

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini ada beberapa hal yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut: (A) Orientasi Kancan Penelitian, (B) Persiapan Penelitian, (C) Pelaksanaan Penelitian, (D) Analisis Data, dan (E) Pembahasan.

A. Orientasi Kancan Penelitian

PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) pada awalnya masa penjajahan Belanda adalah perusahaan dengan nama "Haven Bedrijf". Setelah kemerdekaan Republik Indonesia, pada periode 1945-1950, Perusahaan berubah status menjadi Jawatan Pelabuhan. Pada 1969, Jawatan Pelabuhan berubah menjadi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan status Perusahaan Negara Pelabuhan disingkat dengan nama PNP.

Periode 1969-1983, PN Pelabuhan berubah menjadi Lembaga Pengusaha Pelabuhan dengan nama Badan Pengusahaan Pelabuhan disingkat BPP. Pada 1983, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 11 tahun 1983 Badan Pengusahaan Pelabuhan (BPP) dirubah menjadi Perusahaan Umum Pelabuhan I disingkat Perumpel I. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 56 tahun 1991 Perumpel I berubah status menjadi PT Pelabuhan Indonesia I (Persero).

Perubahan nama Perusahaan menjadi PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) berdasarkan Akta No. 1 tanggal 1 Desember 1992 dari Imas Fatimah, S.H., Notaris di Jakarta dan telah mendapatkan persetujuan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia berdasarkan Surat Keputusan No. C2-8519.HT.01.01 tahun 1992 tertanggal 1 Juni 1992 serta telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 8612 tanggal 1 Nopember 1994, tambahan

No. 87. Berdasarkan Akta No. 207 tanggal 30 Juni 2014 yang dikeluarkan oleh Notaris Risna Rahmi Arifa, S.H., anggaran dasar Perusahaan mengalami perubahan dengan peningkatan modal dasar Perusahaan dari Rp1.800.000.000.000 (Rp1,8T) yang terbagi atas 1.800.000 saham dengan nilai nominal Rp1.000.000 per saham menjadi Rp6.800.000.000.000 (Rp 6,8 triliun) yang terbagi atas 6.800.000 saham dengan nilai nominal Rp1.000.000 per saham.

Berdasarkan akta tersebut juga telah terjadi peningkatan modal disetor Perusahaan dari Rp511.960.000.000 yang terbagi atas 511.960 saham dengan nilai nominal Rp1.000.000 per saham menjadi Rp1.700.000.000.000 yang terbagi atas 1.700.000 saham dengan nilai nominal Rp1.000.000 per saham. Perubahan anggaran dasar tersebut telah mendapat persetujuan dari Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. AHU.05403.40.20.2014 tanggal 11 Juli 2014.

Perusahaan berkedudukan dan berkantor pusat di Jalan Krakatau Ujung No. 100 Medan 20241, Sumatera Utara, Indonesia. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 64 Tahun 2001, kedudukan, tugas dan kewenangan Menteri Keuangan selaku Pemegang Saham pada Persero/Perusahaan Terbatas dialihkan kepada Menteri BUMN Republik Indonesia, sedangkan pembinaan Teknis Operasional berada ditangan Departemen Perhubungan Republik Indonesia dan dilaksanakan oleh Direktorat Jenderal Perhubungan Laut.

Sebelum tahun 2008, Perusahaan bergerak dalam bidang jasa kepelabuhan, pelayanan peti kemas, terminal dan depo peti kemas, usaha galangan kapal, pelayanan tanah, listrik dan air, pengisian BBM, konsolidasi dan

distribusi termasuk hewan, jasa konsultasi kepelabuhan dan perusahaan kawasan pabean.

Sejak tahun 2008, dalam rangka optimalisasi sumber daya maka Perusahaan dapat melakukan kegiatan usaha lain meliputi jasa angkutan, sewa dan perbaikan fasilitas, perawatan kapal dan peralatan, alih muat kapal, properti diluar kegiatan utama kepelabuhan, kawasan industri, fasilitas pariwisata dan perhotelan, jasa konsultan dan surveyor, komunikasi dan informasi, konstruksi kepelabuhan, ekspedisi, kesehatan, perbekalan, shuttle bus, penyelaman, tally, pas pelabuhan dan timbangan.

