



Tersedia Online di www.stieyapan.ac.id/stie-yapan/jurnal-mapan

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN

Halaman Jurnal di <http://ejurnal.stieyapan.ac.id/index.php/MAPAN/index>



Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Promosi Jabatan dan Reward terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wangta Agung Surabaya

Erwin Tjahjuadi^{a*}

^a Program Studi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN, Surabaya, Indonesia

email: ^aerwin@stieyapan.ac.id

* corresponding author

INFO ARTIKEL

Article history

Menerima 8 Februari 2023

Revisi 15 Februari 2023

Diterima 29 Februari 2023

Online 6 Maret 2023

Kata Kunci

Kualitas kehidupan kerja

Promosi Jabatan

Reward

Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah : untuk mengetahui Pengaruh Kualitas kehidupan kerja, Promosi Jabatan dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wangta Agung Surabaya. Populasi yang dipilih peneliti dalam penelitian ini adalah karyawan yang terdaftar di PT. Wangta Agung Surabaya. Karyawan yang tercatat di Sekretariat Daerah Kabupaten sebanyak 36 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai Teknik sensus. Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat adanya faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini menggunakan Analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai Kualitas Kehidupan Kerja, Promosi Jabatan, dan *Reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Wangta Agung Surabaya, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dan Variabel *Reward* (X3) dalam penelitian ini berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wangta Agung Surabaya. Sedangkan Variabel Promosi Jabatan (X2) tidak berpengaruh dan negative terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Wangta Agung Surabaya adalah variabel *Reward*.

This is an open access article under the CC-BY-SA license.



1. Pendahuluan

Sumber daya manusia yang berkualitas dalam organisasi atau perusahaan sangatlah penting dan dibutuhkan pada era globalisasi saat ini. Setiap organisasi akan berkompetisi guna merebut posisi unggul dalam perekonomian. Hal ini bisa dicapai bila organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang memungkinkan sumber daya manusianya (karyawan atau karyawan) dapat berkinerja dengan baik.

Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Lebih lanjut, peranan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangatlah penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampak pula pada peningkatan kepuasan. Kinerja sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah Kualitas kehidupan kerja, Promosi Jabatan dan *Reward*.

Kualitas kehidupan kerja adalah suatu kondisi kerja sebagai hasil dari interaksi antara inividu dan pekerjannya sehingga membuat pekerja lebih produktif dan memberi kepuasan kerja. Kualitas kehidupan kerja mencakup aktifitas- aktifitas yang ada di dalam perusahaan, yang diarahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran perusahaan. Perusahaan perlu menumbuhkan dan membina semangat kerja karyawan secara terus-menerus agar karyawan menjadi terbiasa dan mempunyai semangat kerja yang tinggi sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. Hal itu juga dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puasnya terhadap perlakuan perusahaan terhadap dirinya. Kepuasan dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil dari penilaian para karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh perusahaan/organisasi kepada para karyawannya. Kepuasan karyawan dalam suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan yang kurang memperhatikan 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. Lebih dari itu terkadang perusahaan akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja (*labour turnovers*) karena karyawan lebih memilih untuk bekerja di tempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan.

Promosi Jabatan merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi, kemampuan, dan pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Perencanaan dan Promosi Jabatan yang jelas dalam organisasi akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan standar hidup yang lebih baik, karyawan tidak akan puas jika hanya memiliki pekerjaan dan tunjangan yang biasa. Para karyawan menginginkan karir yang mengungkapkan minatnya, kepribadiannya, kemampuannya dan yang selaras dengan keseluruhan situasi kehidupannya.

