

Analisis Karakteristik Individu dan Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai Negeri Sipil yang Bekerja di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan

Analysis of Individual Characteristics and Quality of Work Life of Civil Servants Working in The Public Works Services of South Minahasa

Melanie Tiffany Moto¹ , Victor P.K. Lengkong² , Regina T. Saerang³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi Manado, Indonesia

E-mail:

[1melaniemoto062@student.unsrat.ac.id](mailto:melaniemoto062@student.unsrat.ac.id) [2vpk.lengkong@unsrat.ac.id](mailto:vpk.lengkong@unsrat.ac.id)
[3regina.saerang@unsrat.ac.id](mailto:regina.saerang@unsrat.ac.id)

Abstrak: Karakteristik Individu dan Kualitas Kehidupan Kerja adalah hal yang penting untuk diperhatikan karena membuat organisasi lebih tertata karena organisasi mempelajari karakter anggotanya dan memperhatikan juga kualitas anggota yang ada dalam organisasi agar bisa menjalankan dan mengembangkan organisasi kearah yang lebih baik. Dinas Pekerjaan Umum sebagai salah satu instansi yang mempunyai kualitas yang baik dalam instansi yang ada di Indonesia memperhatikan para pegawainya. Tujuan melakukan penelitian ini adalah untuk melihat Karakteristik Individu dan Kualitas Kehidupan Kerja yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan metode penelitian Kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara. Populasi dalam sampel ini berjumlah 107 orang yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. Sampel yang diambil yaitu 9 orang pegawai dengan teknik pengambilan sampel *accidental sampling*. Hasilnya Karakteristik Individu terdapat dalam Dinas Pekerjaan Umum dan Kualitas Kehidupan Kerja terdapat dalam Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Kualitas Kehidupan Kerja

Abstract: Individual Characteristics and Quality of Work Life is important to note because it makes the organization more organized because the organization studies the character of its members and pays attention to the quality of members in the organization in order to run and develop the organization towards a better direction. The Department of Public Works as one of the agencies that has good quality in agencies in Indonesia pays attention to its employees. The type of research used is descriptive research with qualitative research methods. The data collection technique used interviews. The population in this sample amounted to 107 people who worked in the Public Works Department of South Minahasa. The samples taken were 9 employees with accidental sampling technique. South Minahasa Public Works Department.

Keywords: Individual Characteristics, Quality of Work Life

PENDAHULUAN

Di dunia ini terdapat bermacam-macam keragaman mulai dari iklim, bahasa, tempat, yang berada dan mendiami dunia ini. Keanekaragaman ini membuat kita banyak belajar akan banyak hal yang belum di

eksplor didunia yang luas ini. Juga dalam kaitannya dengan Sumber Daya Manusia yang ada di tempat kita, namun Sumber Daya Manusia mempunyai hal yang penting dalam pembangunan organisasi yaitu dengan melihat karakteristik individu yang ada di organisasi tersebut. Manusia sebagai individu selalu berada ditengah-tengah kelompok individu yang sekaligus mematangkannya untuk menjadi pribadi yang prosesnya memerlukan lingkungan yang dapat membentuknya pribadinya. Namun tidak semua lingkungan menjadi faktor pendukung pembentukan pribadi tetapi ada kalanya menjadi penghambat proses pembentukan pribadi.

Manajemen sumber daya manusia yang berbasis kompetensi di mana sumber daya manusia dituntut 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.

Karakteristik individu merupakan pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain dari setiap orang. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. (Thoha, 2012). Karakteristik Individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seseorang yang menunjukkan dirinya berbeda dari orang lain. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Sedangkan individu adalah perorangan; orang seorang yang dimaksud dengan karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Sedangkan individu adalah perorangan; orang seorang. (Hasan, 2008).

Kualitas kehidupan kerja adalah tingkat individu-individu yang merasa puas atas kebutuhan-kebutuhan penting mereka seperti kebutuhan untuk bebas- dimana mereka bekerja dalam suatu perusahaan. Dari definisi tersebut dapat dipahami bahwa kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh bagaimana pekerja merasakan perannya dalam setiap organisasi. Sebagai filsafat dasar, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerjaan dan organisasi dengan berbagi aktivitas di dalam tempat kerja. (Bernardin dan Russel ,2014:520). Kualitas kehidupan kerja adalah cara seseorang menentukan apakah hasil pekerjaan yang mereka kerjakan sudah sesuai dengan usaha yang mereka berikan. Kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses dimana organisasi memberi respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk memungkinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan. (Robbins ,2007).

