

ANALISIS KETERLIBATAN KERJA, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. AIR MANADO

ANALYSIS OF WORK INVOLVEMENT, WORK LIFE QUALITY, AND INCENTIVES ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. MANADO AIR

Oleh:

Kevin Frangky Iskandar¹

Willem J. F. A. Tumbuan²

Greis M Sendow³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

krfiskandar@gmail.com¹

wtumbuan@yahoo.com²

greis_sendow@gmail.com³

Abstrak : Manajemen sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dimana sumber daya manusia dituntut untuk terus berkembang dan memiliki kemampuan yang handal untuk menjawab tantangan globalisasi. Sumber daya manusia didalam suatu organisasi haruslah memiliki kompetensi yang dibutuhkan agar organisasi tersebut dapat tetap hidup dan berkembang, sehingga pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dari rekrutment haruslah berorientasi pada model kompetensi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keterlibatan kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial yang berjumlah 150 responden pada PT. Air Manado. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menyatakan pengaruh Keterlibatan kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado, tetapi secara parsial Keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Saran yang diberikan peneliti adalah dimana perusahaan diminta untuk lebih memperhatikan dalam Keterlibatan kerja karyawan, agar dapat mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Air Manado.

Kata Kunci: keterlibatan kerja, kualitas kehidupan kerja, insentif, kinerja karyawan

Abstract: Competency-based human resource management is a condition where human resource is have to keep improving itself and have a thing to survive the globalization era. Human Resource inside an organization need to have the ability so it can keep improving and survive, thats why the application of human resource management from the start (recruitment) need to orientated to competence-based human resource. This study aims to determine the effect of work involvement, quality of work life and incentives on employee performance both simultaneously and partially. The respondents are 150 employee of PT. Air Manado. The analytical method used in this study is the Multiple Linear Regression Method. The results of this study state the influence of work involvement, quality of work life and incentives simultaneously affect the performance of employees at PT. Air Manado, but partially the involvement of work does not have a significant effect on employee performance. The suggestion given by the researcher is that it is good for the company to be asked to pay more attention in terms of the involvement of employee work, in order to maintain and improve the performance of employees at PT. Air Manado.

Keywords: work involvement, quality of work life, incentives, employee performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dimana sumber daya manusia di tuntut untuk terus berkembang dan memiliki kemampuan yang handal untuk menjawab tantangan globalisasi. Bagi suatu perusahaan yang mengedepankan karyawan sebagai aset yang harus dijaga dan dipelihara, maka sangat ditentukan oleh tingkat mobilitas (kinerja) dan kemampuan manusia yang bekerja dalam perusahaan. Pada dasarnya setiap orang memiliki potensi yang luar biasa dan belum dimanfaatkan secara penuh. Dalam penegasan tersebut menjadi tugas manajer untuk memanfaatkan sumber daya itu sedemikian rupa untuk kepentingan pencapaian tujuan organisasi, namun tetap memberikan suatu penghargaan dan penghormatan terhadap SDM yang bersangkutan, adapun beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan seperti keterlibatan kerja, kualitas kehidupan kerja, dan insentif. Insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim organisasi agar secara tehnik dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. Kualitas kehidupan kerja merumuskan bahwa setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan karyawan mereka, hal itu diwujudkan dengan berbagi persoalan dan menyatukan pandangan mereka (perusahaan dan karyawan) ke dalam tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan. Kemudian faktor keterlibatan kerja adalah salah satu faktor yang juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan, keterlibatan kerja penting peranannya dimana karyawan dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu.