Setelah melakukan Promosi Jabatan terhadap karyawan, perusahaan perlu melakukan sistem *Reward*. Dimana karyawan dengan kinerja yang baik akan mendapatkan *Reward*. Reward bisa diartikan imbalan, penghargaan atau hadiah. Ini bisa terwujud karena karena karyawan berprestasi atau berkinerja baik sehingga mendapatkan bonus (*reward*), dan bertujuan agar karyawan menjadi senang, giat, semangat, dan lebih rajin dalam bekerja di kantor. Pemberian *reward* akan sangat mempengaruhi produktifitas dan kinerja karyawan di kantor karena dapat memberi kepuasan materi atau non materi.

Berdasarkan uraian diatas, terlihat betapa pentinya peranan faktor pemberian reward dalam meningkatkan kinerja karyawan. Terutama di lingkungan PT Wangta Agung. Peningkatan kualitas karyawan bertujuan mengubah tingkah laku kearah yang lebih mampu untuk melaksanakan aktifitas disegala bidang. Perubahan tingkah laku kearah peningkatan kualitas karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya adalah pendidikan, pelatihan, penyuluhan, motivasi dan sikap/tingkah laku pemimpin bagi karyawan yang berada pada posisi yang relative rendah atau bawahan, perubahan tingkah laku tersebut lebih banyak dipengaruhi oleh sikap pemimpin atau atasan. Karyawan yang

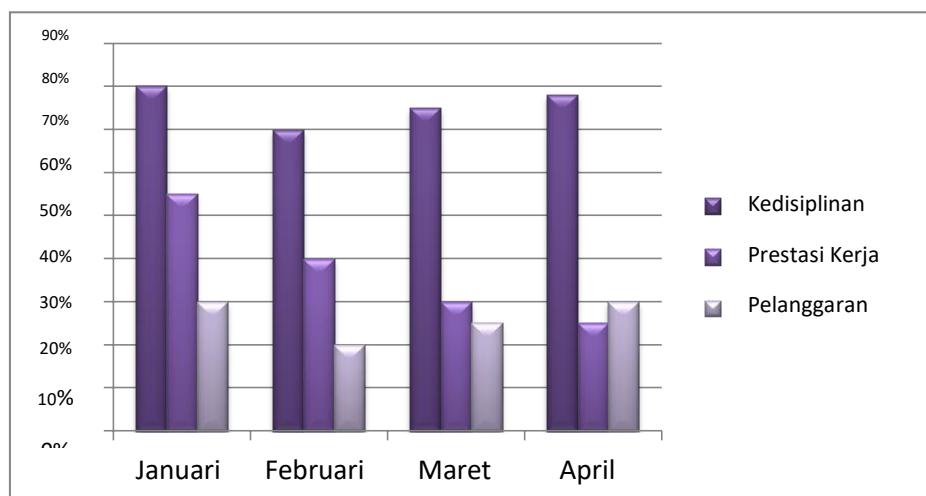
berkualitas dapat terlihat pada saat yang bersangkutan benar-benar mampu melaksanakan tugas-tugasnya atau dapat mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan atau mencapai target yang melebihi dari yang telah ditetapkan sebelumnya (diharapkan) dalam bidang tugasnya masing-masing. (Irmawati:2014)

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Wangta Agung yang bergerak dibidang produksi sepatu yang hampir setengah abad PT.Wangta Agung telah menghasilkan berbagai jenis sepatu dan sandal yang dipasarkan baik didalam maupun diluar negeri, diantaranya Diadora, Tommy Hilfiger, O' Neil, Marlboro, Princess, Convers, Spalding, Donnay, Gola, Air Pro, Pro Kennex, Profesional, Kelme, Ardiles, Gibor, Willow dll. Dengan produksi menyebar ke 10 negara berbeda di dunia.

