

**PENGARUH *QUALITY OF WORKLIFE* DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS CV RGR INDRAKO SWALAYAN TELUK KUANTAN)**

By :

Bimbi Mahdeta

Email : bmahdeta@gmail.com

Advisor : Suryalena

Business Administration Programme-Faculty of Social and Political Sciences-
University of Riau, Bina Widya Campus
Jl. H. R Soebrantas KM.12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

The objectives of this study were to analyze and find out the influence of quality of worklife to the employees performance, to analyze and find out the influence of competence to the employees performance and to analyze and find out the influence of Quality of Worklife and competence to the employees performance in CV RGR Indrako Swalayan Teluk Kuantan, located in Ahmad Yani Street, Kuantan Tengah district, Kuantan Singingi Regency Riau Province. The samples of this study were 46 employees of CV RGR Indrako Swalayan Teluk Kuantan and taken by census. The data analysis was done by SPSS ver. 20.0 by using validity and reliability test, determination test, t-test, F-test, simple regression, and multiple linear regression. This study found first, quality of worklife significantly influenced the employees performance in CV RGR Indrako Swalayan Teluk Kuantan. Second, competence significantly influenced the employees performance in CV RGR Indrako Swalayan Teluk Kuantan and third quality of worklife and competence significantly with simultanously influenced the employees performance in CV RGR Indrako Swalayan Teluk Kuantan

Keywords: Quality of worklife, competence, employees performance

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan berusaha untuk mencari keunggulan kompetitif, sementara pesaing juga melakukan hal yang sama. Kondisi tersebut merupakan konsekuensi dari globalisasi yang berkembang dalam dunia bisnis yang membuat persaingan menjadi sangat

Di era sekarang, persaingan dalam pasar akan semakin ketat, agar dapat lebih cepat unggul dalam persaingan, perusahaan harus memiliki kinerja yang lebih baik. Untuk mencapai kinerja yang lebih baik perusahaan harus dapat memanfaatkan *resource* yang ada didalamnya termasuk memaksimalkan fungsi sumber daya manusia.

Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. (colquitt, LePine, dan Wesson, 2011) pendapat lain memandang kinerja sebagai cara memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian (Cascio, 2013).

Melihat betapa pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut, maka perusahaan harus bertanggung jawab dalam program pemeliharaan sumber daya manusia salah satunya melalui *quality of worklife* (kualitas kehidupan kerja). Selain *quality of worklife* mendapatkan kinerja yang baik, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai keahlian dibidang tertentu. Hal inilah yang disebut dengan kompetensi. Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja di tempat kerja. kompetensi juga pada dasarnya merupakan karakteristik yang mendasar pada setia individu yang dihubungkan dengan kinerja yang direferensikan

ketat, dinamis, tidak terprediksi dan tidak pasti. Perubahan yang terjadi setiap saat dan makin cepat ini menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi dengan cepat dan tangkas, untuk memperoleh keunggulan kompetitif. Organisasi membutuhkan strategi baru yang lebih sesuai dengan kondisi intern dan ekstern organisasi saat ini (Widyarningsih, 2003).

terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi (Wibowo, 2014).

CV RGR adalah sebuah retail modern yang terletak di Teluk Kuantan kabupaten Kuantan Singingi. Wilayah kabupaten Kuantan Singingi sendiri merupakan salah satu kabupaten yang terletak di provinsi Riau. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh kabupaten Kuantan Singingi adalah Dengan jumlah penduduk 221.676 jiwa (laki-laki 112.772 jiwa dan perempuan 108.904 jiwa) (Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi, 2016). Keadaan pendidikan di kabupaten Kuantan Singingi memiliki TK hingga Perguruan Tinggi. Hal ini bertujuan agar menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas dibidangnya.

Awal berdirinya perusahaan ini merupakan satu-satunya retail modern yang berdiri di daerah Teluk Kuantan. Karena kondisi inilah membuat CV RGR menjadi *supplier* dari pelanggan kedai-kedai kecil maupun kelontong dan berbelanja secara grosir karena produk yang dijual tergolong lengkap di daerah tersebut. Hal tersebut membuat pelanggan yang datang semakin ramai.

Dengan adanya standar operasional perusahaan membuat karyawan mengetahui hal apa yang perlu dikerjakannya. Berdasarkan implementasi kualitas kehidupan kerja dan kompetensi di perusahaan sudah terlaksana dengan semestinya dan CV RGR memiliki kualifikasi khusus dalam menerima karyawan setiap posisi atau

jabatan yang dibutuhkan. Sehingga kompetensi masing-masing yang dimiliki karyawan berbeda-beda.