Wilayah kerja usaha PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) meliputi Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam (NAD), Sumatera Utara (Sumut), Riau dan Kepulauan Riau (Kepri). Anak Perusahaan

Anak Perusahaan yang dikelola oleh PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) adalah sebagai berikut : PT Terminal Petikemas Indonesia, PT Prima Terminal Petikemas, PT Prima Indonesia Logistik, PT Prima Multi Terminal, PT Prima Pengembangan Kawasan dan PT Prima Husada Cipta Medan.

1. Visi Kantor PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan

“Menjadi Nomor Satu di Bisnis Kepelabuhan di Indonesia.”

2. Misi Kantor PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan

“Menyediakan jasa kepelabuhan yang terintegrasi, berkualitas dan bernilai tambah untuk memacu pertumbuhan ekonomi wilayah.”

3. **Tata Nilai Perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan**

“Tata Nilai yang berlaku diharapkan mampu mengantar Perusahaan mencapai Visi dan menjalankan Misi nya, yang dikenal sebagai “CIPTa”. Tata Nilai tersebut ditetapkan dalam Keputusan Direksi PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Nomor: KP.30/1/2/PI-14.TU.”

B. Persiapan Penelitian

1. **Persiapan Administrasi**

Sebelum melakukan penelitian di Kantor PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan, penelitian terlebih dahulu melakukan persiapan-persiapan administrasi penelitian guna memenuhi persyaratan penelitian, yaitu seperti mengurus surat izin untuk melakukan riset di Kantor PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Tahap awalnya ialah mengurus surat permohonan izin riset di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area agar dapat melakukan riset di Kantor PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

Lalu Fakultas Psikologi Universitas Medan Area mengeluarkan surat izin riset dengan nomor surat 1121/FPSI/01.10/IV/2019. Lalu setelah mendapatkan izin surat resmi yaitu izin dari fakultas, maka peneliti langsung mengajukan surat permohonan izin untuk melakukan penelitian kepada pihak Kantor PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan agar mendapatkan izin melakukan penelitian di Kantor PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan dengan melampirkan beberapa syarat yang diajukan pihak kantor PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan seperti proposal penelitian dan kuesioner penelitian. Tahap akhir yaitu peneliti mendapat izin atau persetujuan oleh Kantor PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero)

Medan untuk melakukan riset di Kantor PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

2. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Skala ini menyatakan tentang kinerja menurut Bernardin (2001) yang terdiri dari 6 (enam) kriteria dasar atau dimensi sebagai berikut:

- a. *Quality* terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna atau ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
- b. *Quantity* terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
- c. *Timeliness* terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
- d. *Cost-effectiveness* terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang,uang,material,teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil pengurangan,pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
- e. *Need for supervision* terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan intervensi pengawasan pimpinan.
- f. *Interpersonal impact* terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama diantara sesama pekerja dan anak buah.

Tabel 4.1
Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan
Skala Kinerja Sebelum Uji Coba

Aspek	Favorable	Unfavorable	Total
Quality (Kualitas)	1,2,3,4	25,26,27,28	8
Quantity (Kuantitas)	5,6,7,8	29,30,31,32	8
Timeliness (Ketepatan waktu)	9,10,11,12	33,34,35,36	8
Cost-Effectiveness (Efektivitas Biaya)	13,14,15,16	37,38,39,40	8
Need For Supervission (Kemampuan akan pengawasan)	17,18,19,20	41,42,43,44	8
Interpersonal Impact (Hubungan Perseorangan)	21,22,23,24	45,46,47,48	8
Total	24	24	48

Skala diatas menggunakan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1.

