordinir kegiatan pelayanan dan transaksi operasional teller dan consumer service sehingga kebutuhan nasabah dapat terpenuhi dan tidak ada transaksi yang tertunda penyelesaiannya untuk mencapai *service excellent (Implementasi Fungsi Service Provider)*

2. Membina dan melatih *teller* dan *Costumer Services* agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar.

3. Bertanggung jawab terhadap kebersihan lingkungan kerja terutama halaman, banking hall dan area kerja *Teller*, *Costumer Services* dan area front office lainnya, seperti tempat duduk nasabah, tempat aplikasi dan brosur.

4. Mengelola operasional *teller* dan *costumer services* Kantor Cabang Pembantu.

5. Melakukan koordinasi internal dan eksternal perusahaan khususnya yang terkait dengan operasional *front office* Kantor Cabang Pembantu.

6. Melakukan sosialisasi kepada *Teller* dan *Customer Services* serta pihak terkait lainnya dalam rangka implementasi kenijakan dan aturan yang berlaku untuk setiap layanan operasi *front office* di Kantor Cabang Pembantu.

#### e) **Relationship Officer (RO)**

Menagih pembayaran pada nasabah dengan cara terjun langsung ke lapangan

#### f) **Teller**

1. Melayani nasabah untuk transaksi setor dan penarikan tunai dan non tunai serta transaksi lainnya sesuai aturan yang ditetapkan untuk mencapai *services excellent*-implementasi fungsi *services Profider*.

2. Melaksanakan dan bertanggung jawab atas transaksi operasional tunai dan non tunai yang di prosesnya berdasarkan instruksi nasabah dan kebijakan serta aturan yang telah di tetapkan.

3. Memperhatikan dan menjaga kebersihan lingkungan kerja terutama counter teller dan kondisi khasanah.

4. Memahami produk dan layanan yang di berikan terkait dengan operasi teller.

5. Memahami dan bertanggung jawab kepada supervisor dalam rangka implementasi kebijakan dan aturan yang berlaku untuk setiap layanan operasifront office di Kantor Cabang Pembantu.

6. Sebagai bagian dari Tim Operasi yang harus dapat bekerja sama dan mengikuti pelatihan dalam mewujudkan Team Work yang solid dan komunikasi yang efektif di operasional Kantor Cabang Pembantu.

**g) Customer Services (CS)**

1. Melayani nasabah dengan cara memberikan informasi produk dan layanan serta melaksanakan transaksi opsional sesuai dengan kewenangannya, berdasarkan instruksi nasabah dan kebijakan serta aturan yang telah di ditetapkan, menangani keluhan nasabah serta memahami produk layanan yang di berikan terkait dengan operasi layanan Customer Services.

2. Melaksanakan dan bertanggung jawab kepada supervisor dan berkoordinasi secara prokatif dengan karyawan lainnya dalam rangka implementasi kebijakan dan aturan yang berlaku untuk setiap layanan operasi front office di kantor Cabang Pembantu.

3. Melayani nasabah dalam pembukaan dan penutupan rekening serta transaksi lainnya sesuai aturan yang di ditetapkan untuk mencapai *services excellent* (Implementasi Fungsi Services Provider)



## h) Security

Menjaga keamanan nasabah dan karyawan setiap melakukan transaksi baik tunai maupun non tunai

### 4.5 AKTIVITAS PERUSAHAAN

Sesuai dengan visinya, saat ini Bank BRI Duri mengembangkan bisnis yang berfokus kepada kegiatan penghimpunan dana masyarakat dan kegiatan konsumen.

### 4.6 Program Kualitas Kehidupan Kerja dan Implementasi

Disini penulis akan menjelaskan beberapa program kualitas kehidupan kerja dan pengimplementasiannya yang telah dilakukan oleh Bank BRI Duri kepada karyawan yakni sebagai berikut :

1. **Pemberian insentif pada karyawan** : pemberian insentif kepada karyawan akan dilakukan dengan kondisi tertentu yakni ketika karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan Bank dan tingkatan pemberian insentif tersebut berbeda-beda tergantung dari jabatan dan tanggung jawab yang dipegang oleh para karyawan tersebut.
2. **Melakukan pembinaan dan penggalian yang dimiliki karyawan** : Dalam hal ini Bank BRI Duri akan melakukan pembinaan ketika dana telah terkumpul, dana tersebut berasal dari hasil pinjaman dan tabungan nasabah ketika mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini hanya bisa dilakukan Bank hanya ketika mencapai target perusahaan.

## BAB V

### PEMBAHASAN

#### 5. Hasil Penelitian

##### 5.1 Identitas Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada BankBRI Duri bagian Divisi Marketing yang berjumlah 15 orang. Karena sedikitnya jumlah karyawan tersebut maka keseluruhan populasi dijadikan sampel yang berjumlah 15 orang pada bagian divisi Marketing yang ditentukan dengan menggunakan metode sensus pada pengambilan sampel tersebut. Agar bisa mendapatkan suatu identitas responden. Berikut ini diuraikan tentang karakteristik responden yang terdiri dari tingkat umur/usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja karyawan.

##### a. Tingkat Umur/Usia

Tingkat umur dapat menentukan tingkat kerja karyawan dalam melaksanakan semua tugas-tugas yang diberikan. Dimana tingkat umur karyawan dapat mempengaruhi cepat atau lambatnya penyelesaian pekerjaan yang di bebaskan kepadanya.

Usia/umur merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi seseorang dalam melakukan setiap aktivitas dan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada produktivitas kerja. Karena tingkat usia selalu dijadikan indikator dalam menentukan produktif atau tidaknya seseorang, bahkan juga mempengaruhi pola pikir dan standar kemampuan fisik dalam suatu pekerjaan. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi produktivitas kerja, tingkat ketelitian dalam bekerja, konsentrasi dan ketahanan fisik dalam bekerja, yang makin

dipengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lain-lain. Adapun tingkat usia karyawan pada Bank BRI Duri dalam penelitian ini dapat diterangkan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 5.1**  
**Identitas Responden Berdasarkan Umur/Usia Pada Bank BRI Duri**

No	Umur/Usia	Responden	Persentase
1	20 – 29 Tahun	11	73,33%
2	30 – 39 Tahun	3	20%
3	40 – 49 Tahun	1	6,67%
4	>50 Tahun	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>	<b>100%</b>

Sumber : Bank BRI Duri Tahun 2018

Berdasarkan tabel 5.1 diatas dapat diketahui tingkat umur/usia responden yang merupakan karyawan Bank BRI Duri, yaitu sebanyak 11 responden atau sebesar 73,33% karyawan yang berumur 20-29 tahun. Kemudian sebanyak 3 responden atau sebesar 20% karyawan yang berumur 30-39 tahun. Kemudian sebanyak 1 responden atau sebesar 6,67% karyawan berumur 40-49 tahun. Selanjutnya sebanyak 0 responden karyawan berumur >50 tahun.

Dengan demikian dapat dilihat bahwa dari segi usia karyawan yang bekerja pada Bank BRI Duri lebih didominasi dengan tingkat umur antara 20-29 tahun yaitu sebanyak 11 responden.

Dari uraian tentang usia responden diatas, dapatlah dikatakan bahwa karyawan yang bekerja pada Bank BRI Duri berada pada usia yang produktif, dan dengan ketersediaan karyawan yang masih produktif ini seharusnya dapat menunjang keberlangsungan eksistensi serta tujuan perusahaan.