Alasan penelitian dilakukan di PT Wangta Agung karena dari hasil survey pendahuluan para karyawan di PT Wangta Agung dan wawancara dengan HRD PT Wangta Agung, penulis mendapatkan fenomena bahwa terjadi pengurangan karyawan di PT Wangta Agung karena dampak dari adanya pandemi Covid-19 dan sistem kerja yang berubah. Sehingga hal ini yang menjadi objek penelitian tentang loyalitas karyawan yang ada pada PT Wangta Agung

Dari data yang ada terlihat adanya peningkatan yang tinggi pada tahun 2021 daripada 2 tahun sebelumnya. Peningkatan angka karyawan yang mengambil keputusan untuk resign / mengundurkan diri dari PT. Wangta Agung dikarenakan PT. Wangta Agung mengalami dampak dari adanya pandemic Covid-19 yang terjadi di awal tahun 2020. Penyebab karyawan PT. Wangta Agung mengundurkan diri dari pekerjaannya karena adanya sistem perubahan dalam bekerja.yang dimana semula bekerja full time menjadi bekerja secara shift dan berdampak pada sistem pemberian gaji para karyawan. Karyawan masuk akan dibayar dan jika karyawan yang sedang day off tidak mendapat bayaran. Sistem ini diterapkan PT. Wangta Agung untuk mengefisiensikan budget dan tenaga karyawan. Dengan sistem yang diberlakukan oleh PT. Wangta Agung saat ini, ada sebagian karyawan yang kurang puas akan keadaan perusahaan sekarang sehingga para karyawan memilih untuk resign dari PT. Wangta Agung.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di PT. Wangta Agung Surabaya, diperoleh hasil kinerja karyawan tahun 2020, disajikan dalam grafik berikut ini:



Gambar 1. Data Kinerja Karyawan PT. Wangta Agung Surabaya 2021

Sumber: Bagian Kekaryawanan PT. Wangta Agung Surabaya

Data kinerja kekaryawanan PT. Wangta Agung Surabaya menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tidak stabil serta tidak mencapai 100%. Pada prestasi kerja terjadi penurunan pada setiap bulannya periode Januari hingga April 2020. Pelanggaran yang terjadi mencapai 30%. Bentuk pelanggaran salah satunya ialah tidak mengikuti kegiatan apel, dan hadir terlambat saat jam kerja sudah dimulai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum 100% tercapai, hal ini tentunya mampu memberikan pengaruh terhadap kualitas pelayanan terhadap masyarakat. Wawancara yang dilakukan peneliti kepada salah satu karyawan di PT. Wangta Agung Surabaya mengungkapkan bahwa : “ Belum tersedianya sarana dalam menyampaikan keluhan yang menjadi salahsatu proses dalam menyampaikan

inspirasi karyawan, sehingga dalam pelaksanaanya banyak beberapa kebijakan dan keluhan yang dapat menjadi penghambat dalam kinerja karyawan. Pengembangan diri dalam hal ini tidak banyak diadakan, seperti workshop dll, padahal sebagikaryawan ingin untuk selalu melakukan pengembangan diri dalam bidang apapun”

Perusahaan yang kurang memperhatikan 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. Lebih dari itu terkadang perusahaan akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja (labour turnovers) karena karyawan lebih memilih untuk bekerja di tempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan. Promosi jabatan merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi, kemampuan, dan pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Perencanaan dan promosi jabatan yang jelas dalam organisasi akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan standar hidup yang lebih baik, karyawan tidak akan puas jika hanya memiliki pekerjaan dan tunjangan yang biasa. Para karyawan menginginkan karir yang mengungkapkan minatnya, kepribadiannya, kemampuannya dan yang selaras dengan keseluruhan situasi kehidupannya.

2. Tinjauan Pustaka

Kualitas Kehidupan Kerja

Istilah kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) diperkenalkan pertama kali oleh Louis Darvis pada tahun 1970-an. Konferensi pertama mengenai *quality of work life* dilakukan di Toronto tahun 1972 dan pada tahun itu dibentuk *international council for quality of work life* sebagai tinggi rendahnya para karyawan dapat meningkatkan kehidupan pribadi mereka melalui melaksanakan pekerjaannya di lingkungan kerjanya. Kualitas kehidupan kerja menunjukkan menyenangkan atau tidak menyenangkannya pekerjaan dan lingkungan kerja bagi para karyawan yang bekerja dilingkungan pekerjaan tersebut.