Sementara beberapa hal di atas sudah diterapkan oleh CV RGR, berdasarkan pengamatan peneliti ada beberapa aspek yang menjadi *empirical gap* bagi peneliti :

1. Pengamatan sementara yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa jumlah jam kerja yang ditetapkan masih belum merata antara satu karyawan dengan karyawan yang lain. Beberapa karyawan bekerja mulai pukul 08.00-16.00 , ada juga yang dari pukul 08.00-18.00 baru selanjutnya dilakukan pergantian *shift*.

2. Ruangan yang disediakan untuk karyawan yang memiliki jabatan Supervisor, Manager serta bagian administrasi menyatu dengan tempat penyimpanan gudang dan hanya diberi sekat. Hal ini dapat menimbulkan kondisi ruangan kerja yang pengap dan panas.

3. Pada bagian kasir, karyawan menyelesaikan satu transaksi pembayaran terkesan kurang cepat. Hal ini dilihat dari panjangnya antrian yang sering terjadi hingga ke bagian barang yang dijual.

Tetapi disisi lain aspek kompetensi dimana pada saat penerimaan karyawan CV RGR memberikan pelatihan kepada karyawan baru dengan menugaskan karyawan yang sudah ahli dibidangnya untuk mengajarkan karyawan baru tersebut terkait dengan hal pencatatan, karyawan bagian kasir dan pramuniaga.

Pekerjaan yang hasilnya optimal, sesuai dengan standar operasional perusahaan. Adapun Standar Operasional Perusahaan yang dibuat oleh CV RGR untuk karyawannya agar memudahkan peroses pemberian tugas serta tanggung

jawab kepada pegawai yang menjalankannya adalah :

- a. Pimpinan

1. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat sesuai dengan kompetensinya.

2. Memberikan arahan terlebih dahulu kepada karyawan sebelum bekerja

3. Menciptakan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan

4. Mengkoordinir setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

- b. Karyawan

1. Disiplin dalam bekerja dan menaati peraturan yang dibuat oleh perusahaan

2. Melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya

3. Menyelesaikan pekerjaan sesuai target atau waktu yang ditentukan.

4. Menjalin hubungan yang baik sesama karyawan dan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan

5. Selalu tersenyum dan ramah kepada konsumen.

Dengan adanya standar operasional perusahaan membuat karyawan mengetahui hal apa yang perlu dikerjakannya. Berdasarkan

Berdasarkan implementasi kuallitas kehidupan kerja dan kompetensi di perusahaan sudah terlaksana dengan semestinya dan CV RGR memiliki kualifikasi khusus dalam menerima karyawan setiap posisi atau jabatan yang dibutuhkan. Sehingga kompetensi masing-masing yang dimiliki karyawan berbeda-beda.`

Walaupun demikian bukan berarti tidak ada fenomena-fenomena yang terjadi diperusahaan dalam hal kinerja

karyawan pada CV RGR Indrako Swalayan. Pengamatan sederhana yang dilakukan oleh peneliti terlihat bahwa karyawan tidak begitu aktif dalam melayani pembeli. Hal ini terlihat masih ada pramuniaga yang duduk-duduk dan berbicara dengan karyawannya yang lain. Fenomena lain di lapangan juga terdapat pada bagian kasir yang kurang cepat dalam menyelesaikan satu pembayaran hingga sering menyebabkan antrian konsumen yang cukup panjang.

Kenyataan lain di lapangan membuktikan bahwa tingginya tingkat turnover karyawan CV RGR sehingga hal ini dapat mengganggu kinerja perusahaan dan hal ini tentunya tidak hanya dirasakan oleh individunya sendiri melainkan juga dirasakan pada perusahaan.

Turnover karyawan adalah tingkat pergerakan tenaga kerja yang keluar dari organisasi dimana karyawan keluar dari organisasinya mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi. Turnover karyawan dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian dari anggota organisasi tersebut.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa persentase karyawan yang keluar dari tahun 2012 hingga 2014 mengalami peningkatan. Pada tahun 2012 persentase jumlah keluar karyawan 10,8% pada tahun 2013 meningkat menjadi 15,5% lalu pada tahun berikutnya yaitu 2014 meningkat lagi menjadi 21,3% dan pada tahun 2015 mengalami penurunan kembali menjadi 13%.