**b. Jenis Kelamin**

Jenis kelamin menggambarkan identitas diri seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya identitas yang dimiliki seseorang dalam suatu organisasi tersebut jumlah karyawan yang beridentitas laki-laki dan perempuan dapat diketahui jumlahnya. Jenis kelamin merupakan faktor yang menentukan kegesitan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Untuk mengetahui jenis kelamin karyawan yang bekerja pada BankBRI Duri dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.2**  
**Identitas Resoponden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Bank BRI Duri**

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1	Laki-laki	10	66,67%
2	Perempuan	5	33,33%
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Bank BRI Duri Tahun 2018*

Berdasarkan tabel 5.2 diatas dapat dikatakan bahwa jenis kelamin responden pada BankBRI Duri yaitu sebanyak 10 orang atau sebesar 66,67% merupakan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki, dan hanya 5 orang berjenis kelamin perempuan atau sebesar 33,33%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki pada BankBRI Duri lebih mendominasi jika dibandingkan dengan karyawan yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini terjadi karena adanya berbagai macam pertimbangan-pertimbangan yang dilakukan oleh pihak perusahaan berkaitan dengan spesifikasi dari jenis kelamin mengenai sistem kerja yang diterapkan pada Bank BRI Duri dikarenakan bidang pekerjaan pada bagian mantri, pihak perusahaan lebih memilih karyawan yang berjenis kelamin laki-laki. Karyawan laki-laki lebih memiliki

kecepatan dan keterampilan kerja yang tinggi jika dibandingkan dengan karyawan perempuan dan lebih memiliki kekuatan lebih dalam pekerjaan yang lebih banyak di lapangan.

**c. Tingkat Pendidikan**

Tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja dan berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi pendidikan seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan yang bekerja pada Bank BRI Duri memiliki tingkat pendidikan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini logis sekali, karena dengan bekal pendidikan yang dimiliki seseorang karyawan khususnya pada tingkat pendidikan yang tinggi dapat lebih optimal melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Untuk lebih jelasnya tingkat pendidikan responden pada Bank BRI Duri dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.3**  
**Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada Bank BRI Duri**

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase
3.	SMA		
4.	D3-S1	15	100%
5.	S2		
	<b>Jumlah</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Bank BRI Duri Tahun 2018*

Berdasarkan tabel 5.3 diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden karyawan BankBRI Duri. Untuk tingkat SMA tidak ada Sedangkan untuk tingkat D3-S1 berjumlah 15 orang atau 100 %. Karena pekerjaannya menuntut karyawan yang mempunyai keahlian tinggi dan dari lulusan yang berkaitan dengan

desain grafis teknik informatika dan bidang komputerlainnya dan di dominasi oleh rata-rata karyawan yang berpendidikan D3-S1.

Dengan demikian secara keseluruhan tingkat pendidikan karyawan yang bekerja pada Bank BRI Duri tergolong baik. Dan dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan karyawan pada Bank BRI Duri didominasi keseluruhan oleh tamatan D3-S1 .

**d. Masa Kerja**

Masa kerja berkaitan dengan lamanya seseorang karyawan bekerja dalam suatu perusahaan. Semakin lama masa kerja karyawan, maka karyawan tersebut semakin berpengalaman dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat dimaklumi mengingat lamanya masa bekerja dapat membentuk kepribadian yang matang, bahkan masa kerja yang identik dalam pengalamn bekerja mampu mengantarkan karyawan pada pemahaman yang lebih baik terhadap tugas serta fungsi yang harus dilaksanakannya. Untuk lebih jelasnya mengenai masa kerja responden pada Bank BRI Duri dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 5.4**  
**Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada Bank BRI Duri**

No	Masa Kerja	Responden	Persentase
1.	0-5 tahun	12	80%
2.	6-10 tahun	3	20%
3.	> 11 tahun		%
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Bank BRI Duri Tahun 2018*

Berdasarkan tabel 5.4 diatas dapat diketahui bahwa masa kerja responden karyawan pada Bank BRI Duri yaitu sebanyak 12 responden atau sebesar 80% karyawan berada pada masa kerja 0-5 tahun, kemudian sebanyak 3 responden atau sebesar 20% berada pada masa kerja 6-10 tahun, selanjutnya sebanyak 0 responden karyawan berada pada masa kerja >11 tahun.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan-karyawan tersebut memiliki masa kerja yang baik dan sudah sangat berpengalaman dalam bekerja. Dan hanya sedikit karyawan yang masih belum lama bekerja hal ini harus menjadi perhatian dari pihak perusahaan untuk melatih dan meningkatkan keahlian masing-masing karyawan tersebut.

## **5.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

### **5.2.1. Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesaihan suatu instrumen uji validitas digunakan untuk mengatur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Imam Ghazali, 2007:45).

Uji validitas digunakan untuk mengetahui validitas instrumen penelitian yang digunakan untuk memperoleh data tentang variabel Pengawasan kerja dengan menentukan koefisien korelasi dan masing-masing skor butir pertanyaan terhadap total skor seluruhnya pertanyaan yang digunakan. Jika hitung  $>$  dari r tabel, maka

instrumen dikatakan valid R tabel product moment untuk df :  $(N - 2) = 15 - 2 = 13$  untuk alpha 5 % adalah 0,5140.

Untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada karyawan bagian divisi marketing pada Bank BRI Duri dapat dikatakan valid atau tidaknya, maka penulis memberikan 16 (enam belas) pertanyaan untuk menguji validitas dan realibilitas dari seluruh pertanyaan yang diberikan yaitu variabel pengawasan kerja. Hasil dari analisis menggunakan program SPSS dan nilai r tabel disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 5.5**  
**Hasil Analisis Uji Validitas Kuesioner Variabel Pengawasan kerja**

Pernyataan	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai $R_{tabel}$ n=15	Signifikansi	Kesimpulan
Item 1	0,629	0,5140	0,012	Valid
Item 2	0,574	0,5140	0,025	Valid
Item 3	0,860	0,5140	0,000	Valid
Item 4	0,733	0,5140	0,002	Valid
Item 5	0,718	0,5140	0,003	Valid
Item 6	0,556	0,5140	0,032	Valid
Item 7	0,639	0,5140	0,010	Valid
Item 8	0,737	0,5140	0,002	Valid
Item 9	0,719	0,5140	0,003	Valid
Item 10	0,808	0,5140	0,000	Valid
Item 11	0,619	0,5140	0,014	Valid
Item 12	0,577	0,5140	0,024	Valid
Item 13	0,742	0,5140	0,002	Valid
Item 14	0,614	0,5140	0,015	Valid
Item 15	0,594	0,5140	0,020	Valid
Item 16	0,636	0,5140	0,011	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS (2018)



Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai  $r$  hitung masing-masing item pertanyaan lebih besar dari  $r$  tabel 0,5140 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05. tabel diatas menunjukkan bahwa butir pertanyaan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari  $r$  tabel. Pertanyaan yang memiliki validitas tertinggi adalah butir item pertanyaan 3 dengan koefisien korelasi 0,860 dan validitas terendah adalah pada butir pertanyaan item 6 dengan koefisien korelasi 0,566. Artinya adalah bahwa item-item yang digunakan untuk mengukur masing-masing pertanyaan dinyatakan valid.

### 5.2.2 Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan induktor dari variabel untuk konstruk. Suatu kuesioner dikatakan realiable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau konstan dari waktu ke waktu (Imam Ghozali 2005:41). Reliable artinya dapat dipercaya juga dapat diandalkan. Pengukuran yang diinyatakan reliable menurut Jonathan (2008:189) adalah apabila jika  $r_{alpha} > 0,6$  maka pertanyaan tersebut reliabel.

Pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *alpha cronbach's* instrumen tersebut dikatan cukup handal apabila memiliki alpha lebih dari 0,60 dimana hasil ujinya disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 5.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Butir Pertanyaan	Alpha Cronbach's	Batas Reliabel	Keputusan
Kualitas Kehidupan Kerja	16	0,918	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 2018

Berdasarkan tabel diatas kusioner dinyatakan reliabel jika nilai koefisien realibilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60. hasil uji realibilitas yang disajikan pada tabel menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien realibilitas dari variabel kualitas kehidupan kerja (X) lebih besar dari 0.60. sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel, maka kusioner responden dapat digunakan dalam penelitian.

### **5.3. Analisis Deskriptif Variabel Kualitas Kehidupan Kerja**

Analisis deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan suatu keadaan, peristiwa, objek, apakah orang atau segala sesuatu yang terkait dengan variabel-variabel yang bisa dijelaskan baik dengan angka-angka maupun uraian kata-kata.