Dinas Pekerjaan Umum di Kabupten Minahasa Selatan ini dibentuk pada Agustus 2004. Dinas Pekerjaan Umum ini memiliki beberapa bidang yang menjadi fokus pelayanannya yaitu bidang tata ruang, bidang bina marga, bidang cipta karya, dan bidang sumber daya air. Kantor yang berlokasi di Amurang Kabupaten Minahasa Selatan. Dinas PU ini menjadi salah satu departemen yang tersibuk hampir setiap tahun, mengingat secara menyeluruh Provinsi Sulawesi Utara sedang berada pada tahap pembangunan dan perbaikan infrastruktur atau fasilitas umum.

Pekerjaan Umum sangat penting dan berpengaruh terhadap kelangsungan sebuah organisasi atau instansi. Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan dapat melakukan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Para pegawai di dalam nya mempunyai solidaritas yang tinggi dan saling membantu satu sama lain dan membuat peforma kerja pegawai nya meningkat.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Karakteristik Individu Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum
2. Untuk mengetahui Kualitas Kehidupan Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum
3. Untuk mengetahui manfaat Karakteristik Individu dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum

1.1. Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan ciri antara satu dengan yang lain karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda. (Husein dan Hady, 2012:36).Karakteristik individu adalah karakter-karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. (Siagian ,2008: 114).

1.2. Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja merupakan usaha perusahaan untuk dapat menciptakan perasaan aman dan kepuasan dalam bekerja, agar sumber daya manusia di dalam perusahaan menjadi kompetitif. (Nawawi,2017:23). Sebagai filsafat dasar, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerjaan dan organisasi dengan berbagai aktivitas di dalam tempat kerja (Filippo, 1983: 412).

1.3. Penelitian Terdahulu

Tjiabrata W, Lengkong V.P.K, Sendow M. G, (2021), Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kebahagiaan di tempat Kerja terhadap Keterikatan Karyawan pada PT .PLN (Persero) UP3 Manado dengan hasil penelitian Kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan kebahagiaan di tempat kerja secara simultan berpengaruh terhadap keterikatan karyawan PT PLN (PERSERO) UP3 Manado, Kecerdasan emosional secara parsial tidak memberikan tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan PT PLN (PERSERO) UP3 Manado. Kebahagiaan di tempat kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan PT PLN (PERSERO) UP3 Manado. Kebahagiaan di tempat kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan PT PLN (PERSERO) UP3 Manado

Sihombing P E, Sendow M G, Uhing Y, (2018) Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. Dengan hasil penelitian Diduga karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diduga karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diduga karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diduga *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

2.1. Model Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. (Arikunto S, 2019 hlm. 3).

2.2. Lokasi Penelitian

Tempat penelitian berada di Jl.Trans Sulawesi, Bitung, Amurang, Kabupaten Minahasa Selatan, Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan.

2.3. Sumber data dan teknik pengumpulan data

Jenis data yang didapat pada saat menyampaikan suatu fenomena yang dijadikan obyek dari penelitian ini menggunakan jenis data primer. Data primer berasal dari informan yang di tetapkan peneliti berupa suatu informasi dan data dari hasil wawancara dengan pihak yang berpengaruh dalam penelitian, yaitu pegawai negeri sipil dari Dinas Pekerjaan Umum sendiri. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara. Wawancara secara mendalam (*in-depth interview*) dilakukan dengan para informan. Peneliti mengajukan beberapa pertanyaan langsung kepada informan. Peneliti tidak saja melakukan wawancara secara tatap muka, tetapi juga wawancara melalui telepon seluler (*handphone*).
2. Observasi partisipan. Observasi atau pengamatan langsung ke kantor Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan
3. Dokumentasi catatan yang berasal dari transkrip rekaman, baik audio, serta foto yang menjadi pendukung penelitian ini.