PT. Air Manado (PAM) Merupakan perusahaan BUMD dimana perusahaan ini bergerak dalam bidang pelayanan dan jasa untuk penyaluran dan penggunaan air di masyarakat kota Manado. Peningkatan kinerja karyawan suatu perusahaan lebih khususnya PT Air Manado ini dapat di tingkatkan dengan melihat dan meningkatkan keterlibatan kerja, kualitas kehidupan kerja dan insentif sehingga dapat memotivasi karyawan dalam kinerja karyawan di perusahaan PT Air Manado.. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengambil judul penelitian ini yaitu, "*Analisis Keterlibatan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado*"

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Keterlibatan kerja, kualitas kehidupan kerja dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado
2. Keterlibatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado
3. Kualitas kehidupan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado
4. Insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Job requirement) Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga dengan standar pekerjaan (*job standart*) (Bangun 2012: 231). Penilaian kinerja adalah penilaian rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan (Hasibuan 2012:87). Menurut Samsuddin (2006:165) tujuan penilaian kinerja dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga), yaitu: administratif yaitu memberikan arah untuk penetapan promosi, transfer, dan kenaikan gaji, informasi yaitu memberikan data kepada manajemen tentang prestasi kerja bawahan dan

memberikan data kepada individu tentang kelebihan dan kekurangannya dan motivasi yaitu menciptakan pengalaman belajar yang memotivasi staf untuk mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi kerja mereka

Keterlibatan Kerja

Menurut Robbins (2014:34) keterlibatan kerja adalah derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri. Keterlibatan kerja merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga dirinya. Menurut Luthans (2006), terdapat empat aspek keterlibatan kerja karyawan, yaitu: pekerjaan adalah minat hidup yang utama, berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, menganggap performa sebagai hal yang penting bagi harga dirinya, menganggap kinerja konsisten dengan konsep dirinya.

Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh bagaimana pekerja merasakan perannya dalam setiap organisasi. Peran disini diartikan sebagai bagian dari cara yang sistematis dimana karyawan berpartisipasi didalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut masalah sikap dan terkait dengan pekerjaan, kegiatan, dan organisasi mereka, sehingga peran tersebut mampu memberikan rasa tanggung jawab dan merasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap setiap pekerjaan yang muncul dari kesepakatan dan keputusan bersama (Wherter dan Davis, 2015:502).

Insentif

Insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan, insentif ialah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi (Sikula, 2014 : 78). Insentif merupakan imbalan langsung yang di bayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja (Panggabean 2002 : 77).

Penelitian Terdahulu

Fuadi (2013), dalam penelitiann yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh, bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara kompensasi, lingkungan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai pada kantor dinas pendidikan Provinsi Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel bebas (kompensasi, lingkungan kerja dan keterlibatan kerja) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja.

Asharini, Tjahjono dan Fauziah (2014), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Di Yogyakarta, bertujuan untuk mengetahui pengaruh Quality of Work Life (QWL) terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Hasil penelitian adalah partisipasi karyawan, pengembangan karyawan, sistem imbalan dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Partisipasi karyawan, pengembangan karyawan, sistem imbalan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

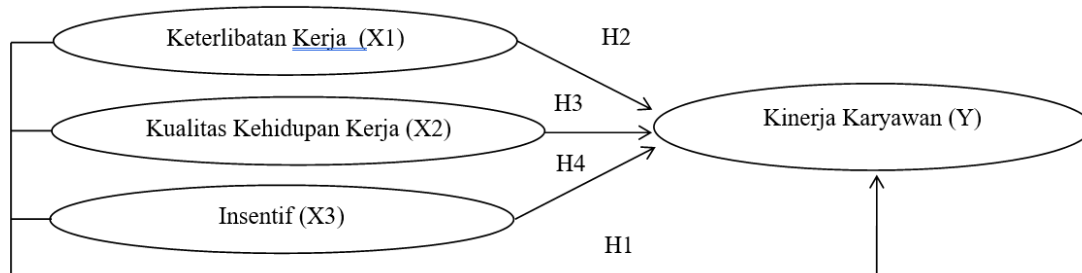
Riza, Prohimi dan Juariyah (2017), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian building management sebuah pusat perbelanjaan di Kota Malang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan telah puas dengan kompensasi dan keterlibatan kerja, dan mayoritas karyawan memiliki kinerja yang baik.