#### **5.3.1. Dimensi pertumbuhan dan pengembangan**

Menurut Anatan dan Ellitan (2007), langkah-langkah yang dilakukan perusahaan atau organisasi untuk pengembangan kualitas kehidupan kerja dapat dilakukan dengan aktivitas berikut ini:

- Memberikan ide-ide pemecahan masalah secara partisipatif yang melibatkan anggota organisasi pada berbagai jenjang. Menciptakan kerja sama manajemen tenaga kerja dan manajemen partisipatif dalam usaha mengidentifikasi masalah dan peluang dalam lingkungan kerja (organisasi), pengambilan keputusan dan pelaksanaan perubahan.
- Merestrukturasi 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-struktur sosial di tempat kerja.

- Menciptakan sistem reward inovatif yang akan memberikan iklim yang berbeda dalam organisasi. Hal ini karena sistem imbalan adalah faktor utama untuk memotivasi kerja dan usaha karyawan yang pada gilirannya nanti akan meningkatkan kinerja organisasi.
- Memperbaiki lingkungan kerja yang ditekankan pada kondisi nyata yang melingkupi pekerja-pekerja, termasuk lingkungan fisik, jam kerja dan aturan-aturan yang berlaku.

Pada dimensi pertumbuhan dan pengembangan terdapat empat indikator pengukuran kualitas kehidupan kerja yaitu: 1) pengaturan jadwal kerja; 2) kesempatan meningkatkan keterampilan; 3) kesempatan unjuk kemampuan; 4) kesempatan peluang promosi. Penjelasan tanggapan dari indikator-indikator dimensi penetapan standar kerja pada BankBRI Duri adalah sebagai berikut:

### **1. Pengaturan Jadwal Kerja**

Dalam pembagian kerja harus didasarkan pada kemampuan masing-masing individu yaitu benar-benar berdasarkan beban kerja, ukuran kemampuan kerja dan waktu yang tersedia. Pengaturan waktu akan memberi ruang kepada karyawan untuk mengisi hal lain yang membuat suasana hati karyawan menjadi tidak tertekan.

Berikut adalah tanggapan responden mengenai pengaturan jadwal kerja pada Bank BRI Duri

Tabel 5.7

**Jawaban Responden Mengenai Pengaturan Jadwal Kerja Pada Bank BRI Duri**

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	6	40%	30
2.	Baik	7	46,67%	28
3.	Cukup Baik	2	13,33%	6
4.	Tidak Baik	-	-	-
5.	Sangat Tidak Baik	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>64</b>

Sumber :Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2018

Berdasarkan tabel 5. diatas hasil tanggapan responden mengenai pengaturan jadwal kerja Pada Bank BRI Duri bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 7 responden atau sebesar 46,67% menyatakan baik. Selanjutnya sebanyak 6 responden atau sebesar 40% menyatakan sangat baik. Kemudian sebanyak 2 responden atau sebesar 13,33% menyatakan cukup baik.

Berdasarkan pada penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pada umumnya responden menyatakan bahwa pengaturan jadwal kerja yang dilakukan perusahaan telah sesuai dengan apa yang diharapkan pegawai.

## **2. Kesempatan Meningkatkan Keterampilan**

Sebagian profesi atau pekerjaan, seseorang yang meningkatkan keterampilan dan kemampuan akan sangat dihargai dan menjadi salah satu syarat bagi banyak perusahaan. Oleh karena itulah, karyawan harus menjadi seseorang yang dinamis, terus berkembang, dan beradaptasi dengan pertumbuhan bidang. Berikut adalah tanggapan responden mengenai kesempatan meningkatkan keterampilan pada Bank BRI Duri:

**Tabel 5.8**

**Jawaban Responden Mengenai Kesempatan Meningkatkan Keterampilan Pada Bank BRI Duri**

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	1	6,67%	5
2.	Baik	11	73,33%	44
3.	Cukup Baik	3	20%	9
4.	Tidak Baik	-	-	-
5.	Sangat Tidak Baik	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>58</b>

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2018

Berdasarkan tabel 5.8 diatas hasil tanggapan responden mengenai kesempatan meningkatkan keterampilan Pada Bank BRI Duri bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 11 responden atau sebesar 73,33% menyatakan baik. Selanjutnya sebanyak 3 responden atau sebesar 20% menyatakan cukup baik. Kemudian sebanyak 1 responden atau sebesar 6,67% menyatakan sangat baik.

Dari data diatas dapat dikatakan bahwa karyawan mempunyai kesempatan yang baik untuk meningkatkan segala potensi yang ia miliki dan perusahaan pun mendukung itu salah satunya dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk terus melatih skil dan kemampuan karyawan.

### **3. Kesempatan Unjuk Kemampuan**

Pada dasarnya masing-masing karyawan memiliki kelebihan-kelebihannya masing-masing, hal ini harus dimanfaatkan perusahaan dengan memberi suatu wadah yang menampung atau mengolah yang sesuai dengan keahlian karyawan. Dengan terbukanya kesempatan bagi karyawan untuk unjuk gigi atas performa yang ia miliki serta dibarengi dengan reward yang sesuai akan menjadi suatu keuntungan bagi kedua belah pihak.

Berikut adalah tanggapan responden mengenai kesempatan unjuk kemampuan pada Bank BRI Duri:

Tabel 5.9

**Jawaban Responden Mengenai Kesempatan Unjuk Kemampuan Pada Bank BRI Duri**

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	4	26,67%	20
2.	Baik	6	40%	24
3.	Cukup Baik	5	33,37%	15
4.	Tidak Baik	-	-	-
5.	Sangat Tidak Baik	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>59</b>

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2018

Berdasarkan tabel 5.9 diatas hasil tanggapan responden mengenai kesempatan unjuk kemampuan Pada Bank BRI Duri bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 6 responden atau sebesar 40% menyatakan baik. Selanjutnya sebanyak 5 responden atau sebesar 29.4% menyatakan baik. Kemudian sebanyak 4 responden atau sebesar 23.5% menyatakan sangat baik. Selanjutnya sebanyak 1 responden atau sebesar 5.9% menyatakan kurang baik. Responden yang menyatakan kurang baik tersebut merupakan karyawan dengan masa kerja 0 - 5 tahun.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan yang terjadi adalah bahwa rata-rata responden menyatakan “baik” mengenai kesempatan unjuk kemampuan. Berarti perusahaan telah mempunyai wadah yang cukup untuk menampung segala bentuk aspirasi baik itu skill dan hal lain. Ketersedian ini perusahaan dituntut untuk memberikan suatu penghargaan bagi karyawan yang memiliki keahlian lebih sehingga tidak terjadinya satu ketidakadilan dalam perusahaan, karena hal ini akan membuat karyawan semakin termotivasi untuk menunjukkan performa terbaiknya.

#### 4. Kesempatan Peluang Promosi

Salah satu dorongan seseorang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan adalah adanya kesempatan untuk maju. Sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai pada saat ini. karena itulah mereka menginginkan suatu kemajuan dalam hidupnya. Kesempatan untuk maju di dalam organisasi sering dinamakan sebagai promosi (naik pangkat).

Berikut adalah tanggapan responden mengenai kesempatan peluang promosi pada Bank BRI Duri:

**Tabel 5.10**

**Jawaban Responden Mengenai Kesempatan Peluang Promosi Pada Bank BRI Duri**

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	4	26,67%	20
2.	Baik	8	53,33%	32
3.	Cukup Baik	3	20%	9
4.	Tidak Baik	-	-	-
5.	Sangat Tidak Baik	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>61</b>

*Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2018*

Berdasarkan tabel 5.10 diatas hasil tanggapan responden mengenai kesempatan peluang promosi Pada Bank BRI Duri bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 8 responden atau sebesar 53,33% menyatakan baik. Selanjutnya sebanyak 4 responden atau sebesar 26,67% menyatakan sangat baik. Kemudian sebanyak 3 responden atau sebesar 20% menyatakan cukup baik.

Dari jawaban responden diatas dapat disimpulkan karyawan memiliki peluang dalam hal promosi karir, hal ini akan membuat karyawan berlomba-lomba menunjukkan kemampuan terbaiknya yang tentunya juga akan berdampak positif bagi

keberlangsungan perusahaan. Kejelasan karir akan membentuk perspektif dalam diri karyawan untuk selalu menjadi profesional dalam pekerjaannya. Kejelasan ini sangat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan.