2.4. Informan

Informan dalam penelitian merupakan semua pihak yang diketahui memahami objek permasalahan penelitian. Adapun informan yang rencananya akan diwawancarai adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja

di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan berjumlah 9 orang.

2.5. Teknik Analisis Data

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data yaitu mengumpulkan data di lokasi penelitian dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi dengan menentukan strategi pengumpulan data yang dipandang tepat dan untuk menentukan fokus serta pendalaman data pada proses pengumpulan data berikutnya.

2. Reduksi Data

Reduksi data merupakan tahap dari teknik analisis data kualitatif. Reduksi data merupakan penyederhanaan, penggolongan, dan membuang yang tidak perlu data sedemikian rupa sehingga data tersebut dapat menghasilkan informasi yang bermakna dan memudahkan dalam penarikan kesimpulan. Banyaknya jumlah data dan kompleksnya data, diperlukan analisis data melalui tahap reduksi. Tahap reduksi ini dilakukan untuk pemilihan relevan atau tidaknya data dengan tujuan akhir.

3. Penyajian Data

Merupakan tahap dari teknik analisis data kualitatif. Penyajian data merupakan kegiatan saat sekumpulan data disusun secara sistematis dan mudah dipahami, sehingga memberikan kemungkinan menghasilkan kesimpulan. Bentuk penyajian data kualitatif bisa berupa teks naratif (berbentuk catatan lapangan), matriks, grafik, jaringan ataupun bagan. Melalui penyajian data tersebut, maka nantinya data akan terorganisasikan dan tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami.

4. Kesimpulan dan Verifikasi

Penarikan kesimpulan dan verifikasi data merupakan tahap akhir dalam teknik analisis data kualitatif yang dilakukan melihat hasil reduksi data tetap mengacu pada tujuan analisis hendak dicapai. Tahap ini bertujuan untuk mencari makna data yang dikumpulkan dengan mencari hubungan, persamaan, atau perbedaan untuk ditarik kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

3.1. Profil Dinas Pekerjaan Umum

Berdasarkan Inpres No.7 Tahun 1999 tersebut dan Perda No. 18 Tahun 2007 tentang Organisasi Dinas-dinas Daerah Pemerintah Kabupaten Minahasa Selatan serta Keputusan Bupati Minahasa Selatan No.52 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Minahasa Selatan, bahwa Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Minahasa Selatan berada sebagai unsur Staf dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Minahasa Selatan yang bekerja secara efisien dan efektif sesuai dengan peraturan, turut bertanggung jawab atas kelancaran pelaksanaan Pembangunan, Peningkatan, Rehabilitasi dan Pemeliharaan Jalan dan Jembatan, Gedung/Bangunan, Pengairan/Drainase.