TINJAUAN PUSTAKA

Kualitas kehidupan kerja menurut Gibson et al. (2003) didefinisikan sebagai filosofi manajemen yang bertujuan meningkatkan martabat martabat

Berdasarkan tabel I.3 yang terus mengalami fluktuasi tingkat *turnover* karyawan, berbagai macam alasan karyawan yang memilih untuk keluar dari perusahaan itu. Salah satu hal yang dapat menjadi indikasi adalah sebagian karyawan dalam organisasi terkait dengan masalah jam kerja. Sehingga mereka membutuhkan waktu kerja yang fleksibel untuk tetap dapat memenuhi kebutuhan pribadinya. Indikasi lainnya adalah karena karyawan tersebut kurang mempunyai kompetensi dalam bidangnya bekerja atau ada penyebab lainnya dalam internal perusahaan sehingga karyawan lebih memilih untuk keluar dari pekerjaannya. Keluarnya karyawan selama ini dapat merugikan perusahaan karena dengan keluarnya karyawan dapat menghambat kinerja karyawan itu sendiri.

Adapun kaitan antara tabel di atas dengan permasalahan penelitian ini adalah semakin banyaknya jumlah karyawan yang masuk dan keluar dalam suatu perusahaan maka semakin menurun kinerja dalam perusahaan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Menganalisis *quality of worklife* dan pengaruhnya pada karyawan CV RGR Indrako Swalayan Teluk Kuantan . Menganalisis kompetensi dan pengaruhnya pada karyawan CV RGR Indrako Swalayan Teluk Kuantan. Menganalisis kinerja karyawan pada karyawan CV RGR Indrako Swalayan Teluk Kuantan. Menganalisis *quality of worklife* dan kompetensi dan pengaruhnya secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan CV RGR Indrako Swalayan Teluk Kuantan

karyawan, memperkenalkan perubahan budaya, memberikan kesempatan pertumbuhan dan pengembangan.

Menurut Wayne (1992) mengatakan bahwa persepsi

karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relative merasa puas dan memperoleh kesempatan pertumbuhan.

Sedangkan menurut Luthans (1995) mendefinisikan sebagai Kualitas kehidupan kerja berfokus pada pentingnya penghargaan kepada sumber daya manusia di lingkungan kerja.

Dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja pada dasarnya merupakan praktik manajemen yang bertujuan menciptakan budaya kerja yang mampu memotivasi setiap karyawan untuk dapat mengembangkan diri dan memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi dengan sumber daya manusiannya. Karyawan akan memberikan kontribusi yang lebih besar pada organisasi apabila mereka merasa memiliki kebebasan dalam menyampaikan ide, dan merasa mampu menjalin hubungan timbal balik dengan perusahaan.

Wayne (1992) mengemukakan beberapa aspek untuk mengetahui kualitas kehidupan kerja pada karyawan sebagai bagian dari performa manajemen perusahaan, yang meliputi.

1. Manajemen partisipatif (*participatory of management*), yakni karyawan memperoleh kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, dapat melakukan berbagai aktivitas yang relevan dengan aktivitas kerja pokok maupun di luar pekerjaan di lingkungan perusahaan.

2. Lingkungan kerja yang baik, sehat dan aman (*safety, health & work environment*). Karyawan merasa nyaman bekerja di lingkungan yang tidak termasuk kategori *sick environ mental (building)* meskipun engan pekerjaan berisiko karena perusahaan memberikan sarana dan jaminan, sehingga karyawan merasa aman dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
3. Desain pekerjaan, menurut Greendberg and Baron (dalam Sitohang, 2007) pekerjaan di desain untuk membantu karyawan melakukan pekerjaan dengan senang dan peduli dengan apa yang dilakukan, serta menjadi berharga dan memiliki arti bagi karyawan dalam melakukan aktivitas kerja. Desain pekerjaan memiliki spesifikasi, yaitu; *Skill variety*, yaitu karyawan lebih ditekankan pada keahliannya, yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan; *Task identity*, yaitu karyawan melakukan pekerjaan secara bertahap sesuai prosedur kerja; *Task signficance*, yaitu pekerjaan dipandang sebagai suatu hal yang penting bagi kehidupan bagi pekerjaan orang lain; *Autonomy*, yaitu karyawan memiliki keleluasaan untuk dapat mempertanggungjawabkan rancangan pekerjaan sampai pada hasil pekerjaan; dan *Feedback*, yaitu karyawan memperoleh umpan balik informasi mengenai kinerjanya.
4. Kesempatan memperoleh pengembangan potensi diri (*human resources development*), yaitu kesempatan mengikuti pelatihan (*training*), pemahaman nilai (*value*) pekerjaan, disain kerja sebagai pertimbangan untuk