### **5.3.2 Dimensi Partisipasi**

Partisipasi mengandung makna adanya keterlibatan para karyawan dalam aspek-aspek mental dan emosional yang mendorong mereka untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Bentuk partisipasi ini sebenarnya merupakan proses komunikasi atau teknik mendapatkan dan memanfaatkan umpan balik dari karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Namun dalam hal ini pihak karyawan tidak memiliki otoritas mengambil keputusan karena yang berwenang untuk suatu keputusan hanyalah prerogatif pihak manajemen. Karyawan hanyalah ikut dalam proses pengenalan atau identifikasi masalah, mengadakan monitoring dan evaluasi atas pekerjaannya, melaporkan kegiatannya, dan menyarankan atau mengusulkan saran-saran pemecahan masalah. Pada dimensi partisipasi kerja pada Bank BRI Duri yaitu:

- 1) kemampuan meningkatkan komunikasi internal;
- 2) kemampuan meningkatkan komunikasi kelompok;
- 3) kemampuan meningkatkan koordinasi;
- 4) kemampuan melibatkan diri dalam membuat keputusan organisasi.

Penjelasan tanggapan responden dari indikator-indikator dimensi partisipasi pada Bank BRI Duri adalah sebagai berikut:

#### **1. Kemampuan Meningkatkan Komunikasi Internal**

Komunikasi internal merupakan komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kantor atau organisasi. Komunikasi ini bisa terjadi antara karyawan dengan karyawan,



karyawan dengan atasan, dan atasan dengan atasan. Komunikasi ini terjadi karena terdapat sebuah struktur dalam organisasi. Tujuannya untuk meningkatkan kinerja SDM dalam organisasi. Biasanya terjadi proses pertukaran informasi diantara batang-batang struktur organisasi. Kualitas komunikasi ditentukan dari frekuensi dan intensitasnya. Akan selalu ada konflik dan atau hal yang dianggap tidak sesuai dalam sebuah organisasi. Untuk itu perusahaan dituntut memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengutarakan pendapatnya dengan menyediakan wadah yang seharusnya yang dibutuhkan karyawan.

Berikut adalah tanggapan responden mengenai kemampuan meningkatkan komunikasi internal pada Bank BRI Duri adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.11**

**Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Meningkatkan Komunikasi Internal Pada Bank BRI Duri**

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	5	33,34%	25
2.	Baik	5	33,33%	20
3.	Cukup Baik	5	33,33%	15
4.	Tidak Baik	-	-	-
5.	Sangat Tidak Baik	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>60</b>

*Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2018*

Berdasarkan tabel 5.11 diatas hasil tanggapan responden mengenai kemampuan meningkatkan komunikasi internal Pada Bank BRI Duri bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 5 responden atau sebesar 33,34% menyatakan sangat baik. Selanjutnya sebanyak 5 responden atau sebesar 33,33% menyatakan baik. Kemudian sebanyak 5 responden atau sebesar 33,33% menyatakan cukup baik.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui kemampuan karyawan dalam meningkatkan komunikasi di dalam lingkup perusahaan menunjukkan hasil yang positif, karyawan mampu beradaptasi dengan lingkungannya dan dengan komunikasi yang baik.

## 2. Kemampuan Meningkatkan Komunikasi Kelompok

Komunikasi kelompok adalah komunikasi yang berlangsung antara beberapa orang dalam suatu kelompok “kecil” seperti dalam rapat, pertemuan, konperensi dan sebagainya (Anwar Arifin, 1984). Michael Burgoon (dalam Wiryanto, 2005) mendefinisikan komunikasi kelompok sebagai interaksi secara tatap muka antara tiga orang atau lebih, dengan tujuan yang telah diketahui, seperti berbagi informasi, menjaga diri, pemecahan masalah, yang mana anggota-anggotanya dapat mengingat karakteristik pribadi anggota-anggota yang lain secara tepat. Untuk itu karyawan harus meningkatkan kemampuannya dalam team.

Berikut adalah tanggapan responden mengenai kemampuan meningkatkan komunikasi kelompok pada pegawai Bank BRI Duri adalah sebagai berikut.

**Tabel 5.12**

### Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Meningkatkan Komunikasi Kelompok Pada Bank BRI Duri

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	-	-	-
2.	Baik	12	80%	48
3.	Cukup Baik	3	20%	9
4.	Tidak Baik	-	-	-
5.	Sangat Tidak Baik	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>57</b>

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2018

Berdasarkan tabel 5.12 diatas hasil tanggapan responden mengenai kemampuan meningkatkan komunikasi kelompok Pada pegawai Bank BRI Duri bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 12 responden atau sebesar 80% menyatakan sangat baik. Selanjutnya sebanyak 3 responden atau sebesar 20% menyatakan baik.

Dari jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan karyawan dalam meningkatkan komunikasi kelompok tergolong sangat baik hal ini akan mempermudah perusahaan untuk membentuk kerja sama team serta ketimpangan informasi juga akan sangat minim karena terjalannya komunikasi yang baik antar karyawan Bank BRI Duri .

### 3. Kemampuan Meningkatkan Koordinasi

Koordinasi (coordination) adalah prose pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan yang terpisah (department atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien. Tanpa koordinasi, individu-individu dan department-departement akan kehilangan pegangan atas peranan mereka dalam organisasi.

Berikut adalah tanggapan responden mengenai kemampuan meningkatkan koordinasi pada Bank BRI Duri adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.13**

#### Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Meningkatkan Koordinasi Pada Bank BRI Duri

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	3	20%	15
2.	Baik	9	60%	36
3.	Cukup Baik	3	20%	9
4.	Tidak Baik	-	-	-
5.	Sangat Tidak Baik	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>60</b>

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2018

Berdasarkan tabel 5.13 diatas hasil tanggapan responden mengenai kemampuan meningkatkan koordinasi Pada Bank BRI Duri bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 9 responden atau sebesar 60% menyatakan baik. Selanjutnya sebanyak 3 responden atau sebesar 20% menyatakan sangat baik. Kemudian sebanyak 3 responden atau sebesar 20% menyatakan cukup baik.

Tingkat koordinasi antar karyawan pada Bank BRI Duri menunjukkan hasil yang baik dimana mayoritas menyatakan “Baik”. Dengan terjaganya koordinasi yang baik dalam lingkungan perusahaan akan menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik bagi karyawan.

#### **4. Kemampuan Melibatkan Diri Dalam Membuat Keputusan Organisasi**

Pengambilan keputusan dapat dianggap sebagai suatu hasil atau keluaran dari proses mental atau kognitif yang membawa pada pemilihan suatu jalur tindakan di antara beberapa alternatif yang tersedia. Setiap proses pengambilan keputusan selalu menghasilkan satu pilihan final. Keluarannya bisa berupa suatu tindakan (aksi) atau suatu opini terhadap pilihan.

Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dalam organisasi akan sangat membantu pimpinan untuk memilah dan mempertimbangkan suatu keputusan. Walaupun pada akhirnya, pimpinan yang memutuskan suatu keputusan. Akan tetapi sebelum keputusan tersebut diambil para anggota dapat merumuskan gagasan-gagasan untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

Berikut adalah tanggapan responden mengenai Kemampuan Karyawan Melibatkan Diri Dalam Pengambilan Keputusan Organisasi pada Bank BRI Duri adalah sebagai berikut:

Tabel 5.14

**Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Karyawan Melibatkan Diri  
Dalam Pengambilan Keputusan Organisasi Pada Bank BRI Duri**

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	5	33,33%	25
2.	Baik	6	40%	24
3.	Cukup Baik	4	26,67%	12
4.	Tidak Baik	-	-	-
5.	Sangat Tidak Baik	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>61</b>

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2018

Berdasarkan tabel 5.14 diatas hasil tanggapan responden mengenai kemampuan karyawan melibatkan diri dalam pengambilan keputusan organisasi Pada Bank BRI Duri bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 6 responden atau sebesar 40% menyatakan baik. Selanjutnya sebanyak 5 responden atau sebesar 33,33% menyatakan sangat baik. Kemudian sebanyak 4 responden atau sebesar 26,67% menyatakan cukup baik.