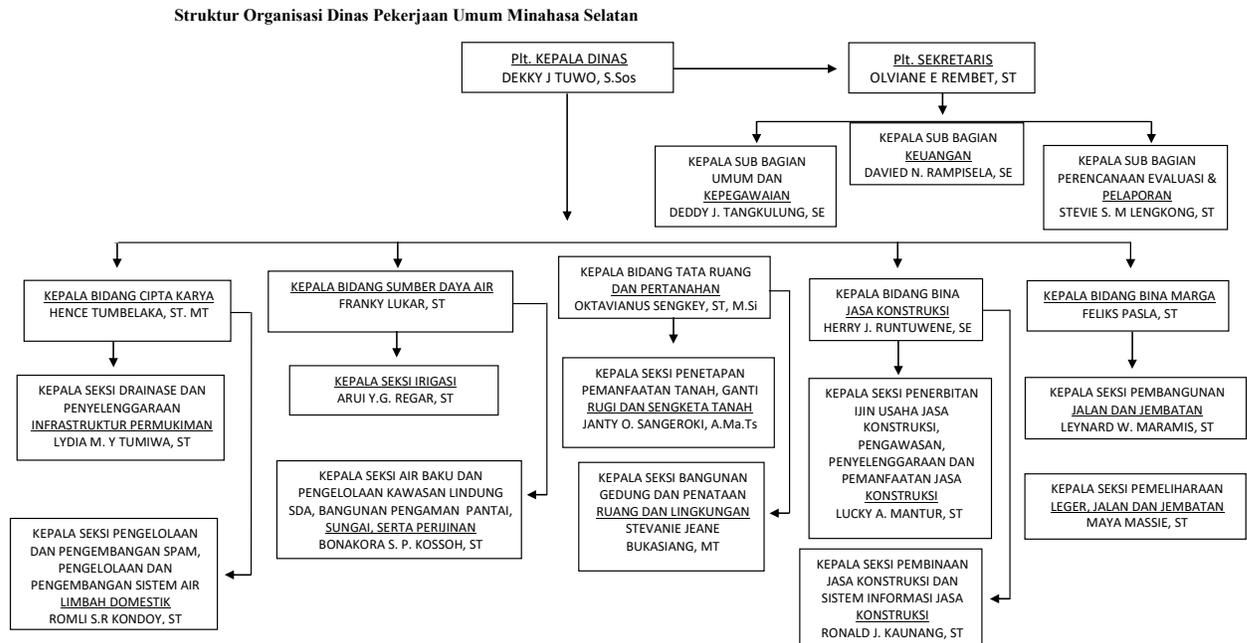
Adapun Susunan Organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang terdiri dari :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat ;
- c. Bidang Bina Marga;
- d. Bidang Sumber Daya Air;
- e. Bidang Cipta karya ;
- f. Bidang Tata Ruang dan Pertanahan;
- g. Bidang Bina Jasa Kontruksi;
- h. Kelompok Jabatan Fungsional;

Dan masing-masing Bagian dan Bidang dibantu oleh Sub bagian dan Seksi – seksi.

3.2. Hasil Penelitian

Gambaran umum struktur organisasi Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan:



(Gambar 3.1. Struktur organisasi Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan)

Sumber: *Bagan Struktur Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Minahasa Selatan (2021)*

3.3. Tugas Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Minahasa Selatan dalam menjalankan peranannya sebagai unsur Staf Bupati Minahasa Selatan, mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Minahasa Selatan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah.
- b. Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang Pekerjaan Umum.
- c. pelaksanaan urusan umum;
- d. pelaksanaan urusan kepegawaian;
- e. pelaksanaan urusan keuangan;
- f. pelaksanaan urusan perencanaan dan evaluasi;
- g. pengoordinasian pelaksanaan tugas satuan organisasi lingkup Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, dan Kawasan Permukiman; dan
- h. evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Sekretariat dan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, dan Kawasan Permukiman.

3.4. Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang di dapatkan pada saat penelitian di lakukan maka peneliti menarik pembahasan sebagai berikut:

1. Pegawai yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum sadar akan adanya karakteristik dalam individu, karena tiap individu memiliki karakteristik yang berbeda dan di Dinas Pekerjaan umum tiap individu juga saling membantu sesama. Untuk usia dan jenis kelamin juga berpengaruh dalam pekerjaan , begitu juga dengan pendidikan yang lebih diutamakan dalam instansi ini dan itu menyangkut juga dengan karakteristik individu. Saat mewawancarai peneliti mendapati bahwa pegawai yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum memiliki minat dan keahlian yang sudah pas dengan pekerjaan yang dijalankam karena itu pegawai merasa sudah cukup untuk kebutuhan para pegawai yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum. Namun dalam sebuah instansi maupun organisasi lainnya ada beberapa pegawai yang mempunyai masalah dengan kepribadian. Namun karena dalam pekerjaan para pegawai selalu bekerja bersama jadi mereka

tidak terlalu mementingkan soal kepribadian yang dirasa tidak terlalu mengganjal. Resiko juga terjadi dalam instansi namun para pegawai juga selalu siap menjalankan apapun resiko yang ada karena sudah menjadi keputusan dalam bekerja. Soal mendapatkan apresiasi dari atasan tentu saja para pegawai tidak mengharapkan sesuatu berupa benda atau semacamnya. Dengan atasan memberikan apresiasi lewat perkataan jika pekerjaan telah dilakukan dengan baik maka para pegawai merasa senang dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin. Dalam pekerjaan juga para pegawai rata-rata mempunyai kemampuan untuk menangani pekerjaan yang lumayan rumit karena dalam instansi ini pekerjaan yang dijalankan tidaklah mudah.