Giarto (2014), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi di PT. Solusky Yogyakarta, bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja, kualitas kehidupan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan,

kepuasan kerja bukan merupakan variabel mediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja, komitmen organisasional merupakan variabel mediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.

Gunawan (2017), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keadilan Sebagai Variabel Moderasi Pada PT Lautan Teduh Interniaga, bertujuan untuk membuktikan pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dengan keadilan sebagai variabel moderasi pada PT Lautan Teduh Interniaga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan keadilan memperkuat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Saran yang diberikan adalah agar PT Lautan Teduh lebih memberikan transparansi tentang bagaimana pembagian insentif sehingga karyawan merasakan keadilan dalam pekerjaannya dalam perusahaan.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Kajian teori, 2019.

Hipotesis

- H1. Keterlibatan kerja, kualitas kehidupan kerja dan insentif diduga secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Air Manado.
- H2. Keterlibatan kerja diduga secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Air Manado.
- H3. Kualitas kehidupan kerja diduga secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Air Manado.
- H4. Insentif diduga secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Air Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2014:11) adalah: merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian adalah posisi dimana letak suatu penelitian dilaksanakan, untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi. Objek penelitian dilakukan pada karyawan PT. Air Manado. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 3 bulan.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:91), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Air Manado yang berjumlah 237 orang. Besaran sampel dalam penelitian ini adalah ditentukan dengan menggunakan rumus slovin. Jumlah sampel yang diperoleh adalah sebanyak 150 responden.

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis F dan t.

Teknik Analisis Data

Regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan dua variabel terikat atau lebih yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas. Analisis regresi linear berganda diuji menggunakan program SPSS versi 21. Model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon_t$$

Keterangan:

b_0	=	Konstanta
$\beta_{1,2}$	=	Koefisien regresi untuk X_1 dan X_2
ε	=	Standar error
Y	=	Kinerja Karyawan
X_1	=	Keterlibatan Kerja
X_2	=	Kualitas Kehidupan Kerja
X_3	=	Insentif

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Status
Keterlibatan Kerja (X_1)	$X_{1,1}$	0,792	0,3610	0,000	0,787	Valid
	$X_{1,2}$	0,805	0,3610	0,000		Valid
	$X_{1,3}$	0,895	0,3610	0,000		Valid
	$X_{1,4}$	0,707	0,3610	0,000		Valid
Kualitas Kehidupan Kerja (X_2)	$X_{2,1}$	0,712	0,3610	0,000	0,616	Valid
	$X_{2,2}$	0,664	0,3610	0,000		Valid
	$X_{2,3}$	0,693	0,3610	0,000		Valid
	$X_{2,4}$	0,459	0,3610	0,011		Valid
Insentif (X_3)	$X_{3,1}$	0,534	0,3610	0,002	0,718	Valid
	$X_{3,2}$	0,480	0,3610	0,007		Valid
	$X_{3,3}$	0,534	0,3610	0,002		Valid
	$X_{3,4}$	0,626	0,3610	0,000		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y_1	0,486	0,3610	0,009	0,771	Valid
	Y_2	0,810	0,3610	0,000		Valid
	Y_3	0,842	0,3610	0,000		Valid
	Y_4	0,593	0,3610	0,001		Valid
	Y_5	0,762	0,3610	0,000		Valid
	Y_6	0,675	0,3610	0,000		Valid
	Y_7	0,665	0,3610	0,000		Valid

Sumber : Data olahan SPSS, 2019.