Dari data diatas maka dapat disimpulkan rata-rata karyawan berperan dalam proses pengambilan keputusan. Dengan terlibatnya karyawan akan lebih mudah dalam memecahkan suatu masalah yang dihadapi oleh organisasi karena banyaknya sumber ide-ide yang akan diterima pimpinan misalnya dengan mengadakan rapat bersama karyawan untuk pengambilan suatu keputusan yang penting bagi keberlangsungan organisasi.

### 5.3.3. Dimensi Sistem Imbalan Yang Inovatif

Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial Mondy dan Noe (1993: 320). Kompensasi finansial

terdiri dari kompensasi finansial langsung (direct financial compensation) dan kompensasi finansial tidak langsung (indirect financial compensation).

Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji, upah, bonus dan komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung disebut juga dengan tunjangan, yakni meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Sedangkan kompensasi non finansial (nonfinancial compensation) terdiri dari kepuasan yang diterima baik dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang adanya promosi, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut berada, seperti rekan kerja yang menyenangkan, kebijakan-kebijakan yang sehat, adanya kafeteria , sharing pekerjaan, minggu kerja yang dipadatkan dan adanya waktu luang. Dengan demikian kompensasi tidak hanya berkaitan dengan imbalan-imbalan moneter (ekstrinsik) saja, akan tetapi juga pada tujuan dan imbalan intrinsik organisasi seperti pengakuan, maupun kesempatan promosi.. Pada dimensi imbalan yang inovatif terdapat 4 indikator yakni: 1) kebutuhan hidup; 2) jaminan kelangsungan bekerja; 3) kesesuaian imbalan dan tanggung jawab; 4) kesesuaian gaji dengan kebutuhan para pekerja

### **1. Kebutuhan Hidup**

Hakikatnya kerja memanglah untuk mencukupi kebutuhan hidup, manusia mengolah alam atau mengerjakan alam untuk kemudian dapat mereka manfaatkan, contoh gampangnya yaitu bertani, mengolah alam menjadi lahan pertanian yang hasilnya tentu untuk kebutuhan makan. Lebih jauh dari itu. Pekerjaan, ialah kegiatan khas manusia yang merupakan makhluk ganda yang aneh, disatu sisi sebagai makhluk alami sebagaimana binatang yang membutuhkan alam untuk hidup sekaligus disisi lain

manusia dihadapkan dengan alam sebagai sesuatu yang asing~alam harus diolah dulu, lebih dari itu harus menyesuaikan alam dengan kebutuhan-kebutuhannya.

Berikut adalah tanggapan responden mengenai kebutuhan hidup pada Bank BRI Duri:

**Tabel 5.15**

**Jawaban Responden Mengenai Kebutuhan Hidup Pada Bank BRI Duri**

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	4	26,67%	20
2.	Baik	7	46,66%	28
3.	Cukup Baik	4	26,67%	12
4.	Tidak Baik	-	-	-
5.	Sangat Tidak Baik	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>60</b>

*Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2018*

Berdasarkan tabel 5.15 diatas hasil tanggapan responden mengenai kebutuhan hidup Pada Bank BRI Duri bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 7 responden atau sebesar 46,66% menyatakan baik. Selanjutnya sebanyak 4 responden atau sebesar 26,67% menyatakan sangat baik. Kemudian sebanyak 3 responden atau sebesar 26,67% menyatakan cukup baik.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa kebutuhan hidup karyawan Bank BRI Syariah Duri sudah terpenuhi dengan baik, itu artinya bahwa pihak perusahaan telah memberikan kesejahteraan bagi para karyawannya.

## **2. Jaminan Kelangsungan Kerja**

Bakat dan kemampuan berguna untuk kelangsungan dan kemajuan perusahaan. Namun ini akan menjadi permasalahan apabila terdapat karyawan yang hanya sekedar bekerja dan menyelesaikan tanggungjawabnya, dibanding dengan berkontribusi secara penuh seperti yang diharapkan perusahaan. Tetapi karyawan juga membutuhkan

jaminan bahwa dirinya akan terus bekerja tanpa dibebani dengan suatu ancaman yang bisa terjadinya pemutusan hubungan kerja dan lain sebagainya.

Berikut adalah tanggapan responden mengenai jaminan kelangsungan kerja pada Bank BRI Duri:

**Tabel 5.16**

**Jawaban Responden Mengenai Jaminan Kelangsungan Kerja Pada Bank BRI Duri**

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	6	40%	30
2.	Baik	8	53,33%	32
3.	Cukup Baik	1	6,67%	3
4.	Tidak Baik	-	-	-
5.	Sangat Tidak Baik	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>65</b>

*Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2018*

Berdasarkan tabel 5.16 diatas hasil tanggapan responden mengenai jaminan kelangsungan kerja Pada Bank BRI Duri bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 8 responden atau sebesar 53,33% menyatakan baik. Selanjutnya sebanyak 6 responden atau sebesar 40% menyatakan sangat baik. Kemudian sebanyak 1 responden atau sebesar 6,67% menyatakan cukup baik.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa jaminan bagi keberlangsungan kerja atau jenjang karir bagi karyawan sudah baik. Karyawan akan merasa nyaman bekerja jika pekerjaan yang mereka kerjakan terjamin dalam jangka yang tidak di tentukan, terutama bagi kepala keluarga yang bekerja di perusahaan tersebut membutuhkan pekerjaan yang kontinu untuk menjamin kesejahteraan keluarganya.

### **3. Kesesuaian Imbalan Dan Tanggung Jawab**



Setiap perolehan mempunyai valensi atau nilai bagi orang yang bersangkutan, seperti upah, promosi, teguran atau pekerjaan yang lebih baik mempunyai nilai yang berbeda bagi orang yang berbeda. Hal ini terjadi karena setiap orang mempunyai kebutuhan dan persepsi yang berbeda jadi manajer harus arif mempertimbangkan perbedaan individual. Jika imbalan yang bernilai dipergunakan untuk memotivasi, karyawan akan mengerahkan upaya untuk mencapai tingkat prestasi yang tinggi.

Berikut adalah tanggapan responden mengenai imbalan dan tanggung jawab pada Bank BRI Duri:

**Tabel 5.17**

**Jawaban Responden Mengenai Imbalan Dan Tanggung Jawab Pada Bank BRI Duri**

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	5	33,33%	25
2.	Baik	8	53,33%	32
3.	Cukup Baik	2	13,34%	6
4.	Tidak Baik	-	-	-
5.	Sangat Tidak Baik	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>63</b>

*Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2018*

Berdasarkan tabel 5.17 diatas hasil tanggapan responden mengenai imbalan dan tanggung jawab Pada Bank BRI Duri bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 8 responden atau sebesar 53,33% menyatakan baik. Selanjutnya sebanyak 5 responden atau sebesar 33,33% menyatakan sangat baik. Kemudian sebanyak 2 responden atau sebesar 13,34% menyatakan cukup baik.

Dari jawaban responden di atas dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden menyatakan “Baik” sebanyak 8 orang atau sebesar 53,33% mengenai imbalan dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

Dengan demikian akan terus terjalin kerja sama yang saling menguntungkan antara dua belah pihak karena sesuai dengan hak-hak yang harus diterima oleh masing-masing pihak sesuai apa yang telah mereka kerjakan.

#### 4. Kesesuaian Gaji Dengan Kebutuhan Para Pekerja

Karyawan bekerja memiliki tujuan yaitu mendapatkan hasil dari tenaga dan pikiran yang dikeluarkannya salah satunya yaitu berupa gaji, untuk itu gaji harus sesuai dengan kemampuannya serta menjamin kesejahteraan karyawan. Kebutuhan karyawan pun dapat terpenuhi apabila perusahaan memberikan seperti, tunjangan fasilitas, jaminan kesehatan dan kebutuhan lainnya. Ini merupakan suatu kondisi yang membuat kebutuhan karyawan dapat terpenuhi agar karyawan pun bisa terus bekerja dan mungkin memberikan kontribusi yang lebih kepada perusahaan dan mungkin bisa tercapai suatu kepuasan dalam bekerja.