2. Pegawai yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum juga ada kualitas kehidupan kerja untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal dari sebelumnya. Yang peneliti dapati saat berkesempatan melakukan penelitian di instansi ini adalah masing-masing pegawai yang bekerja sudah mendapatkan peran penting sehingga untuk terjadi permasalahan secara besar itu tentunya jarang terjadi. Seperti yang sudah sebelumnya dibahas dalam hasil wawancara, bisa dilihat para pegawai jarang terjadi permasalahan dalam pekerjaan. Namun informan juga menjelaskan soal persaingan itu memang benar terjadi setiap organisasi yang ada dan itu sudah bagian dari naluri setiap orang untuk berusaha bersaing, namun persaingan yang terjadi dalam instansi ini adalah persaingan secara sehat. Para pegawainya juga saling memotivasi satu sama lain tak terkecuali. Saat peneliti bertanya soal atasan mereka, para pegawai menjawab bahwa atasan mereka selalu mengambil bagian dalam setiap pekerjaan secara bersama dan juga tentu memotivasi dan memberika semangat untuk pekerjaan. Namun para pegawai tentunya sadar akan posisi maka dari itu para pegawai juga dekat dengan atasan dengan batas yang ditentukan namun untuk hubungan pekerjaan dengan atasan merkea terjalin dengan baik dan tidak ada kendala. Setelah melakukan observasi juga di instansi Dinas Pekerjaan Umum peneliti mendapat keamanan yang memang terjaga dan juga para pegawai berkata secara demikian, dan instansi ini juga selalu menjaga para pegawainya sehingga jarang terjadi permasalahan yang tidak berhubungan dengan instansi dan cara pemecahan masalah disini dikerjakan secara berkelompok dan tentunya itu sangat membantu karena bisa mendapat banyak ide dan inovasi yang baru untuk dikembangkan. Peneliti juga bertanya apakah instansi memperhatikan pegawainya atau sebaliknya, dan semua jawaban dari pegawai instansi itu menjaga mereka dan apabila terjadi hal yang tidak di inginkan maka instansi akan menjaga pegawai dan jarang terjadi hal-hal seperti instansi tidak memikirkan pegawainya karena instansi selalu memikirkan pekerjaan yang sesuai dan tidak akan megambik pekerjaan jika pekerjaan itu tidak sejalan dengan instansi.
3. Dalam penelitian yang peneliti dapati manfaat dari Karakteristik Individu dan Kualitas Kehidupan Kerja dapat membuat para pegawai menjadi lebih mengenal satu sama lain dan dalam pekerjaan bisa terlaksanakan berkat ada kerjasama antar tim yang terbentuk. Juga dengan ada dukungan dari atasan dapat membuat pekerjaan menjadi lebih baik karena para pegawai menjadi bersemangat walaupun bekerja didalam tekanan. Karakteristik Individu bisa membuat para pegawai bisa saling mengenal satu sama lain dan bisa saling berbagi cerita tentang bidang mereka di instansi dan bisa saling memberikan semangat dalam pekerjaan bersama agar bisa terlaksana dengan baik. Sedangkan Kualitas Kehidupan Kerja bisa membuat para pegawai mengetahui porsi mereka dalam bekerja dan bisa belajar berorganisasi dengan baik. Dengan dukungan dari atasan yang selalu mengambil bagian dalam bekerja, dapat membantu pegawai untuk mendapat dukungan, dan juga di dukung oleh lingkungan instansi yang menunjang pekerjaan terlebih dengan instansi yang terus menjaga para pegawai agar tetap merasa aman berada di instansi

Pembahasan

- Para pegawai memiliki karakteristik individu dan sadar dengan hal itu.

. Karakteristik individu merupakan pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain dari setiap orang. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. (Thoha, 2012). Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Tentunya faktor-faktor dalam karakteristik itu juga berpengaruh dalam pekerjaan contohnya soal usia dan jenis kelamin yang berpengaruh dalam instansi yang saya teliti, dan beragam karakter individu juga ada namun jika ada yang melenceng selagi tidak mengganggu aktivitas pekerjaan para pegawai maka para pegawai juga memakluminya, dalam pekerjaan

juga para pegawai saat memilih bekerja di instansi ini karena sudah sesuai minat dan kemampuan yang dikuasai oleh pegawai.