Kualitas kehidupan kerja lebih mengacu kepada iklim atau budaya kerja keseluruhan. Kualitas kehidupan kerja dapat di deskripsikan sebagai dampak efektivitas manusia dan organisasi yang dikombinasikan dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. Terdapat bukti kuat bahwa karyawan yang benar-benar diberdayakan dan bekerja dalam kerangka pemecahan masalah partisipatoris, lebih berkomitmen terhadap organisasi dan terhadap serikat pekerja mereka. Terdapat juga bukti riset terbaru yang menyatakan bahwa keterlibatan Kualitas kehidupan kerja yang tinggi memiliki dampak positif terhadap pergantian karyawan dan produktifitasnya, bahkan pada antar budaya.

Kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses dimana organisasi memberikan respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengijinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan.

Parvar et al (2013:136) yang mendefinisikan kualitas kehidupan kerja adalah suatu program yang efektif dalam memperbaiki kondisi kerja dan efektifitas organisasi. Menurut Parvar, kualitas kehidupan kerja memiliki peranan dalam memantau karyawan berkaitan dengan kualitas pekerjaan mereka dan kualitas kehidupan kerja karyawan sendiri juga dapat membantu para atasan untuk dapat melakukan perbaikan dalam suatu organisasi. Kualitas kehidupan kerja dapat diartikan sebagai derajat pemenuhan kebutuhan manusia (*human needs*) dalam suatu lingkungan kerja. Apabila kebutuhan manusia telah dipenuhi, maka produktifitas organisasi dapat meningkat. Dalam konsep kualitas kehidupan kerja, terkandung makna bahwa tujuan organisasi harus dapat berjalan bersama-sama. Karena itu, bukan saja karyawan yang harus puas tetapi karyawan juga harus dapat memuaskan organisasi dengan kinerjanya yang optimal.

Varnous (2013:50) Keyakinan tentang QWL (*Quality of Work life*) atau yang biasa disebut dengan kualitas kehidupan kerja adalah salah satu metode terbaik untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkompeten serta untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik dalam suatu organisasi. Kualitas kehidupan kerja adalah pemenuhan akan kebutuhan yang berbeda dari setiap karyawan

termasuk kebutuhan sosial, harga diri, perealisasian akan setiap keahlian. Kualitas kehidupan kerja dapat didefinisikan sebagai metode atau pendekatan yang menggunakan teknik khusus untuk meningkatkan dan memodifikasi pekerjaan. Selain itu Kualitas kehidupan kerja mempunyai peran yang penting terhadap jalannya aktifitas kerja, dimana para pimpinan dan bawahan harus dapat menentukan dan melaksanakan kegiatan dengan adanya kesempatan dalam menjalankan kegiatan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja serta kondisi untuk dan berkembang sebagai manusia yang bertujuan untuk meningkatkan martabat karyawan. Oleh sebab itu, esensi dari kualitas kehidupan kerja bagi karyawan merupakan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan, meningkatkan kepuasan kerja, memenuhi harapan karyawan seperti kehidupan yang lebih baik, kehidupan kerja yang lebih berarti dan bermanfaat bagi dirinya.

Promosi Jabatan

Perusahaan yang besar merupakan perusahaan yang berani menjamin kehidupan yang lebih baik untuk para karyawannya. Namun itu tidak serta merta kesuksesan dibebankan pada perusahaan semata. Karyawan berperan penting dalam pengembangan perusahaan. Bentuk tanggung jawab karyawan dapat ditampilkan dengan selalu mengembangkan karirnya. Perusahaan tentu akan memberikan fasilitas dan sarana terbaik demi mendapatkan karyawan yang berprestasi tinggi. Keduanya harus berkesinambungan dengan baik demi kesuksesan kedua belah pihak. Oleh karena itu, pengembangan karyawan harus terus dilakukan dalam proses perbaikan.