Berikut adalah tanggapan responden mengenai kesesuaian gaji dengan kebutuhan para pekerja pada Bank BRI Duri:

**Tabel 5.18**

#### Jawaban Responden Mengenai Kesesuaian Gaji Dengan Kebutuhan Para Pekerja Pada Bank BRI Duri

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	9	60%	45
2.	Baik	6	40%	24
3.	Cukup Baik	-	-	-
4.	Tidak Baik	-	-	-
5.	Sangat Tidak Baik	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>69</b>

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2018

Berdasarkan tabel 5.18 di atas hasil tanggapan responden mengenai kesesuaian gaji dengan kebutuhan para pekerja Pada Bank BRI Duri bahwa yang paling tinggi

yaitu sebanyak 9 responden atau sebesar 60% menyatakan sangat baik. Selanjutnya sebanyak 6 responden atau sebesar 40% menyatakan baik.

Dari data diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa apa yang diterima karyawan telah sesuai dengan kebutuhannya serta gaji yang diterima telah sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya. Masalah gaji sangat sensitif sehingga perusahaan dituntut untuk memberikan para pekerjaannya dengan upah yyang layak dengan peraturan yang berlaku.

#### **5.3.4. Dimensi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Pada dimensi lingkungan kerja terdapat 4 indikator, yaitu: 1) kondisi keamanan lingkungan kerja; 2) jaminan kebersihan dan kesehatan lingkungan kerja; 3) kondisi umum kenyamanan di lingkungan kerja; 4) jaminan keselamatan kerja.

##### **1. Kondisi Keamanan Lingkungan Kerja**

Terciptanya lingkungan kerja yang aman memiliki dampak yang sangat baik bagi karyawan. Individu yang bekerja di lingkungan yang aman akan dapat mengerjakan pekerjaan mereka dengan lebih cepat dan efisien. Mereka juga akan lebih menikmati pekerjaan mereka karena mereka menyadari komitmen manajemen perusahaan akan kesehatan dan keselamatan kerja karyawannya. Mereka percaya bahwa semua saran yang mereka berikan akan diperhatikan dan di tindaklanjuti. Mereka juga merasa bahwa perusahaan mendengar serta menghargai usaha yang mereka lakukan sehingga kualitas hidup mereka meningkat secara signifikan.

Berikut adalah tanggapan responden mengenai kondisi keamanan lingkungan kerja pada Bank BRI Duri:

**Tabel 5.19**

**Jawaban Responden Mengenai Kondisi Keamanan Lingkungan Kerja Pada Bank BRI Duri**

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	6	40%	30
2.	Baik	9	60%	36
3.	Cukup Baik	-	-	-
4.	Tidak Baik	-	-	-
5.	Sangat Tidak Baik	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>66</b>

*Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2018*

Berdasarkan tabel 5.19 diatas hasil tanggapan responden mengenai kondisi keamanan lingkungan kerja Pada Bank BRI Duri bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 9 responden atau sebesar 60% menyatakan baik. Selanjutnya sebanyak 6 responden atau sebesar 40% menyatakan sangat baik.

Keamanan lingkungan kerja berada dalam kategori baik, rata-rata karyawan yang bergerak dalam bidang merketing ini lebih aktif di lapangan sehingga lingkungan

yang mereka hadapi berkaitan langsung dengan masyarakat banyak. Dalam lingkungan perusahaan mereka merasa bahwa mereka merasa aman di dalamnya.

## 2. Jaminan Kebersihan Dan Kesehatan lingkungan kerja

Ruang kerja merupakan tempat Anda menghabiskan sebagian besar waktu setiap harinya. Karena itulah, penting sekali menciptakan lingkungan kerja yang sehat agar dapat membuat para pekerjanya merasa nyaman. Namun tidak hanya itu, lingkungan kerja yang sehat ternyata juga memiliki manfaat besar bagi perusahaan

Berikut adalah tanggapan responden mengenai jaminan kebersihan dan kesehatan lingkungan kerja pada Bank BRI Duri:

**Tabel 5.20**

### Jawaban Responden Mengenai Jaminan Kebersihan Dan Kesehatan Lingkungan Kerja Balik Pada Bank BRI Duri

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	5	33,33%	25
2.	Baik	10	66,67%	40
3.	Cukup Baik	-	-	-
4.	Tidak Baik	-	-	-
5.	Sangat Tidak Baik	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>65</b>

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2018

Berdasarkan tabel 5.20 diatas hasil tanggapan responden mengenai jaminan kebersihan dan kesehatan lingkungan kerja Pada Bank BRI Duri bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 10 responden atau sebesar 66,67% menyatakan baik. Selanjutnya sebanyak 5 responden atau sebesar 33,33% menyatakan cukup baik.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui sebanyak 10 responden atau sebesar 66,67% menyatakan “Baik” yang artinya pegawai merasakan di lingkungan perusahaan tempat mereka bekerja terjamin kebersihan dan kesehatannya. Apa lagi dibidang

marketing harus menjaga penampilannya, kebersihan serta kesehatannya karena berhubungan langsung dengan pihak perusahaan dan konsumen. Salah satu bentuk jaminan kesehatan yang adalah dengan terdaftarnya para karyawan dalam asuransi kesehatan misalnya BPJS kesehatan yang akan menjamin biaya kesehatan para karyawan apabila sakit.

### **3. Kondisi Umum Kenyamanan Di Lingkungan Kerja**

Nyaman adalah kondisi dimana kita merasa diri kita dihargai, merasa aman, senang dan tidak ada beban pikiran. Kenyamanan perlu didapatkan setiap orang dalam setiap kegiatannya, karena bila tidak nyaman, sesuatu yang dikerjakan tidak akan menjadi maksimal hasilnya. Kenyamanan itulah yang sebisa mungkin diberikan pihak instansi kepada para pegawai agar pegawai merasa nyaman dan senang bekerja di instansi tersebut sehingga memberikan kinerja terbaik terhadap instansi, dengan begitu pihak instansi pula yang diuntungkan.

Harus diakui bahwa kenyamanan bekerja merupakan salah satu faktor penting dalam suatu keberhasilan individu dan juga organisasi. Bisa di pastikan para individu yang berhasil dalam pekerjaannya pasti merasakan nyaman sehingga individu tersebut bisa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkannya atau bahkan melebihi ekspektasi pribadinya dan juga organisasinya. Beriringan dengan hal itu, sama halnya dengan sebuah organisasi. Organisasi yang mampu menciptakan rasa nyaman kepada para anggota organisasinya atau para pekerjanya, tentunya performance organisasinya akan jauh lebih baik.

Berikut adalah tanggapan responden mengenai kondisi umum kenyamanan dalam bekerja pada Bank BRI Duri:

Tabel 5.21

Jawaban Responden Mengenai Kenyamanan Dalam Bekerja Pada Bank BRI Duri

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	7	46,67%	35
2.	Baik	8	53,33%	32
3.	Cukup Baik	-	-	-
4.	Tidak Baik	-	-	-
5.	Sangat Tidak Baik	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>65</b>

Sumber :Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2018

Berdasarkan tabel 5.21 diatas hasil tanggapan responden mengenai kenyamanan dalam bekerja Pada Bank BRI Duri bahwa yang paling tinggi yaitu 8 responden atau sebesar 53,33% menyatakan baik. Selanjutnya sebanyak 7 responden atau sebesar 46,67% menyatakan sangat baik.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa pada umumnya responden menyatakan “Baik” hal ini ini akan memicu suasana hati karyawan karena kenyamanan dalam bekerja merupakan hal yang harus paling diutamakan sehingga segala potensi yang dimiliki dapat disalurkan dengan baik. Karyawan memang harus patuh dengan segala aturan yang berlaku tapi perlu diperhatikan peraturan yang terlalu mengekang akan membuat karyawan merasa tertekan sehingga mereka bekerja monoton dan sulit untuk berkembang.

#### 4. Jaminan Keselamatan Kerja

UU No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (hukum keselamatan kerja) meletakkan prinsip dasar pelaksanaan keselamatan kerja. Langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk mencegah kecelakaan dan ledakan; mengurangi kemungkinan kebakaran dan cara penanggulangan kebakaran; dan

langkah-langkah lainnya yang diatur sehubungan dengan tempat kerja. Hukum juga memiliki aturan tentang pintu darurat; pertolongan pertama pada kecelakaan, perlindungan dari polusi seperti gas, suara dan lain-lain; perlindungan dari penyakit karena pekerjaan; dan aturan mengenai perlengkapan keselamatan bagi pekerja/buruh.