Skala yang mengukur kualitas kehidupan kerja menurut Walton (dalam Zin, 2004) merupakan aspek-aspek yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah sebagai berikut:

a. Pertumbuhan dan pengembangan

Karyawan diberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan kerjanya dan karyawan diberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan kerjanya.

b. Partisipasi

Kesempatan karyawan untuk dilibatkan dalam pengambilan keputusan/penyelesaian masalah.

c. Lingkungan kerja

Karyawan merasakan lingkungan kerja yang nyaman termasuk jam kerja yang berlaku sesuai bagi karyawan.

d. Supervisi

Karyawan dan atasan memiliki hubungan yang baik dan saling pengertian.

e. Gaji dan tunjangan

Karyawan dapat memuaskan kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standar pengupahan yang berlaku.

f. Hubungan sosial

Karyawan mampu membuat hubungan yang sinergis antara pekerjaan dan aspek kehidupan yang lainnya

g. Integrasi kerja

Sesama rekan kerja memiliki hubungan dan kekompakan dalam bekerja.

Tabel 4.2
Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan
Skala Kualitas Kehidupan Kerja Sebelum Uji Coba

Aspek	Favorable	Unfavorable	Total
Pertumbuhan dan pengembangan	1,2,3,4	29,30,31,32	8
Partisipasi	5,6,7,8	33,34,35,36	8
Lingkungan kerja	9,10,11,12	37,38,39,40	8
Supervisi	13,14,15,16	41,42,43,44	8
Gaji dan tunjangan	17,18,19,20	45,46,47,48	8
Hubungan Sosial	21,22,23,24	49,50,51,52	8
Integrasi kerja	25,26,27,28	53,54,55,56	8
Total	28	28	56

Skala diatas menggunakan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

3. Uji Coba Try Out Terpakai

Langkah-langkah yang ditempuh dalam uji coba skala penelitian ini adalah memberi informasi mengenai tujuan serta makna yang terdapat dalam penyebaran skala ini. Lalu setelah karyawan mengerti, maka skala segera dibagikan dan lalu di isi. Tidak terdapat ketentuan waktu dalam pengisian skala.

Jika semua skala sudah terkumpul, maka dilakukan penilaian terhadap setiap aitem skala dengan membuat format nilai berdasarkan skor-skor yang terdapat di setiap lembarannya sesuai dengan perhitungan skala Likert yaitu,

Favourable : Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1.

Dan untuk unfavourable : Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4. Lalu setiap skor yang terdapat dalam lembaran tersebut disalin kedalam *Microsoft Exely* yang diformat sesuai kebutuhan yaitu lajur kesamping untuk nomor pada setiap aitem dan nomor kebawah untuk nomor responden yang mengisi skala penelitian.

Berdasarkan uji validitas dan uji reliabilitas alat ukur diketahui Skala kinerja dari 48 aitem, terdapat 9 aitem yang gugur memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda r_{xy}) $< 0,3$; yaitu aitem nomor 7, 8, 12, 18, 30, 35, 36, 45, 46. Dan 39 aitem lainnya valid memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda r_{xy}) $\geq 0,3$; dengan skor bergerak dari $r_{bt} = 0,307$ sampai $r_{bt} = 0,795$, dengan skor reliabilitas (keandalan) *CronbachAlpha* 0,918 yang berarti skala kinerja tergolong reliable.

Tabel 4.3
Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan
Skala Kinerja Setelah Uji Coba

Aspek-Aspek	Favorable		Unfavorable		Total Item
	Valid	Gugur	Valid	Gugur	
Quality (Kualitas)	1,2,3,4	-	25,26,27,28	-	8
Quantity (Kuantitas)	5,6	7,8	29,31,32	30	5
Timeliness (Ketepatan waktu)	9,10,11	12	33,34	35,36	5
Cost-Effectiveness (Efektivitas Biaya)	13,14,15,16	-	37,38,39,40	-	8
Need For Supervission (Kemampuan akan pengawasan)	17,19,20	18	41,42,43,44	-	7
Interpersonal Impact (Hubungan Perseorangan)	21,22,23,24	-	47,48	45,46	6
Total	20	4	19	5	39

Sedangkan skala kualitas kehidupan kerjadari 56 aitem, terdapat 14 aitem yang gugur memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda r_{xy}) $< 0,3$; yaitu aitem nomor 5, 6, 12, 15, 16, 20, 28, 32, 36, 38, 44, 48, 49, 55. Dan 42 aitem lainnya valid memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda r_{xy}) $\geq 0,3$; dengan skor bergerak dari $r_{bt} = 0,315$ sampai $r_{bt} = 0,583$ dengan skor reliabilitas (keandalan) *CronbachAlpha* 0,901 yang berarti skala kualitas kehidupan kerja tergolong reliabel.