Jadi dengan demikian, Promosi Jabatan merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lain. Dan merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu perusahaan pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam perusahaan yang bersangkutan. Promosi Jabatan Ini dapat dipahami sebagai pendekatan formal dalam upaya peningkatan atau perbaikan, pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan dan kemampuan karyawan agar dapat memastikan bahwa karyawan yang berkualifikasi dan mempunyai pengalaman yang tepat dapat tersedia ketika dibutuhkan, dengan demikian perencanaan dan Promosi Jabatan yang jelas akan membantu karyawan dan organisasi dalam meraih sukses. Dengan demikian, Promosi Jabatan pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Perusahaan pasti menginginkan sumber daya manusia atau karyawannya dapat bekerja lebih efektif, efisien, dan mempunyai kinerja yang baik, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dan meningkatkan nilai perusahaan secara optimal. Untuk itu perusahaan harus membekali karyawannya dengan pengetahuan dan keterampilan yang cukup, untuk memperoleh kinerja yang memuaskan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan memberikan pelatihan dan program Promosi Jabatan seperti pemberian promosi, pelatihan dan mutasi. Dengan program tersebut diharapkan para karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Penyusunan suatu program Promosi Jabatan bagi karyawan dalam suatu perusahaan harus dilakukan dengan memperhatikan berbagai kemungkinan yang dapat mencapai keseimbangan antara kepentingan karyawan dan kepentingan perusahaan, sehingga Promosi Jabatan yang terjadi diharapkan mampu menghasilkan keuntungan bagi kedua belah pihak.

Reward

Usaha untuk mendapatkan karyawan yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan karyawan agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka dirasa perlu dengan adanya pemberian *reward* atau *Reward* kepada karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Pemberian reward tersebut merupakan upaya pemimpin dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja karyawan, sehingga dapat mendorong bekerja lebih giat dan berpotensi.

Basis pemberian *reward* berdasarkan status pekerjaan adalah di mana pekerjaan tergantung status atau nilai pekerjaan yang dilakukan. Nilai pekerjaan ini biasanya diperoleh lewat sebuah evaluasi pekerjaan, yakni cara yang sistematis menilai sebuah pekerjaan dengan melihat kecukupan, upaya dan tanggung jawab serta kondisi pekerjaan. Semakin tinggi semua, semakin besar nilai ganjaran yang akan

diberikan. Begitu juga fasilitas lainnya, seperti mungkin kendaraan, mobil, rumah, dan lain sebagainya. Yang sering mendapat penekanan dalam masalah job-status ini adalah soal *fairness*.

Juga yang terkait dengan memptivasi karyawan untuk dapat di promosikan. Kalau mau *responsive* sulit, misalnya ada kondisi eksternal; seperti misalnya naiknya jumlah mahasiswa yang masuk dalam kasus lembaga perguruan tinggi.

Pada dasarnya ada dua tipe *reward* yaitu *social reward* dan *psychis reward*. Yang termasuk dalam *social reward* adalah pujian dan pengakuan dari dalam dan luar organisasi. Sedangkan *psychis reward* datang dari *self esteem* (berkaitan dengan harga diri). *Self satisfaction* (kepuasan diri) dan kebanggan atas hasil yang dicapai. *Social reward* merupakan *extrinsic reward* yang diperoleh dari lingkungannya, seperti finansial, material dan piagam *Reward*.

Sedangkan *psychis reward* adalah *instrinsic reward* yang datang dari dalam diri seseorang, seperti pujian, sanjungan dan ucapan selamat yang dirasakan karyawan sebagai bentuk pengakuan terhadap dirinya dan mendatangkan kepuasan bagi diri sendiri.

Sukses atau tidaknya perusahaan dapat dilihat melalui kinerja para karyawannya. Apabila kinerja para karyawan baik maka akan berdampak pada profit perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang optimal dibutuhkan suatu motivasi dalam diri karyawan.

Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan di ukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Anwar prabu mangkunegara (2013:67) kinerja adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian lain mengenai kinerja diungkapkan oleh Benardin dan Russel dalam Donni Juni Priansa (2014:28) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.”

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang karyawan di dalam pekerjaannya, yang didalamnya terlihat bagaimana kualitas dan kuantitas seorang karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan maksud untuk mencari pengaruh *variable independen* (variabel bebas) dengan *variable dependen* (variabel terikat). Dengan metode ini diharapkan dapat menjelaskan fenomena berdasarkan data dan informasi yang diperoleh. Sugiyono, (2013 : 13) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada sifat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian. Analisis dan bersifat kuantitatif (statistik) dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Berikut penjelasan dari masing-masing variabel:

Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kualitas kehidupan kerja, Promosi Jabatan dan *Reward*.

Definisi Operasional Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Promosi Jabatan (X2) dan *Reward* (X3). Kualitas kehidupan kerja (X1), Menurut Sugiyono (2013:36), Kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, serta kondisi untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia yang bertujuan untuk meningkatkan martabat karyawan. Adapun indicator variabel (X1) yaitu Pengaturan jadwal kerja, Kesempatan menerapkan keterampilan, Kesempatan meningkatkan keterampilan, Ketersedian SOP/peraturan dan Kesempatan unjuk kemampuan. Promosi Jabatan (X2) Hani handoko (2013:8), pengembangan Karier sebagai Hani handoko (2013:8), pengembangan Karier sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan –jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau lokasi lokasi yang lebih baik dalam atau menyilang hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang. Adapun indicator variabel X2 yaitu Keinginan untuk mencapai prestasi , Memenuhi standar dan Berusaha meningkatkan kemampuan. *Reward* (X3), Menurut Irmayanti (2013:3) *reward* disebut juga imbalan intrinsik yaitu imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, imbalan tersebut mencakup rasa penyelesaian, prestasi, otonomi dan pertumbuhan. Adapun indicator variabel X3 yaitu *Transactional reward* Dan *Relational reward*.

Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variable bebas, Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja (Y), Mangkunegara (2013:67), Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indicator variabel (Y) yaitu Ketepatan, Ketelitian Hasil kerja, Menerima dan melaksanakan pekerjaan

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2013: 173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian. Berdasarkan penjelasan tersebut, populasi yang dipilih peneliti dalam penelitian ini adalah karyawan Bagian Kesejahteraan Rakyat di PT. Wangta Agung Surabaya.

Arikunto (2013: 174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. jika jumlah populasi tidak lebih besar 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasi tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100 % jumlah populasi yang ada pada PT. Wangta Agung Surabaya yaitu sebanyak 36 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai Teknik sensus

Metode Analisis

Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat adanya faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini di gunakan beberapa teknik analisis data diantaranya :

1. Regresi linear berganda.

Gozali (2013:96) Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Secara umum persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi yang baik adalah jika memenuhi persyaratan semua asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari hasil analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel terikat terhadap variabel bebas. Berikut adalah hasil analisis dari SPSS :

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Bebas	Variabel Terikat	B	Beta	t	Sig	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	Kinerja	.565	.471	2.645	.013	Signifikan
Promosi Jabatan	Kinerja	-013	-014	-.075	.941	Tidak Signifikan
Reward	Kinerja	.450	.456	2.667	.012	Signifikan
R = .877						
R Square = .763						
F = 34.369 Sig = .000						

(Sumber : Lampiran uji regresi dan asumsi klasik)

Berdasarkan tabel 1 diatas maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 2.753 + 0.565X_1 + 0.013X_2 + 0.450X_3 + \epsilon$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan a = nilai 2.753 mengandung arti bahwa nilai konstanta variabel X (Kualitas Kehidupan Kerja, Promosi Jabatan, dan Reward) adalah 2.753. b₁ = nilai 0.565 menunjukkan bahwa setiap penambahan variasi faktor Kualitas Kehidupan Kerja sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.565 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap. b₂ = nilai -0.013 menunjukkan bahwa terjadi penurunan sebesar 1% sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X₂ terhadap variabel Y adalah tidak berpengaruh positif. b₃ = 0.450 menunjukkan bahwa setiap penambahan variasi faktor Reward sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.450 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel X secara sendiri-sendiri terhadap variabel Y. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan antara t hitung dan t tabel pada taraf nyata $\alpha = 0.05$. Uji t dikatakan berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 5% ($sig < 0.05$).