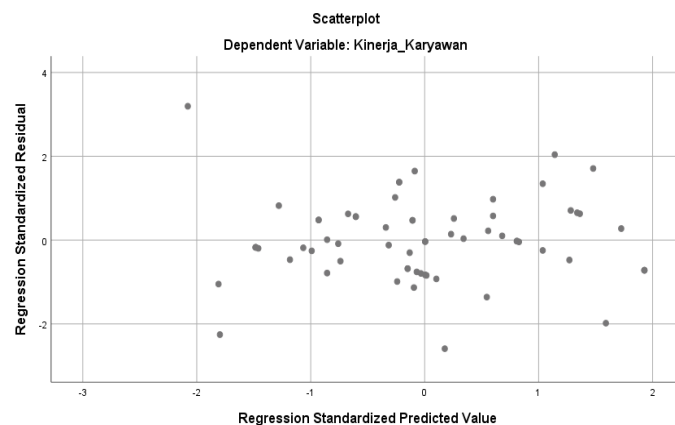
Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah < alpha yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik**Uji Multikolinieritas****Tabel 2. Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Keterlibatan Kerja (X_1)	1.788	0.559	Non multikolinieritas
Kualitas Kehidupan Kerja (X_2)	1.481	0.675	Non multikolinieritas
Insentif (X_3)	1.504	0.665	Non multikolinieritas

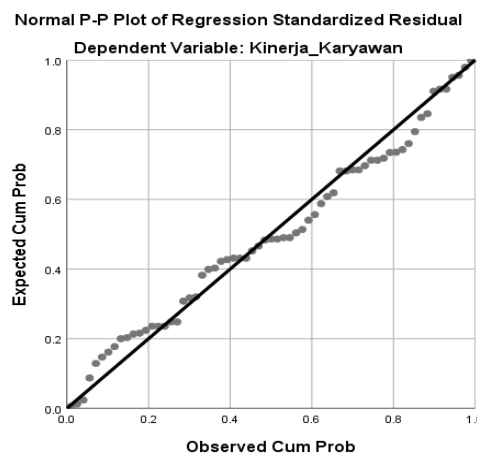
Sumber : Data olahan SPSS, 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10 Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

Uji Heterokedastisitas**Gambar 2. Uji Heterokedastisitas**

Sumber : Data olahan SPSS, 2019

Gambar 2 grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Y.

Uji Normalitas**Gambar 3. Uji Normalitas**

Sumber : Data olahan SPSS, 2019

Gambar 3 menunjukkan bahwa grafik Normal *P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	8.842	4.432
	Keterlibatan_Kerja	-.091	.182
	Kualitas_Kehidupan_Kerja	.800	.233
	Insentif	.513	.113

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data olahan SPSS, 2019

Persamaan Regresi $Y = 8,842 - 0,091X_1 + 0,800X_2 + 0,513X_3$ menggambarkan bahwa Nilai constant sebesar 8,842 memberikan pengertian bahwa jika faktor Keterlibatan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Insentif tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 8.842. Untuk variabel Keterlibatan Kerja (X_1) koefisien regresinya adalah negatif, hal ini dapat diartikan apabila Keterlibatan Kerja (X_1) menurun 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) menurun -0,091. Untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Kualitas Kehidupan Kerja (X_2) meningkat 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,800. Untuk Insentif (X_3) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Insentif (X_3) meningkat 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,513.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis F dan t

Tabel 4. Uji Hipotesis F dan t

Model	Uji t		Uji F	
	t	Sig	F	Sig
Keterlibatan Kerja	-.500	.619		
Kualitas Kehidupan Kerja	3.433	.001	20.371	.000 ^b
Insentif	4.534	.000		

Sumber : Data olahan SPSS, 2019

Hasil uji signifikansi F (sig. F) secara simultan dari variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien Keterlibatan Kerja (X_1), Kualitas Kehidupan Kerja (X_2) dan

Insentif (X_3), berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y atau Kinerja Karyawan, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ($< 0,05$). Nilai thitung untuk variabel Keterlibatan Kerja (X_1) sebesar -0,500 lebih kecil dari nilai ttabel sebesar 1.655 dengan tingkat signifikan $0,619 > 0,05$, sehingga H_0 diterima artinya Keterlibatan Kerja (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat ditolak. Nilai thitung untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_2) sebesar 3,433 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.655 dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Kualitas Kehidupan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima. Nilai thitung untuk variabel Insentif (X_3) sebesar 4,534 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.655 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Insentif (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Pembahasan