Tabel 4.4
Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan
Skala Kualitas Kehidupan Kerja Setelah Uji Coba

Aspek-Aspek	Favorable		Unfavorable		Total Item
	Valid	Gugur	Valid	Gugur	
Pertumbuhan dan pengembangan	1,2,3,4	-	29,30,31	32	7
Partisipasi	7,8	5,6	33,34,35	36	5
Lingkungan kerja	9,10,11	12	37,38,40	38	6
Supervisi	13,14	15,16	41,42,43	44	5
Gaji dan tunjangan	17,18,19	20	45,46,47	48	6
Hubungan sosial	21,22,23,24	-	50,51,52	49	7
Integrasi kerja	25,26,27	28	53,54,56	55	6
Total	21	7	21	7	42

C. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Tanggal 09 April 2019 s/d 11 April 2019 bertempat di Kantor PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Data-data penelitian pada saat uji coba dapat digunakan sebagai data penelitian yang sebenarnya. Maka penelitian ini menjadi penelitian try out terpakai yang artinya data yang telah diambil dalam uji coba skala ukur kembali digunakan sebagai data guna pengujian hipotesis.

Pengambilan data subjek yang telah diambil oleh peneliti sebelumnya guna memenuhi syarat sampel sesuai dengan tujuan penelitian. Lalu peneliti memberikan instruksi seperti cara mengisi aitem dan cara mengisi biodata.

Selanjutnya dilakukan pengecekan dan langsung melakukan scoring terhadap skala yang telah terkumpul lalu dilanjutkan dengan pengolahan data

untuk mengetahui validitas dan reliabilitas skala tersebut karena semua memberikan jawaban sesuai petunjuk pengisian dengan syarat yang berlaku.

D. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan sistem try out terpakai yang artinya adalah data yang telah diambil dalam uji coba skala ukur kembali digunakan sebagai data guna pengujian hipotesis. Hal ini dilakukan sehubungan dengan terbatasnya waktu yang dimiliki karyawan di Kantor PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Kekurangan dari penggunaan sistem ini adalah apabila data uji coba skala ukur tidak memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas, maka penellitin ini tidak akan dapat dilanjutkan.

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas Sebaran

Adapun maksud dari uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian setelah menyebarkan berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test*. Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja dan kinerja, mengikuti sebaran normal yang berdistribusi sesuai dengan prinsip kurva normal. Sebagai kriterianya untuk variabel kualitas kehidupan kerjadan kinerjayang menggunakan skala likert. Apabila $p > 0,05$ sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya apabila $p < 0,05$ sebarannya dinyatakan tidak normal.

Tabel 4.5

Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	RERATA	SB/SD	K-S	p	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	125,40	6,972	0,772	0,589	Normal
Kinerja	122,10	8,756	1,129	0,211	Normal

Keterangan :

RERATA = Nilai rata-rata

K-S = Koefisien Kolmogorov-Smirnov

SB = Simpangan Baku (Standart Deviasi)

p = Signifikansi

b. Uji Linearitas

Uji linearitas hubungan yang dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya apakah kualitas kehidupan kerja dapat menerangkan timbulnya kinerja, yaitu meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu X (kualitas kehidupan kerja) seiring dengan meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu Y (kinerja).

Berdasarkan uji lineritas, dapat diketahui apakah variabel bebas dan variabel tergantung dapat atau tidak dapat dianalisis secara korelasional. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas (kualitas kehidupan kerja) mempunyai hubungan yang linear dengan variabel terikat (kinerja).

Sebagai kriterianya, apabila $p \text{ deviation from linierity} > 0,05$ maka dinyatakan mempunyai derajat hubungan yang linear. Hubungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel4.6
Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan

Korelasional	r^{xy}	P	Keterangan
X – Y	0,499	0,277	Linier

Keterangan :

X = Kualitas kehidupan kerja

Y = Kinerja

r^{xy} = Koefisien linieritas

p = Signifikansi

2. Hasil Perhitungan Korelasi *r Product Moment*

Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja, dimana $r_{xy} = 0,499$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya hipotesis yang diajukan semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi kinerja dinyatakan diterima.

Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,249$ Ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berkontribusi terhadap kinerja sebesar 24,9%. Tabel di bawah ini merupakan rangkuman hasil perhitungan analisis *r Product Moment*.

Tabel 4.7

Rangkuman Perhitungan Analisis *r Product Moment*

Statistik	Koefisien (r_{xy})	Koef. Det. (r^2)	P	BE%	Ket
X – Y	0,499	0,249	0.000	24,9%	Signifikan

Keterangan :

X = Kualitas kehidupan kerja

Y = Kinerja

r_{xy} = Koefisien hubungan antara X dengan Y

r^2 = Koefisien determinan X terhadap Y

p = Peluang terjadinya kesalahan

BE% = Bobot sumbangan efektif X terhadap Y dalam persen

Ket = Signifikansi

3. Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

a. Mean Hipotetik

Untuk variable kualitas kehidupan kerja jumlah butir yang valid adalah sebanyak 42 butir yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(42 \times 1) + (42 \times 4)\} : 2 = 105$. Kemudian untuk variabel kinerja, jumlah butir yang valid adalah sebanyak 39 butir yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(39 \times 1) + (39 \times 4)\} : 2 = 97,5$.

b. Mean Empirik

Berdasarkan analisis data, seperti yang terlihat dari deskriptif analisis korelasi diketahui bahwa mean empirik variabel kualitas kehidupan kerja, mean empiriknya adalah 125,40 sedangkan untuk variabel kinerja adalah 122,10.

c. Kriteria

Dalam upaya mengetahui kondisi kinerja dan kualitas kehidupan kerja, maka perlu dibandingkan antara mean/nilai rata-rata empirik dengan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan SD dari masing-

masing variabel. Untuk variabel kualitas kehidupan kerja bilangan SD adalah 6,972, sedangkan untuk variabel kinerja bilangan SD nya adalah 8,756.

Dari besarnya bilangan SD tersebut, maka untuk variabel kinerja, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $<$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada di atasnya maka kinerja tergolong tinggi/baik. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $<$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah atau dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada diantaranya maka kinerja tergolong sedang. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $<$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada dibawahnya maka kinerja tergolong rendah/kurang baik.

Selanjutnya untuk variabel kualitas kehidupan kerja, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $>$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada di atasnya maka kualitas kehidupan kerja tergolong tinggi/baik. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $>$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah atau dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada diantaranya maka kualitas kehidupan kerja tergolong sedang. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $>$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada dibawahnya maka kualitas kehidupan kerja tergolong rendah/kurang baik. Gambaran selengkapnya mengenai perbandingan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan mean/nilai rata-rata empirik dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.8

Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik

Variabel	SB/SD	Nilai Rata-Rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Kualitas Kehidupan Kerja	6,972	105	125,40	Baik
Kinerja	8,756	97,5	122,10	Baik

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja, dimana $r_{xy} = 0,499$ dengan signifikan $p = 0.00 < 0,050$. Artinya hipotesis yang diajukan semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi kinerja dinyatakan diterima.

Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar (r^2) = 0,249. Ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berkontribusi terhadap kinerja sebesar 24,9%. Lalu diketahui juga bahwa sisanya yaitu 75,1% ada faktor lain yang tidak diteliti dalam peneliti ini. Diketahui faktor lain yang mempengaruhi kinerja tersebut seperti motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa pendapat ahli antara lain, dijelaskan oleh Gibson (2006) menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah: 1) Faktor individu (kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang). 2) Faktor psikologis (persepsi, komitmen, peran, sikap, kepribadian, kepuasan kerja, motivasi kerja, minat dan kualitas kehidupan kerja).

3) Faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan atau *reward system*).

Menurut penelitian sebelumnya oleh Setyo Budiari (2018), hasil uji menunjukkan bahwa nilai koefisien beta sebesar 0.290 dan t-statistik sebesar 2,721. Dari hasil tersebut, maka dapat dinyatakan t-tabel signifikan $\geq 1,96$ dengan $p < 0,05$ sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Pengaruh positif ini selaras dengan teori dari Pruijt (2003:4) yang menyatakan bahwa hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja umumnya positif.