Berdasarkan tabel 4.8 yang diperoleh dari pengolahan data menggunakan program SPSS maka hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X₁) menunjukkan nilai sig. 0.013 lebih besar dari 0.05 ($0.013 > 0.05$) serta nilai t_{hitung} sebesar 2.645 yang artinya lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2.645 > 2.036$) berarti variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X₁) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Promosi Jabatan (X₂) menunjukkan nilai sig. 0.941 lebih besar dari 0.05 ($0.941 > 0.05$), serta nilai t_{hitung} sebesar 0.075 yang artinya lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($0.075 < 2.036$) berarti variabel Promosi Jabatan (X₂) secara parsial tidak berpengaruh dan negatif terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel *Reward* (X3) menunjukkan nilai sig. 0.012 lebih besar dari 0.05 ($0.012 > 0.05$) serta nilai t_{hitung} sebesar 2.667 yang artinya lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2.667 > 2.036$) berarti variabel *Reward* (X3) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerjakaryawan.

Uji Simultan (Uji F)

Menurut Imam Ghazali (2011:101) jika nilai sig < 0.05 maka artinya variabel X secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y. Uji F ialah uji secara simultan untuk mengetahui apakah variabel X (kualitas kehidupan kerja, Promosi Jabatan dan penghargaan) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Berdasarkan tabel 4.8 diatas uji F yang diperoleh dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh sig. sebesar 0.000 dengan F_{hitung} 34.369 dan F_{tabel} 2.89 ($34.369 > 2.89$). halini menunjukkan model yang dibangun menggambarkan fakta di PT. Wangta Agung Surabaya.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya variabel-variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.741 Hal ini berarti penelitian ini memiliki tingkat kecermatan sebesar 74.1%

sisanya 25.9% merupakan keterbatasan instrument dalam mengungkap fakta serta error penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bagianterdahulu diperoleh hasil bahwa secara statistik, Kualitas Kehidupan Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wangta Agung Surabaya. Hal ini disebabkan karena nilai sig. variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) sebesar 0.013 yaitu lebih besar dari 0.05 ($0.013 > 0.05$) serta nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.645 > 2.0369$). Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan Yusuf wildan Setiadi dan sri wartini (2016) dengan judul pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap kinerja karyawan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan kinerja karyawan.

Hal ini senada dengan pendapat yang dijelaskan Varnous (2013:50) Keyakinan tentang QWL (*Quality of Work life*) atau yang biasa disebut dengan kualitas kehidupan kerja adalah salah satu metode terbaik untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkompeten serta untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik dalam suatu organisasi.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap KinerjaKaryawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bagianterdahulu diperoleh hasil bahwa secara statistik, Promosi Jabatan(X2) berpengaruh secara simultan namun tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangta Agung Surabaya. Hal ini disebabkan karena nilai sig. variabel Promosi Jabatan sebesar 0.941 lebih besar dari 0.05 ($0.941 > 0.05$) serta nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} sebesar $0.075 < 2.0369$). Hasil penelitian ini tidak sama dengan penelitian yang dilakukan Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi (2016) dengan judul Pengaruh Promosi Jabatan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja pada karya mas ART gallery bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Promosi Jabatan dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bagianterdahulu diperoleh hasil bahwa secara statistik, *Reward* (X3) berpengaruh secara simultan serta berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangta Agung Surabaya.. Hal ini disebabkan karena nilai sig. variabel *Reward* (X3) sebesar 0.012 yaitu lebih besar dari 0.05 ($0.012 > 0.05$) serta nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($2.667 < 2.0369$). Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan Agung Dwi Nugroho (2015) dengan judul pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan di Pt. Business

training and empowering bahwa terdapat pengaruh signifikan antara reward dan punishment dengan kinerja karyawan.