penyelesaian tugas (*reason for effort*), dan atribusi diri (*internal locus of control*), mengambil hikmah atas kegagalan, memberikan sarana dan jaminan, sehingga karyawan merasa aman dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Daya saing dalam perusahaan merupakan kondisi dimana perusahaan mampu bersaing dengan kompetitor dan memenangkan persaingan tersebut. Oleh karenanya, dalam tingkat persaingan global diperlukan kompetensi dalam memenangkan kompetisi. Prahalad dan Hamel (2003) mengatakan bahwa kompetensi merupakan hal yang mutlak harus di penuhi kompetensi perusahaan bisa, *pertama* memberikan akses yang potensial pada berbagai pasar dan yang kedua *core competency* akan menyulitkan para pesaing untuk melakukan imitasi. Dilihat dari disiplin perilaku organisasi, kompetensi bersama dengan komitmen termasuk pada kelompok faktor karakteristik individu anggota organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki (2003) bahwa kompetensi adalah kemampuan dan keterampilan mendapat perhatian yang cukup besar dalam lingkaran manajemen masa kini.

Menurut Spencer and Spencer (1993:34) mengklasifikasikan dimensi dan komponen kompetensi individual menjadi tiga, yaitu : (a). kompetensi intelektual, (b). kompetensi emosional, dan (c). kompetensi sosial. Nampaknya spencer and Spencer telah melihat komponen kompetensi dari aspek dimensi manusia dan hubungan antarp-personal, tetapi belum menghasilkan komponen kompetensi spiritual.

Uraian dari masing-masing kompetensi secara rinci dijelaskan sebagai berikut :

1. Kompetensi intelektual

Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman kontekstual, dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual (Nahapiet & Ghoshal, 1998). Robbins & Judge (2007) juga mengatakan bahwa kompetensi intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.

2. Kompetensi emosional

Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relatif stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan mental/emosional (Spencer & Spencer, 1993).

3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas

pengetahuan sosial (Imam sugeng, 2002).

kinerja menurut Benardin dan Russell (1998) adalah pencatatan *outcome* yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan secara khusus selama periode waktu tertentu.

Menurut Wood et al. (2001) kinerja merupakan suatu pengukuran ringkas dari kuantitas dan kualitas kontribusi tugas-tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk kerja unit atau organisasi.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi berapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

Menurut Mangkunegara (2002) indikator kinerja adalah :

- a. Kualitas kerja, mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.
- b. Kuantitas output, mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
- c. Dapat tidaknya diandalkan, mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

- d. Sikap kooperatif, mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama di antara sesama dan sikap terhadap atasan.

METODE PENELITIAN

penelitian ini dilakukan pada CV RGR indrako swalayan Teluk Kuantan yang beralamat di Teluk Kuantan Jl Ahmad Yani Kabupaten Kuantan Singingi Riau. Yang menjadi populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan CV RGR Teluk Kuantan yaitu 46 orang karyawan. Dengan diketahuinya jumlah populasi, maka teknik sampling yang dilakukan dengan sensus. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa jumlah populasi tidak terlalu banyak, yaitu hanya 46 responden. Oleh karena itu, seluruh populasi dijadikan sampel yaitu karyawan CV RGR. Adapun yang menjadi informan dari pihak perusahaan adalah manager dalam perusahaan itu sendiri

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini secara parsial maupun simultan dengan metode sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

α = Konstanta

b_1 - b_2 = Koefisien regresi

X_1 = *Quality of Worklife*

X_2 = Kompetensi

Y = Kinerja Karyawan

PEMBAHASAN DAN HASIL

1. Pengujian hipotesis 1(HI)

Hasil pengolahan data regresi *quality of worklife*

Hasil output uji hipotesis menggunakan uji statistik t signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,100 > 2,021$. Hal ini menunjukkan bahwa *Quality of Worklife* berpengaruh

terhadap Kinerja Karyawan maka hipotesis $t (H_a)$ diterima dan (H_o) ditolak.