Berikut adalah tanggapan responden mengenai jaminan keselamatan kerja pada Bank BRI Duri:

**Tabel 5.22**

**Jawaban Responden Mengenai Jaminan Keselamatan Kerja Pada Bank BRI Duri**

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	5	33,33%	25
2.	Baik	10	66,67%	40
3.	Cukup Baik	-	-	-
4.	Tidak Baik	-	-	-
5.	Sangat Tidak Baik	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>65</b>

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2018

Berdasarkan tabel 5.22 diatas hasil tanggapan responden mengenai jaminan keselamatan kerja Pada Bank BRI Duri bahwa yang paling tinggi yaitu 10 responden atau sebesar 66,67% menyatakan baik. Selanjutnya sebanyak 5 responden atau sebesar 33,33% menyatakan sangat baik

Dari data diatas terlihat karyawan menyatakan baik dalam hal keselamatan kerja. Artinya pihak perusahaan telah menjamin keselamatan para karyawannya sesuai dengan aturan yang berlaku, salah satu bentuk jaminan keselamatan kerja adalah dengan adanya alat urgency yang sesuai pada tempatnya bila terjadi kebakaran misalnya, security , dan lain sebagainya.



#### 5.4. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Kehidupan Kerja

Berikut adalah rekapitulasi tanggapan responden mengenai pengawasan kerja yang diukur melalui empat dimensi Kualitas Kehidupan Kerja

**Tabel 5.23**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai**  
**Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai**

Item	Indikator	Skor Jawaban					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Pengaturan jadwal kerja	6	7	2	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>30</b>	<b>28</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>64</b>
2.	Kesempatan meningkatkan keterampilan	1	11	3	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>5</b>	<b>44</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>58</b>
3	Kesempatan unjuk kemampuan	4	6	4	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>59</b>
4	Kesempatan peluang promosi	4	8	3	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>20</b>	<b>32</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>61</b>
5	Kemampuan meningkatkan komunikasi internal	5	5	5	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>25</b>	<b>20</b>	<b>15</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>60</b>
6	Kemampuan meningkatkan komunikasi kelompok	-	12	3	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>-</b>	<b>48</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>57</b>
7	Kemampuan meningkatkan koordinasi	3	9	3	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>15</b>	<b>36</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>60</b>
8	Kemampuan dalam melibatkan diri dalam pembuatan keputusan organisasi	5	6	4	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>25</b>	<b>24</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>61</b>
9	Kebutuhan hidup	4	7	4	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>20</b>	<b>28</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>60</b>
10	Jaminan keberlangsungan bekerja	6	8	1	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>30</b>	<b>32</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>65</b>
11	Kesesuaian imbalan dan tanggung jawab	5	8	2	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>25</b>	<b>32</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>63</b>

12	Kesesuaian gaji dengan kebutuhan para pekerja	9	6	-	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>45</b>	<b>24</b>		-	-	<b>69</b>
13	kondisi keamanan lingkungan kerja	6	9	-	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>30</b>	<b>36</b>		-	-	<b>66</b>
14	Jaminan kebersihan dan kesehatan lingkungan kerja	5	10	-	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>25</b>	<b>40</b>		-	-	<b>65</b>
15	Kondisi umum kenyamanan di lingkungan kerja	7	8	-	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>35</b>	<b>32</b>		-	-	<b>65</b>
16	Jaminan keselamatan kerja	5	10	-	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>25</b>	<b>40</b>		-	-	<b>65</b>
	<b>Total Bobot Nilai</b>						<b>998</b>

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2018

Dari tabel 5.23 di atas di dapat skor tertinggi yaitu item pertanyaan 12 dengan skor 69 sedangkan yang terendah adalah item pertanyaan 6 dengan skor 57.

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butiran pertanyaan responden mengenai Bank BRI Duri sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi} = 16 \times 5 \times 15 = 1200$$

$$\text{Skor Terendah} = 16 \times 1 \times 15 = 240$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1200 - 240}{5} = 192$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kualitas kehidupan kerja Bank BRI Duri, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat baik} = 1008 - 1200$$

$$\text{Baik} = 816 - 1008$$

$$\text{Cukup baik} = 624 - 816$$

$$\text{Tidak baik} = 432 - 624$$

Sangat Tidak baik = 240 - 432

hasil skor total kualitas kehidupan kerja adalah sebesar 998. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 816 – 1008, yang termasuk kedalam kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada Bank BRI Duri mengatakan kualitas kehidupan kerja yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan keinginan karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja dan kemampuannya dalam bekerja.

## **5.5. Pembahasan**

### **5.5.1 Dimensi pertumbuhan dan pengembangan**

Berdasarkan hasil penelitian didapat indikasi yang rendah pada indikator terdapat Dimensi pertumbuhan dan pengembangan pada sub indikator Kesempatan meningkatkan keterampilan, kondisi ini bisa dilihat dari jawaban responden. Untuk itu Kesempatan meningkatkan keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan dapat meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja pada Bank BRI Duri. Selain itu untuk meningkatkan keterampilan bisa melalui Pelatihan seperti program umum untuk mengembangkan tenaga kerja. Bentuknya bisa pelatihan di dalam perusahaan (*internal training*) atau di luar perusahaan (*external training*), kemudian Pengembangan karier pegawai melalui pendidikan biasanya bersifat khusus. Ini ditujukan untuk karyawan terbaik yang dianggap perlu mengembangkan pendidikannya karena pendidikan sebelumnya belum cukup, dan melalui Metode lain pengembangan pegawai adalah rotasi kerja. Metode ini bisa di satu departemen atau antardepartemen dengan waktu mingguan atau bulanan. Tujuannya antara lain menyiapkan karyawan yang akan

mendapat promosi, memberikan tantangan baru, atau menambah keterampilan pegawai Bank BRI Duri, Metode pengembangan yang terakhir adalah promosi, Selain menghargai kinerja bagus karyawan, promosi ini bertujuan mengembangkan keterampilan karyawan dan mempertahankan karyawan bertalenta dan berkinerja baik agar tidak mengundurkan diri atau pindah ke perusahaan lain. Biasanya, promosi dilakukan bila ada posisi yang lowong, posisi baru, atau karyawan bersangkutan telah memenuhi kualifikasi posisi di atasnya.

### 5.5.2 Dimensi Partisipasi

Berdasarkan hasil penelitian didapat indikasi yang rendah pada indikator Dimensi Partisipasi sub indikator Kemampuan meningkatkan komunikasi kelompok, kondisi ini bisa dilihat dari jawaban responden. Untuk itu Kemampuan meningkatkan komunikasi kelompok yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan dapat meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja pada Bank BRI Duri. Untuk membangun komunikasi yang efektif diperlukan rasa rendah hati ( Humble ), sikap ini merupakan unsur yang terkait dengan hukum pertama untuk membangun rasa menghargai orang lain, biasanya didasari oleh sikap rendah hati yang kita miliki. Yang pada intinya antara lain, sikap yang penuh melayani (dalam bahasa pemasaran Customer First Attitude), sikap menghargai, mau mendengar dan menerima kritik, tidak sombong dan memandang rendah orang lain, berani mengakui kesalahan, rela memaafkan, lemah lembut dan penuh pengendalian diri, serta mengutamakan kepentingan yang lebih besar. Apabila setiap anggota organisasi memiliki sikap kerendahan hati, maka pribadinya akan menjadi komunikator yang baik, dimana ia mau mendengar, menghargai, dan

menerima kritik. Seorang pemimpin tentunya harus memiliki kerendahan hati, tanpa menggunakan segala kewenangannya atau bersikap egois. Pemimpin yang rendah hati akan menjadi tauladan yang baik bagi para anggotanya. Apabila seorang pemimpin menjadi tauladan bagi anggotanya, maka setiap anggota akan merasa dihargai oleh pemimpinnya, dengan begitu komunikasi antara anggota dengan ketua akan lebih terbuka. Komunikasi yang efektif didukung oleh ketepatan waktu setiap anggota organisasi dalam menjalankan komunikasi tersebut.