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis serta hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Keterlibatan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Insentif secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado. Implikasi dari penelitian ini yaitu model penelitian ini dapat dijadikan variabel yang mempengaruhi atau alat pertimbangan pengambilan keputusan dari variabel Kinerja Karyawan khususnya pada PT. Air Manado yang berfokus pada Kinerja Karyawan nya. Hal ini dikarenakan penelitian ini telah teruji memiliki tingkat hubungan yang kuat antar variabel bebas dan variabel terikatnya, juga penelitian ini sudah teruji berperan dengan persentase tinggi dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, sehingga kebijakan yang diambil oleh perusahaan dengan mempertimbangkan faktor Keterlibatan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Insentif dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dengan signifikan. Jika Kinerja Karyawan meningkat maka tentu akan berakibat baik bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Keterlibatan Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado. Hal ini juga didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fuadi (2013), hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado. Kualitas Kehidupan Kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan dalam perusahaan, khususnya pada PT. Air Manado. Penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian Asharini, Tjahjono dan Fauziah (2014), yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja sangatlah berpengaruh terhadap kinerja daripada karyawan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan dalam bab 4 sebelumnya ditemukan bahwa variabel Insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado. Dapat di artikan bahwa adanya hubungan yang signifikan dari Insentif terhadap kinerja karyawan dimana Insentif merupakan faktor pendukung penting yang dibutuhkan seorang karyawan dalam bekerja dalam sebuah perusahaan, semakin baik Insentif yang di berikan dari perusahaan kepada karyawan, maka kinerja yang akan dihasilkan serta kontribusi terhadap perusahaan semakin baik guna mendukung kegiatan kerja dalam perusahaan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Martcahyo (2011), yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Secara simultan keterlibatan kerja, kualitas kehidupan kerja dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado.
2. Secara parsial keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado.
3. Secara parsial kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado.
4. Secara parsial insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado.

Saran

Saran yang di sampaikan melalui penelitian ini yaitu :

1. PT. Air Manado sebaiknya lebih memperhatikan faktor keterlibatan kerja. Adapun langkah yang dapat dilakukan , seperti manajer lini terus melakukan pembinaan terhadap para karyawan untuk memperkuat mental dan terus memberikan motivasi serta memberikan fasilitas ang menunjang pekerjaan lalu memberikan masukan-masukan mengenai pekerjaan agar para karyawan lebih tangguh dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya supaya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya selama jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Asharini, N. A., Tjahjono, H. K., dan Fauziah. 2014. Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Di Yogyakarta. *Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah Yogyakarta (APPPTM)*. Vol 7, No 2. Hal. 84-103. <http://portalgaruda.com>. Diakses 5 Februari 2019.
- Fuadi, M. 2014. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. Vol. 2, No. 1. Hal 1-17. <http://portalgaruda.com>. Diakses 5 Februari 2019.
- Giarto, S. B. 2014. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi di PT. Solusky Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi UII*. Vol. 3, No. 1. Hal. 3-30. <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/5683/JURNAL%20SETYO%20BUDIARI%20GIARTO%2013311383.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. Diakses 5 Februari 2019.
- Gunawan, F. 2017 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keadilan Sebagai Variabel Moderasi Pada PT Lautan Teduh Interniaga. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. Vol 5, No. 1. Hal 64- 80. <http://portalgaruda.com>. Diakses 5 Februari 2019.
- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Andi, Yogyakarta.
- Martcahyo, V. A. 2011. Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Fumira Semarang. *Jurnal EKOBIS*. Vol. 1, No. 1. Hal. 1-16. <http://portalgaruda.com>. Diakses 5 Februari 2019.
- Panggabean, S. M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Riza, F. A., Prohimi, A. H. A., dan Juariyah, L. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Vol. 22, No, 1. Hal. 58-66. *Jurnal EKOBIS*. <http://portalgaruda.com>. Diakses 5 Februari 2019.
- Robbins, S. P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Samsuddin, S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Sikula, A. E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung.

Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Werther, W. B., dan Davis, K. 2015. *Human Resources and Personnel Management*. MacGraw Hill, Inc, New York.