2. Pengujian hipotesis 2 (H2)

Hasil pengolahan data regresi kompetensi.

Hasil output uji hipotesis menggunakan uji statistik t signifikansi yang kurang dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) yaitu sebesar 0.000 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,772 > 2.021$. berarti penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan ada pengaruh signifikan Kompetensi dengan kinerja karyawan CV RGR Indrako Swalayan Teluk Kuantan dengan demikian maka hipotesis $t (H_a)$ diterima dan (H_o) ditolak

3. Pengujian Hipotesis 3 (H3)

mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu *quality of worklife* dan kompetensi secara simultan terhadap variabel terikat, dengan menggunakan derajat keyakinan 5%; jika nilai Signifikan F_{hitung} lebih kecil dari tingkat signifikansi tertentu (5%), maka yang diuji adalah signifikansi dalam menentukan variabilitas variabel. Adapun pada penelitian ini nilai statistik uji F diperoleh dalam tabel Anova hasil SPSS pada tabel berikut:

Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan membandingkan antar F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} kriteria ujinya sebagai berikut. H_0 ditolak: $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan H_0 diterima: $F_{hitung} \leq F_{tabel}$.

Dari hasil di atas dapat diperoleh $F_{test} 14,503 > F_{tabel} 2,74$ dan $P Value$ sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh dengan variabel dependen. Artinya variabel, *Quality of Worklife* dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan CV RGR Indrako Swalayan Teluk Kuantan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan pembahasan yang telah di kemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dan saran-saran penelitian sebagai berikut:

1. Dari penjelasan tanggapan responden mengenai analisis *quality of worklife* dan pengaruhnya pada Kinerja karyawan CV RGR Indrako Swalayan Teluk Kuantan sudah dilaksanakan dengan baik dan tepat sasaran. Hal ini dibuktikan dengan hasil tanggapan responden yang menyatakan bahwa *quality of worklife* sudah sesuai penerapannya dalam CV RGR Indrako Swalayan Teluk Kuantan. *Quality of worklife* terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh tingkatan pengaruh yang kuat. Sehingga *quality of worklife* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV RGR Indrako Swalayan Teluk Kuantan.
2. Dari penjelasan tanggapan responden mengenai analisis kompetensi dan pengaruhnya pada Kinerja karyawan CV RGR Indrako Swalayan Teluk Kuantan sudah dilaksanakan dengan baik dan tepat sasaran. Hal ini dibuktikan dengan hasil tanggapan responden yang menyatakan bahwa kompetensi sudah sesuai penerapannya dalam CV RGR Indrako Swalayan Teluk Kuantan. Kompetensi terhadap kinerja karyawan mempunyai tingkatan pengaruh yang kuat. Sehingga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV RGR Indrako Swalayan Teluk Kuantan.

3. Dari penjelasan tanggapan responden mengenai analisis kinerja karyawan pada CV RGR Indrako Swalayan Teluk Kuantan sudah dilakukan dengan baik dan tepat sasaran. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini terlihat dari rekapitulasi responden tentang kinerja karyawan CV RGR Indrako Swalayan Teluk Kuantan, dimana indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat atau tidaknya diandalkan dan sikap kooperatif tergolong baik dalam implementasinya.
4. Berdasarkan hasil analisis pengaruh *quality of worklife* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan mempunyai tingkat pengaruh yang positif, signifikan dan kuat. Dimana hal ini menyatakan bahwa *quality of worklife* dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV RGR Indrako Swalayan Teluk Kuantan.

Saran

1. Diharapkan kepada pimpinan selalu menerapkan *quality of worklife* kepada karyawannya terutama pada aspek desain kerja dimana posisi kerja yang diberikan oleh perusahaan masih dirasa kurang sesuai dengan kemampuan karyawan. Dalam hal ini dapat di tingkatkan lagi menjadi baik dengan cara menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan, melakukan penilaian kerja kepada karyawan agar pimpinan lebih mengetahui masing-masing kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sehingga pada saat penetapan posisi lebih memudahkan.
2. Pihak perusahaan diharapkan kedepannya agar lebih

meningkatkan lagi Kompetensi yang telah dilaksanakan sebelumnya. Yakni kompetensi intelektual, emosional, dan sosial, terutama pada dimensi kompetensi intelektual dimana perusahaan masih perlu untuk mengarahkan karyawan bagaimana sikap dalam menghadapi masalah, teliti dan hati-hati dalam bekerja. Beberapa alternatifnya yaitu dengan cara melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan seperti pelatihan komputer, pelatihan pembukuan, dan pelatihan bahasa yang baik dan benar, berkomunikasi antara karyawan dengan pimpinan, pimpinan dengan karyawan ataupun karyawan dengan karyawan untuk menjalin kerjasama yang baik dalam perusahaan. Hal ini agar kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan bisa dapat lebih tinggi lagi.