Hal ini senada dengan pendapat yang dijelaskan oleh Irmayanti (2013:3) *Reward* disebut juga imbalan intrinsik yaitu imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, imbalan tersebut mencakup rasa penyelesaian, prestasi, otonomi dan pertumbuhan.

5. Kesimpulan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai Kualitas Kehidupan Kerja, Promosi Jabatan, dan *Reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Wangta Agung Surabaya, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dan Variabel *Reward* (X3) dalam penelitian ini berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wangta Agung Surabaya. Sedangkan Variabel Promosi Jabatan (X2) tidak berpengaruh dan negative terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Wangta Agung Surabaya adalah variabel *Reward*.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan penelitian dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam hasil penelitian ini adalah Promosi Jabatan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Maka PT. Wangta Agung Surabaya. Perlu melakukan Promosi Jabatan guna memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan, agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan instansi dan disarankan agar para peneliti yang mengkaji pokok permasalahan yang sama untuk menggunakan indikator — indikator yang lain agar wawasan tentang kualitas kehidupan kerja, Promosi Jabatan, dan *Reward* semakin bertambah.

6. Referensi

- Bintoro, M.T dan Daryanto.2018. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*.jilid 1. Gavamedia: Jakarta Barat
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Yogyakarta Ghozali, imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi ketujuh. Universitas diponegoro: semarang
- Handoko, Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE:Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara:Jakarta
- Irmayanti,Ade.2013. *Penghargaan (Reward) dan Hukuman (Punishment) dalamOrganisasi*. Erlangga: Jakarta.
- Mangkunegara. A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Instansi*.Remaja Rosdakarya: Bandung
- Priansa, D.J.2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM* .Alfabeta: Bandung
- Rivai, Veithzal. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Instansi DariTeori Ke Praktek*. Rajagrafindo persada: Bandung.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama: Bandung

- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen sumber daya manusia*. Graha ilmu: yogyakarta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta:Bandung
- Suharmisi, Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. RinekaCipta: Jakarta
- Ulfatin, N dan Triwiyanto,T. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia bidang Pendidikan*. RajaGrafindo: Jakarta
- Widodo, Sri. 2015. *Sistem Informasi Manajemen*. Manggu Media: Bandung
- Dewi, N.L.P.A.A. 2016. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja pada karya mas ART gallery: *Jurnal manajemen* (Online), Vol. 5, No. 9,
- Isyanto, Puji. 2013. Pengaruh Perkembangan Karir Terhadap Motivasi Karyawan:*Jurnal Manajemen*,(Online),Vol.10,No.3
- Setiadi, Y.W dan Wartini, S. 2016. Pengaruh Kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening: *Jurnalmanajemen*, (Online), Vol. 5, No 4,
- Penny, W.Y.K & Joanne, C.S.H. (2013). Casino employees' perceptions of their quality of work life: *International Journal of Hospitality Management*, Vol 34, No.10,
- Regina, G. K. 2013. Promosi Jabatan dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square: Jurnal EMBA, (Online) Vol 1, No 4,
- Varnous, Shahrnaz. 2013. Study of Relationship of QUAlity of Work Life (QWL) and Organizational Commitment. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business* (Online) Vol 4, No 9 (<https://journal-archieves27.webs.com/449- 456.pdf>, diakses 10 Oktober 2021)
- Wahyuningsih, Nining. 2016. Pengaruh quality of work life terhadap kepuasan kerjadosen: *Jurnal manajemen*. Vol 1, No 1, (<http://syekhnurjati.ac.id/jurnal/index.php/holistik/article/view/677>, diakses 20 Oktober 2021)