### **5.5.3 Dimensi Sistem Imbalan Yang Inovatif**

Berdasarkan hasil penelitian didapat indikasi yang rendah pada indikator Dimensi Sistem Imbalan Yang Inovatif sub indikator Kebutuhan hidup, kondisi ini bisa dilihat dari jawaban responden. Untuk itu Kebutuhan hidup juga sangat penting dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu untuk meningkatkan Kebutuhan hidup adalah dengan gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat. Hal-hal diatas mendorong manajer yang kreatif memberikan balas jasa dengan secara langsung dan tidak langsung untuk tindakan berjaga-jaga, jika sewaktu-waktu perusahaan mengalami kesulitan karyawan tetap bersikap loyal. Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah.

#### 5.5.4 Dimensi Lingkungan kerja

Berdasarkan hasil penelitian didapat indikasi yang tinggi pada sub indikator kondisi keamanan lingkungan kerja, kondisi ini bisa dilihat dari jawaban responden. Selain itu untuk meningkatkan keamanan lingkungan kerja adalah Di area kerja terdapat banyak peralatan. Dimulai dari peralatan yang paling sederhana sampai pada peralatan yang canggih. Seperti: bangku, lemari dan meja kerja; furnitur; konveyor; peralatan ringan s/d berat; dan kendaraan. Pengaturan tata letak sangat penting untuk membantu mencapai efisiensi dan efektifitas kerja, mencegah error, dan terakhir menekan kejadian yang tidak diharapkan yang berakibat kecelakaan. Kemudian Setiap tahun, atau tiap ada perubahan di tempat kerja harus dilakukan peninjauan kembali pedoman kerja keselamatan di tempat kerja. Mulailah review tahunan dengan melakukan pemeriksaan tempat kerja anda, dan penelaahan menyeluruh terhadap Sistem, program keselamatan anda. Dan Anda harus melakukan observasi dan mempelajari setiap karyawan melakukan pekerjaan mereka. Perhatikan dan lakukan koreksi pada mereka yang melakukan jalan pintas, dan memberikan penghargaan kepada mereka yang melakukan tugas-tugas secara baik dan mereka di jadikan sebagai teladan bagi staf yang lain.

Pelaksanaan penelitian untuk memperoleh data-data lokasi penelitiannya adalah Bank BRI Duri yang terletak kecamatan Mandau Kabupaten Beengkalis.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua jumlah karyawan dengan total berjumlah 34 orang yang terdiri dari pimpinan, manajer k.a unit, marketing, supervisor, teller, customer services dan security. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian marketing yang berjumlah 15 orang.

Karena objek sampel kurang dari 100 orang maka peneliti menggunakan metode sensus dimana seluruh objek tersebut dijadikan sampel penelitian.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel kualitas kehidupan kerja Kerja hasilnya dapat dikatakan “Baik”. Hal ini dapat ditunjukkan dari pengaturan jadwal kerja, kesempatan meningkatkan keterampilan, kesempatan menunjukkan kemampuan, kesempatan peluang promosi, kemampuan meningkatkan komunikasi internal, kemampuan meningkatkan komunikasi kelompok, kemampuan meningkat koordinasi, kemampuan dalam melibatkan diri dalam pengambilan keputusan organisasi, kebutuhan hidup, jaminan keberlangsungan bekerja, kesesuaian imbalan dan tanggung jawab, kesesuaian gaji dengan kebutuhan para pekerja, kondisi keamanan lingkungan kerja, jaminan kesehatan dan kebersihan lingkungan kerja, kondisi umum kenyamanan di lingkungan kerja, dan jaminan keselamatan kerja.

Hasil skor total kualitas kehidupan kerja adalah sebesar 998. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 816 – 1008 yang termasuk kedalam kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan bahwa mayoritas karyawan pada Bank BRI Duri mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja yang diterapkan oleh perusahaan telah sesuai dengan keinginan karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja dan kemampuannya dalam bekerja.

Berdasarkan analisis keseluruhan jawaban responden dapat dilihat bahwa kualitas kehidupan kerja pegawai sudah baik, namun ada beberapa responden yang masih kurang puas terhadap apa yang diberikan oleh perusahaan ada 10 butir indikator

dari total 16 butir indikator yang di tanyakan oleh peneliti, dari jawaban tersebut masih ada responden yang mengatakan cukup baik .

Hasil uji statistik validitas dapat diketahui bahwa nilai  $r$  hitung masing-masing item pertanyaan lebih besar dari  $r$  tabel 0,5140 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05. tabel diatas menunjukkan bahwa butir pertanyaan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari  $r$  tabel. Pertanyaan yang memiliki validitas tertinggi adalah butir item pertanyaan 3 dengan koefisien korelasi 0,860 dan validitas terendah adalah pada butir pertanyaan item 6 dengan koefisien korelasi 0,566. Artinya adalah bahwa item-item yang digunakan untuk mengukur masing-masing pertanyaan dinyatakan valid.

Analisis statistik uji reliabel kusioner dinyatakan reliabel jika nilai koefisien realibilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60. hasil uji realibilitas yang disajikan pada tabel menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien realibilitas dari variabel kualitas kehidupan kerja ( $X$ ) lebih besar dari 0.60. sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel, maka kusioner responden dapat digunakan dalam penelitian.



## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisa yang telah dikemukakan, maka secara garis besar dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaturan jadwal kerja, kesempatan meningkatkan keterampilan, kesempatan menunjukkan kemampuan, kesempatan peluang promosi, kemampuan meningkatkan komunikasi internal, kemampuan meningkatkan komunikasi kelompok, kemampuan meningkat koordinasi, kemampuan dalam melibatkan diri dalam pengambilan keputusan organisasi, kebutuhan hidup, jaminan keberlangsungan bekerja, kesesuaian imbalan dan tanggung jawab, kesesuaian gaji dengan kebutuhan para pekerja, kondisi keamanan lingkungan kerja, jaminan kesehatan dan kebersihan lingkungan kerja, kondisi umum kenyamanan di lingkungan kerja, dan jaminan keselamatan kerja, dalam penelitian ini telah menunjukkan bahwa sub indikator tersebut dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan.
2. Hasil penelitian yaitu dari hasil tanggapan responden secara keseluruhan mengenai faktor kualitas kehidupan kerja karyawan pada Bank BRI Duri bagian Mantri dalam kategori baik dan dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel kehidupan kerja karyawan pada Bank BRI Duri bagian Mantri berada pada kategori baik.

## 6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan, dan implikasi yang telah diuraikan diatas, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan instansi terkait, terus perhatikan kehidupan kerja karyawannya mungkin saja dengan sistem penghargaan atas prestasi, lingkungan yang baik, jaminan kesehatan, keamanan dan lain sebagainya, sehingga memacu diri karyawan untuk menunjukkan performa terbaiknya, memberikan suatu ruang atau wadah bagi para karyawan dalam mengembangkan berbagai keahliannya serta memberi pelatihan kepada karyawan sehingga kualitas kehidupan kerja pegawai meningkat dan tentunya akan memiliki efek positif bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bernaung.
2. Pimpinan atau kepala Bank BRI Duri hendaknya dapat memperhatikan ketelitian dalam bekerja karyawan agar kiranya dapat dipertahankan dan bila perlu ditingkatkan agar menjadi lebih baik
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. *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara*. Jurnal *Economia*, 8(1). April 2009.
- Ari Husnawati, 2006. *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel*
- Arikonto, Suharsini, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Erlangga.
- Dermawan Wibisono, 2006, *Manajemen Kinerja Konsep, Desain, dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT. Indeks.
- Hadari Nawawi., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Kartono, 2001. *Psikologi Sosial Perusahaan dan Industri*, Rajawali Press, Jakarta.
- Sugiono, 2013. *Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan dan Evaluasi)* Bandung : Alfa Beta.
- Sukarna, 2001. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung, Mandar Maju. Jakarta Rineka Cipta.
- Sunyoto, Danang., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, CAPS.
- Sugiono.2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung, Alfabeta.
- Siswanto, HB, 2005, *Pengantar Manajemen*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Suwatno dan Juni Priansa, 2014, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.
- Sedermayanti, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung PT. Refika Aditama.

Viceroy Earnest, 2012. *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan Industri Garmen di Indonesia*

Winardi, 2001. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta, PT. Gramedia.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau