

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN P.T. POSO ENERGI DI KABUPATEN POSO

Abdi Sakti Walenta

Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Tentena
Email : abdisaktiw@gmail.com

Elvina Lawodi

Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Tentena
Email : evhie_tiara@ymail.com

Join Hengkeng

Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Tentena
Email : joinhengkengposo@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja baik dari segi Restrukturisasi Kerja (X1), Partisipasi (X2), Sistem Imbalan (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan P.T. Poso Energi di Kabupaten Poso. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan metode kuantitatif. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Jumlah populasi penelitian adalah 600 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 115 karyawan. Hasil penelitian ini adalah Kualitas Kehidupan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada P.T. Poso Energi di Kabupaten Poso. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen Restrukturisasi Kerja (X1), Partisipasi (X2), Sistem Imbalan (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan dan menunjukkan hasil positif. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingginya Restrukturisasi Kerja (X1), Partisipasi (X2), Sistem Imbalan (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci : Restrukturisasi Kerja, Partisipasi, Sistem Imbalan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

EFFECT OF WORK LIFE QUALITY ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES P.T. POSO ENERGY IN POSO DISTRICT

Abdi Sakti Walenta

Faculty of Economic Christian University Tentena
Email : abdisaktiw@gmail.com

Elvina Lawodi

Faculty of Economic Christian University Tentena
Email : evhie_tiara@ymail.com

Join Hengkeng

Faculty of Economic Christian University Tentena
Email : joinhengkengposo@gmail.com

ABSTRACT

The main objective in this study was to determine the effect of Quality of Work Life both in terms of Work Restructuring (X1), Participation (X2), Rewards System (X3) and Work Environment (X4) on Employee Performance (Y) on employees P.T. Poso

Energy in Poso Regency. This type of research used in this research is explanatory research with quantitative methods. Analysis of the data used in this study is descriptive analysis and inferential statistics using multiple linear regression analysis. The study population was 600 employees and the sample used was 115 employees. The results of this study are the Quality of Work Life simultaneously affect Employee Performance on P.T. Poso Energy in Poso Regency. The results showed that each independent variable Work Restructuring (X1), Participation (X2), Rewards System (X3) and Work Environment (X4) used in this study had a significant effect and showed positive results. This shows that with the high Work Restructuring (X1), Participation (X2), Rewards System (X3) and Work Environment (X4) affecting Employee Performance (Y).

Key Words : Work Restructuring, Participation, Rewards System, Work Environment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam hal melaksanakan tugas keseharian, setiap karyawan dituntut untuk selalu menunjukkan performa terbaik mereka. Hal ini dapat terlaksana apabila terdapat suatu kondisi iklim kerja atau *Quality of Work Life* (QWL) yang baik.

Pengertian kualitas kehidupan kerja menurut Nawawi (2001 : 53), adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawan yang lebih baik. Berbagai faktor perlu dipenuhi dalam menciptakan program QWL, antara lain restrukturisasi kerja, sistem imbalan, partisipasi kerja dan sebagainya.

Faktor restrukturisasi kerja mencakup pemberian kesempatan bagi pekerja untuk mendapatkan pekerjaan yang tertantang (*job enrichment*) dan kesempatan yang lebih luas untuk pengembangan diri. Dari hasil observasi awal diidentifikasi bahwa faktor restrukturisasi kerja ini belum sepenuhnya diterapkan secara optimal di PT. Poso Energy. Para karyawan diberi tugas yang monoton, padahal para pekerja yang didominasi para ahli dalam bidang teknis diyakini sangat jenuh dalam mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya.

Faktor partisipasi berupa keinginan keterlibatan karyawan dalam proses pembuatan berbagai keputusan organisasional secara proporsional, tetapi tidak berarti semua karyawan harus dilibatkan dalam pembuatan semua kebijakan.

Faktor sistem imbalan diyakini merupakan suatu hal yang sangat penting karena semua pekerja membutuhkan imbalan yang dapat menutup kebutuhan pribadi dan keluarganya, sehingga diduga faktor sistem imbalan ini dominan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Poso Energy. Untuk itu perlu diteliti apakah masalah sistem kinerja ini sudah dikelola dengan baik, adil dan wajar.

Perusahaan yang kurang memerhatikan faktor kualitas kehidupan kerja sepertinya akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada. Dan lebih dari itu akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja (*labour turnovers*) karena mereka lebih memilih untuk bekerja di tempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan (Umar, 2001 : 59). Kinerja karyawan hanya dapat ditumbuhkan apabila iklim kerja menarik minat pekerja yang dibutuhkan, betah dan bersedia mengerahkan segala kemampuannya dalam bekerja.

P.T. Poso Energy adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pembangkitan energi listrik, dimana salah satu tugasnya adalah menyuplai listrik di daerah Sulawesi dengan tenaga air. Energi yang dibangkitkan dapat digunakan secara

langsung, disimpan dalam baterai ataupun digunakan untuk memperbaiki kualitas listrik pada jaringan. P.T. Poso Energy terdiri dari tiga proyek besar, yakni PLTA Poso-1, PLTA Poso-2, dan PLTA Poso-3. Ketiga PLTA ini menggunakan sumber daya air Sungai Poso, Desa Sulewana, Kecamatan Pamona Utara, Kabupaten Poso, Propinsi Sulawesi Tengah.

TINJAUAN PUSTAKA

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, produktivitas dan profitabilitas berkelanjutan yang lebih baik.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat diperoleh pengertian dari kualitas kehidupan kerja adalah upaya yang dilakukan manajemen terhadap peningkatan mutu karyawan dengan menghargai dan memerhatikan segala faktor kondisi kerja, agar tercipta keselarasan antara pekerjaan dengan berbagai faktor yang memengaruhi pekerjaan tersebut.

Faktor-Faktor Kualitas Kehidupan Kerja

Whether dan Davis dalam Rivai (2005), menyatakan bahwa kepuasan akan kualitas kehidupan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu supervisi, kondisi kerja, gaji, tunjangan dan desain pekerjaan.

Sementara itu Robbins (2002), menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dikelompokkan menjadi delapan kelompok khusus, yaitu :

1. Kompensasi yang cukup memadai;
2. Lingkungan yang sehat dan aman;
3. Pekerjaan yang mengembangkan kapasitas manusia;
4. Kesempatan untuk tumbuh dan merasa aman bagi pekerja;
5. Lingkungan sosial 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 kerja yang memperkecil pelanggaran-pelanggaran untuk bersenang-senang dan melakukan kepentingan keluarga;
8. Tindakan-tindakan berorganisasi yang bertanggung jawab secara sosial.

Menurut Nawawi (2001), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, yaitu : partisipasi kerja, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan lingkungan hidup.

Walton (1975 : 598), menjelaskan bahwa terdapat tujuh faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja yaitu :

1. Pertumbuhan dan pengembangan;
2. Keikutsertaan;
3. Lingkungan fisik;
4. Pengawasan;
5. Upah dan kesejahteraan;
6. Keterkaitan sosial;
7. Penyelarasan fungsi di tempat kerja.

Menurut Hanefah et. al yang dikutip Andri Hadi (2008 : 19), menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah sebagai berikut :

1. Tumbuh dan berkembang (*growth and development*).
Tumbuh dan berkembang untuk dapat mengembangkan segala keahlian dan performannya dalam tantangan menjalankan mutu pekerjaan di dalam perusahaan.
2. Partisipasi (*participation*).
Kesempatan pegawai yang diberikan perusahaan dalam mengambil suatu keputusan dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
3. Pengaruh lingkungan (*physical environment*).
Pegawai merasa nyaman dilingkungan tempat kerja yang dapat meningkatkan produktivitasnya.
4. Supervisi (*supervision*).
Hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahannya dan dapat bekerja dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan, selain itu pimpinan dapat memberikan pengarahan dengan jelas akan tugas yang diberikan kepada bawahan agar dapat terselesaikan dengan baik.
5. Upah dan kesejahteraan (*pay and benefit*).
Kesempatan pegawai untuk memperoleh upah dan tunjangan di dalam suatu perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dijalani.
6. Faktor sosial (*social relevance*).
Hubungan baik dengan rekan kerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dan aspek lain di dalam kehidupan di lingkungan kerja.
7. Penyelarasan fungsi di tempat kerja (*workplace integration*).
Menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja dan mampu membentuk sebuah tim untuk menyelesaikan pekerjaan.

Burstein (1987 : 165), bahwa faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah :

1. Sistem kompensasi yang adil dan rasional.
2. Jalur karir yang jelas, sehingga dapat membantu karyawan untuk mengembangkan karir dan mewujudkan seluruh kemampuan dan minatnya.
3. Pengembangan kemampuan karyawan.
4. Hubungan yang bersifat terbuka diantara anggota organisasi, baik diantara rekan kerja maupun hubungan atasan dan bawahan.
5. Variasi tugas yang menarik dan menantang bagi karyawan.

Michale dan Stan Kossen (1997 : 307-308), menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja yaitu :

1. *Adequeta and fair compensation* (mencukupi kecukupan dan kewajaran kompensasi).
2. *Safe and healthy working conditions* (keselamatan dan kesehatan kondisi kerja).
3. *Opportunity for developing and using human capacity* (peluang untuk berkembang penggunaan kapasitas manusia).
4. *Opportunity for continued growth and security* (peluang untuk tumbuh dan aman secara berkelanjutan).
5. *A feeling of belonging* (perasaan memiliki).
6. *Employee rights* (hak-hak karyawan).
7. *Work and total life space* (pekerjaan dan ruang kehidupan total).
8. *Social relevance of work life* (relevansi sosial kehidupan pekerjaan).

Hipotesis

Berdasarkan deskripsi yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja yang terdiri dari : restrukturisasi kerja, partisipasi, lingkungan kerja dan sistem imbalan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan P.T. Poso Energy di Sulewana Kecamatan Pamona Utara.
2. Ada pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja yang terdiri dari : restrukturisasi kerja, partisipasi, lingkungan kerja dan sistem imbalan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan P.T. Poso Energy di Sulewana Kecamatan Pamona Utara.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini penulis lakukan sejak Januari 2019 hingga April 2019. Lokasi yang diambil adalah PT. Poso Energy di Sulewana Kecamatan Pamona Utara.

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi dua, yakni :

- a. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
- b. Data kualitatif, yaitu data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung melainkan dalam bentuk kata-kata. Data yang digunakan berasal dari buku, artikel jurnal, halaman web, serta berasal dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan. Kemudian ditambah informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti serta dari beberapa referensi yang dapat mendukung terselesaikannya tulisan ini.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan terdiri atas dua jenis, yaitu :

- a. Data Primer. Dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara langsung terhadap hal-hal yang dianggap berhubungan dengan objek. Selain itu, peneliti ini juga melakukan wawancara pada responden dengan menggunakan kuesioner.
- b. Data Sekunder. Sumber data sekunder meliputi peninggalan tertulis seperti arsip-arsip dan termasuk juga buku-buku, artikel, teori, halaman web, laporan penelitian sebelumnya, jurnal, makalah, sumber lain yang berkaitan dengan masalah penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Pelaksanaan pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan metode :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung guna memperoleh data yang erat kaitannya dengan penelitian ini, yakni observasi.
2. Kepustakaan (*Library Research*), yaitu data diperoleh dengan cara membaca literatur-literatur, bahan referensi, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan obyek yang diteliti. Hal ini dilakukan penulis untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada P.T. Poso Energy di Sulewana Kecamatan Pamona Utara.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data. Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah *sensus*, dimana anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2005).

Pengambilan sampel secara proporsional dihitung dengan menggunakan uraian sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N)(d)^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

(d)² : Tingkat penyimpangan terhadap populasi yang diinginkan (d = 0,084)

$$n = \frac{600}{1 + (600)(0.084)^2} = \frac{600}{5.2336} = 114.64 = 115 \text{ responden}$$

Jadi jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 115 responden.

Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini digunakan metode analisis, yaitu :

1. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Analisis deskriptif kuantitatif, yaitu metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis kuantitatif dengan regresi berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda berperan sebagai teknik statistik yang digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh faktor-faktor dalam kualitas kehidupan kerja (Restrukturisasi Kerja, Partisipasi, Lingkungan Kerja dan Sistem Imbalan) terhadap Kinerja Pegawai. Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2011), yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + \epsilon$$

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
 Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu), maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol), maka semakin lemah pengaruh variable bebas terhadap variabel terikat.
4. Pengujian Hipotesis (Uji F dan T)
 Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5 % ($\alpha = 0,05$).
5. Pengukuran Instrumen Penelitian
 Menurut Sugiyono (2009 : 132), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrumen penelitian berupa kuisisioner, penulis menggunakan metode skala Likert (*Likert's Summated Ratings*).
 Instrumen penelitian (kuisisioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuisisioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Definisi Operasional

Variabel	Konsep	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu. Berhasil tidaknya kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok (As'ad, 1995).	Kualitas Kuantitas Pengetahuan dan Keterampilan Ketepatan Waktu Komunikasi
Restrukturisasi Kerja (X1)	Merestrukturisasi sifat dasar pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dan sistem-sistem kerja yang melingkupinya, sehingga pengaturan kerja dan rangkaian kerja lebih konsisten dengan kebutuhan-kebutuhan individual dan struktur-struktur sosial di tempat kerja. Lina Anatan dan Lina Ellitan (2007)	Pengaturan jadwal kerja Kesempatan menerapkan keterampilan Kesempatan meningkatkan keterampilan Ketersediaan SOP/ peraturan Kesempatan unjuk kemampuan
Partisipasi (X2)	Memberikan ide-ide pemecahan masalah secara partisipatif yang melibatkan anggota organisasi pada berbagai jenjang. Namun <i>QWL</i> berusaha menciptakan kerjasama	Kemampuan meningkatkan komunikasi internal dan kelompok Kemampuan meningkatkan koordinasi

	manajemen tenaga kerja dan manajemen partisipatif dalam usaha mengidentifikasi masalah dan peluang dalam lingkungan kerja (organisasi), pengambilan keputusan dan pelaksanaan perubahan. Lina Anatan dan Lina Ellitan (2007)	Kemampuan meningkatkan kapabilitas Kemampuan melibatkan diri dalam proses pembuatan berbagai keputusan.
Sistem Imbalan (X3)	Menciptakan sistem <i>reward</i> 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. Lina Anatan dan Lina Ellitan (2007)	Kebutuhan hidup Jaminan kelangsungan bekerja/penghasilan Kesesuaian imbalan dengan tugas dan tanggung jawab Kesesuaian gaji dengan kebutuhan pekerja Peranan pekerjaan/ penghasilan yang diperoleh bagi ekonomi keluarga karyawan
Lingkungan Kerja (X4)	Memperbaiki lingkungan kerja yang ditekankan pada kondisi nyata yang melingkupi pekerja, termasuk lingkungan fisik, jam kerja dan aturan-aturan yang berlaku. Lina Anatan dan Lina Ellitan (2007)	Kondisi keamanan lingkungan kerja Jaminan kebersihan dan kesehatan lingkungan kerja Kondisi umum kenyamanan di lingkungan kerja Jaminan keselamatan kerja Dukungan kondisi lingkungan terhadap keberhasilan kerja

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Restrukturisasi Kerja (X1), Partisipasi (X2), Sistem Imbalan (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) secara parsial maupun bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Poso Energy di Sulewana Kecamatan Pamona Utara. Perhitungan statistik dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS 20.00 *for Windows* dapat dilihat pada tabel berikut :

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.511	.385		-1.328	.187
	TX1	.163	.059	.157	2.780	.006
	TX2	.594	.074	.567	7.993	.000
	TX3	.129	.060	.114	2.131	.035
	TX4	.272	.068	.274	3.989	.000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2014

Bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh melalui persamaan berikut :

$$Y = 0.157 X1 + 0.567 X2 + 0.114 X3 + 0.274 X4 + e$$

Dimana :

- X1 : Restrukturisasi Kerja
- X2 : Partisipasi
- X3 : Sistem Imbalan
- X4 : Lingkungan Kerja
- Y : Kinerja Karyawan

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel independen Restrukturisasi Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0.157.
2. Variabel independen Partisipasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0.567.
3. Variabel independen Sistem Imbalan (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0.114.
4. Variabel independen Lingkungan Kerja (X4) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0.274.

Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing dimensi secara parsial.

1. Variabel Restrukturisasi Kerja (X1)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Restrukturisasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung = 2.78 dengan tingkat signifikansi 0,006. Dengan menggunakan batas signifikansi (α) = 0,05, maka nilai batas signifikansi α (0,05) > tingkat signifikansi 0,006, maka hipotesis dapat diterima. Hal ini berarti variabel Restrukturisasi Kerja (X1) secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Variabel Partisipasi (X2)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Partisipasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung 7.993 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi (α) = 0,05, maka nilai batas signifikansi α (0,05) > tingkat signifikansi 0,000, maka hipotesis dapat diterima. Hal ini berarti variabel Partisipasi (X2) secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Variabel Sistem Imbalan (X3)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Sistem Imbalan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung = 2.131 dengan tingkat signifikansi 0,035. Dengan menggunakan batas signifikansi (α) = 0,05, maka nilai batas signifikansi α (0,05) > tingkat signifikansi 0,035, maka hipotesis dapat diterima. Hal ini berarti variabel Sistem Imbalan (X3) secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. Variabel Lingkungan Kerja (X4)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Lingkungan Kerja (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung = 3.989 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi (α) = 0,05, maka nilai batas signifikansi α (0,05) > tingkat signifikansi 0,000, maka hipotesis dapat diterima. Hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja (X4) secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji t di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel Partisipasi (X2) dengan nilai α > Sig (nilai α (0,05) > Sig (0,000) dan nilai t hitung sebesar 7.993. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel Partisipasi (X2)

merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Poso Energy di Sulewana Kecamatan Pamona Utara.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Restrukturisasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, artinya restrukturisasi kerja, dapat menghasilkan suasana baru yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Partisipasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, artinya dengan melibatkan pegawai dalam banyak hal antara lain melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Sistem Imbalan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, artinya makin layak dan makin adil sistem imbalan makin meningkat kinerja pegawai.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, makin aman dan makin nyaman suasana atau lingkungan kerja makin tinggi kinerja pegawai.
5. Dari empat variabel bebas yang diuji, variabel Partisipasi yang memberikan pengaruh paling besar terhadap Kinerja Pegawai.

Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu mengadakan restrukturisasi kerja untuk menghindari kejenuhan.
2. Restrukturisasi baiknya perlu terus diadakan guna meningkatkan kapasitas dan pengetahuan karyawan dalam pengenalan tugas-tugas lainnya dan sebagai proses peningkatan jenjang karir karyawan.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu meningkatkan partisipasi pegawai antara lain terlibat didalam kegiatan pengambilan keputusan.
4. Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu memperbaiki sistem imbalan yang layak dan adil.
5. Untuk meningkatkan kinerja pegawai tingkat kualitas lingkungan kerja meliputi, fasilitas, sarana dan prasarana serta kebijakan yang mendukung.
6. Kepuasan karyawan juga perlu diperhatikan, baik yang menyangkut seluruh hak-hak karyawan, sehingga mereka dapat menjalankan kewajibannya/kinerja dengan penuh rasa tanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrie, Hadi. 2008. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Jabar Banten*. Tesis tidak diterbitkan. Bandung : Program Magister Manajemen Pasca Sarjana UNPAD.
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Universitas Trisakti.
- Cascio, W. F. 2004. *Applied Psychology in Personal Management*. Prentice Hall International Inc.
- Cascio, W. F. 2006. *Managing Human Resources : Productivity, QWL and Profits*. Irwin : McGraw Hill.
- Effendi, Marihot Tua. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Elmuti, Dean. 2003. *Impact of Internet Adided Self-Management Teams on Quality of Work-Life and Performance*, Journal of Business Strategies, Vol. 20 No. 2, p. 119 -136.
- Hadi, Sutrisno. 2008. *Metode Research*. Yogyakarta : Penerbit Andi.

- Haeruddin, M. Ikhwan Maulana dan Natsir, Uhud Darmawan. 2016. *The Cat's in the Cradle : 5 Personality Types Influence on Work-Family Conflict of Nurses*. Economics and Sociology, Vol. 9, No. 3, pp. 99-110.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Lina Anatan & Lena Ellitan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*, Edisi Kedua. Bandung : Refika Aditama.
- Miftah, Toha. 2001. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar & Aplikasinya*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Mitra dan Lestari Tim. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta : BPFE.
- Nawawi, Hadari H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Pruijt, Hans. 2003. *Performance and Quality of Work Life*, Journal of Organizational Change Management, Vol. 13, p. 389-400.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : P.T. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal*, Edisi Pertama, Cetakan Kedua. Jakarta : P.T. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi : Kontroversi. Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid I. Jakarta : Prenhallindo.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung : P.T. Alfa Beta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian*. Bisnis. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke 16 : Alfabeta, Bandung.
- Suwatno dan Juni Priansa, Doni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Wahyudi. 2002. *Analisis Kemampuan Tenaga Pemasaran dan Kualitas Hubungan terhadap Kinerja Tenaga Pemasaran Melalui Distribusi Selling-in*. Tesis. Semarang : Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Zin, Razali Mat. 2004. *Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment*, Gajahmada International Journal of Business, Vol. 6. No. 3, p.323-334.