3. Pihak perusahaan untuk kedepannya agar kinerja karyawan lebih baik lagi. Sebaiknya, dilihat dari kualitas kerja karyawan terhadap suatu pekerjaan. Diharapkan karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan cara lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja yang diberikan. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah bekerja sesuai dengan standar prosedur yang ada dalam perusahaan dan menerapkan cara yang dilakukan pada saat pelatihan karyawan dalam bekerja. Hal ini agar jumlah kesalahan yang dilakukan oleh karyawan dapat diminimalisir dan karyawan memiliki kualitas kerja diatas rata-rata.
4. Pihak perusahaan khususnya pimpinan agar *quality of worklife*

dan kompetensi dapat berjalan dengan baik sehingga kinerja karyawan semakin meningkat. Sebaiknya lebih menekankan kepada aspek kualitas kehidupan kerja. Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan adalah seorang pimpinan seharusnya lebih terbuka terutama dalam menyampaikan masalah yang ada dalam perusahaan. Hal ini dilakukan agar karyawan lebih memahami dan dapat mencari pemecahan masalah sehingga karyawan merasa lebih dekat dengan perusahaan tersebut. Seorang pimpinan juga bisa memberikan informasi yang berkaitan dengan kegiatan dan manajemen, seperti menyampaikan tugas pada posisi masing-masing secara terperinci serta saat karyawan memberikan saran pihak perusahaan harus memperhatikan dengan serius karena karyawan merupakan penghubung antara perusahaan dengan konsumen. Serta seorang pimpinan baiknya memahami apa yang dibutuhkan oleh karyawan itu sendiri, seperti melengkapi kebutuhan kerja di dalam perusahaan, membayar hak karyawan tersebut dengan adil dan tepat waktu. Jika beberapa cara ini dilakukan, maka *quality of worklife* dalam perusahaan akan meningkat dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Arfan, Daniel. 2014. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sucifindo (Persero) Surabaya*. Universitas Negeri Surabaya.

- Arifin, Noor . 2014. *Analisis Kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada CV Duta Senen Jepara*. STIE NU Jepara
- Arikunto S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Ed Revisi VI*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Bernardin and Russel, 1993. *Human resource Management*. New Jersey : Internasional Editions Upper Saddle River, Prentice Hall.
- Bungin, Burhan. 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Gibson, James L et al, (1988). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi keempat, Terjemahan, Erlangga. Jakarta.
- Handoko, tani, 2003. *Manajemen Edisi 2*. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. PT. Grasindo. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Husnawati, Ari. 2006. *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja Sebagai Interviening Variabel Perum Pegadaian Kanwil VI Semarang*. Universitas Diponegoro. Semarang.

- Istijanto, M.M.,M.Com. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Kartono, Kartini. 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT Grafindo Persada. Jakarta.
- Marliana Budhiningtias Winanti. 2013. *Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat*. Universitas Komputer Indonesia
- Mitra Bestari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unit Penerbitan Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Rizal, Yosef.2013 . *Pengaruh Faktor Kompetensi Terhadap Kinerja Individu di Perusahaan Agro Industri Go Public*. Bogor. Institut Pertanian Bogor.
- Sjafri, Aida. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Suneth, Mursafan. 2012. *Pengaruh Quality of Worklife terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar*. Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Suwarno, Bambang. 2015. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Alfabeta. Bandung.
- Thayanti, Setia. 2014. *Pengaruh Quality of Worklife terhadap Produktivitas Karyawan*. Universitas Trisakti
- T. Hani, Handoko dan Reksohadiprodo, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan, Edisi Kedua*. BPF. Yogyakarta.
- Trianto, Budi. 2015. *Riset Modelling*. Adh Duha Institute. Pekanbaru.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wulandari, Sandi. 2013. *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Costumer Care PT Toyota Astra FinancialServices*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ahmad Dahlan. Jakarta