Dari analisis yang dilakukan menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai beta sebesar 0.290 dan t-statistik sebesar 2,721 hal tersebut berarti hubungan kualitas kehidupan kerja berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik kualitas kehidupan kerja, maka akan tercipta kinerja yang semakin baik pula.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rathamani dan Ramchandra (2013). Terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dari hasil penelitian penulis dengan penelitian terdahulu. Persamaan terdapat pada penggunaan variabel kualitas kehidupan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan terletak pada objek penelitian dan teori yang digunakan.

Pada penelitian terdahulu untuk mengukur kualitas 132 kehidupan kerja menggunakan teori yang dikembangkan oleh Glasier (1976) yang terdiri dari Job security, good working conditions, adequate and fair compensation and monetary rewards. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rathamani dan Ramchandra (2013)

menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh pada produktivitas karyawan industri tekstil di Perundurai.

Temuan penelitian juga mengungkapkan fakta bahwa faktor motivasi yaitu, promosi, asuransi perlindungan, pelatihan, penghargaan dan pengakuan menjadi faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan.

Kualitas kehidupan kerja sebagai suatu cara untuk meningkatkan kinerja para pekerja. Dalam proses pengambilan kebijakan organisasi selalu diperhitungkan berbagai aspek kualitas kehidupan kerja agar tidak terjadi kontraproduktif akibat menurunnya kinerja. Menurunnya kinerja dapat saja terjadi apabila dengan suatu kebijakan baru karyawan merasa haknya berkurang atau berkurangnya kesempatan untuk berkembang, berprestasi, berpartisipasi, aspek imbalan dan kenyamanan lingkungan kerja.

Kualitas Kehidupan Kerja mencakup aktivitas yang ada dalam perusahaan, yang diarahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat para pekerja dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran perusahaan. Syarat-syarat untuk meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja yaitu, kompensasi yang memadai dan wajar, kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan manusia, kesempatan untuk pertumbuhan berlanjut dan ketentraman, ikut merasa memiliki dan bertanggung jawab, hak-hak karyawan tidak terabaikan, kerja dan ruang kerja keseluruhan memadai, relevansi sosial kehidupan kerja, (Hasibuan,2000). Kegiatan Kualitas Kehidupan Kerja antara lain, berpartisipasi dalam pemecahan masalah, restrukturisasi kerja, sistem imbalan yang inovatif, memperbaiki lingkungan kerja, (David dan Edward (dalam Arifin 2012).

Adapun fenomena yang terjadi saat peneliti melakukan observasi di Kantor PT.Pelabuhan Indonesia I Medan, terlihat bahwasanya beban kerja yang dimiliki karyawan cukup banyak dan selalu ada sehingga karena kelelahan beberapa tugas yang lain tidak terselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan. Kemudian kurangnya kompetensi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor juga menghambat penyelesaian pekerjaan.

Tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan juga terlihat kurang dengan menunda-nunda pekerjaan. Lingkungan kerja di kantor PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan kurang kondusif karena terbentuknya beberapa kelompok-kelompok tertentu di dalam kantor.

Hal diatas dapat dilihat sebagai gambaran bahwa beberapa karyawan di Kantor PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan masih belum mempunyai kualitas kehidupan kerja yang baik. Akan tetapi, untuk beberapa karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang sangat tinggi juga akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Hal itu berarti dikatakan bahwa karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi sudah paham dalam hal persepsi pekerja mengenai kesejahteraan, suasana dan pengalaman pekerja di tempat mereka bekerja, yang mengacu kepada bagaimana efektifnya lingkungan pekerjaan memenuhi keperluan-keperluan pribadi pekerja.

Untuk mengetahui kondisi kualitas kehidupan kerja dan kinerja, maka perlu dibandingkan antara mean/nilai rata-rata empirik dan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan SD dari masing-masing variabel. Untuk variabel kinerja bilangan SD nya adalah 6,972, sedangkan untuk variabel kinerja bilangan SD nya adalah 8,756.