- Kualitas Kehidupan Kerja membuat pegawai saling bekerja sama dalam pekerjaan

Kualitas kehidupan kerja adalah cara seseorang menentukan apakah hasil pekerjaan yang mereka kerjakan sudah sesuai dengan usaha yang mereka berikan. Kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses dimana organisasi memberi respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengizinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan. (Robbins ,2007). Dalam pekerjaan pada pegawai yang ada dan tiap pegawai juga mempunyai peran penting karena sebagai PNS ketika diterima sebagai PNS itu merupakan peran penting yang dijalankan dan juga untuk atasannya para pegawai berkata atasan mereka adil dalam setiap pekerjaan dan turut mengambil bagian disetiap pekerjaan bersama dan tidak memilih. Hubungan antar pegawai dengan atasan juga terjalin tanpa ada hambatan yang ada. Instansi ini juga selalu memnjaga para pegawai soal pekerjaan sehingga jarang terjadi hal-hal yang idak di inginkan. Soal pemberian kompensasi itu sudah sesuai dengan ketentuan yang ada dan bukan keinginan pegawai sendiri. Soal pertukaran jabatan juga jarang terjadi kecuaili ketika sudah akan melepas masa jabatan baru akan diganti. Komunikasi juga terjalin dalam instansi agar selalu terstruktur dan tidak ada kesalah pahaman

- Manfaat dari Karakteristik Individu dan Kualitas Kehidupan Kerja

Dalam pekerjaan disebuah organisasi dapat membuat para pegawai \ karyawannya bisa saling mengenal dan menguasai sebuah pekerjaan berdasarkan ilmu yang mereka dapat pada saat berada di bangku pendidikan. Karakteristik Individu bisa membantu seseorang berkomunikasi dengan lawan bicara dan saling bertukar pengalaman dalam hal apapun termasuk juga soal pekerjaan. Karakteristik Individu bisa membuat seseorang memahami orang lain dan itu penting dalam berorganisasi agar terjalin hubungan yang baik antar sesama. Kualitas Kehidupan Kerja merupakan bagian dari individu menjalankan aktivitas organisasi ditempat mereka bekerja dan sesuai dengan porsi dan tanggung jawab yang diberikan pada mereka. Kualitas Kehidupan Kerja berperan dalam hubungan antara atasan dan bawahannya, antar rekan kerja dan bisa membuat pekerjaan lebih ringan karena salingada kerjasama yang terjalin karena saling mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing walaupun sering mengalami pekerjaan yang berat dan tekanan yang ada, apabila dikerjakan bersama maka tekanan yang ada seakan bisa menjadi ringan. Hal itu juga menyangkut hubungan dengan atasan yang bisa sellu membaur tanpa memilih-milih maka organisasi akan semakin berkembang, dan didukung juga dengan fasilitas instansi yang mendukung untuk berjalan organisasi juga instansi yang selalu melindungi dan memprioritaskan para pegawainya sehingga para pegawai merasa aman bekerja di instansi tersebut.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan, maka penelitian ini dapat disimpulkan Karakteristik Individu dan Kualitas Kehidupan kerja memiliki pengaruh dan manfaat sebagai berikut:

- Karakteristik Individu berpengaruh dalam pekerjaan para pegawai dan sebagai gambaran jika memulai sebuah hubungan dengan individu lain diperlukan karakteristik yang baik pada saat pertama bertemu.
- Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh dalam pekerjaan para pegawai. Ketika melakukan pekerjaan maka pegawai akan membuat pekerjaan secara maksimal dan memang harus terus maksimal.
- Karakteristik Individu dan Kualitas Kehidupan Kerja memiliki manfaat saat bekerja secara tim kita bisa saling mengenal dan belajar bersama untuk mejalankan sebuah pekerjaan bersama dan untuk pengembangan organisasi akan semakin maju bila individu yang bekerja disana saling bekerja sama dan menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka peneliti akan memberikan saran berdasarkan penelitian yang di teliti:

- Instansi harus mempertahankan kualitas pegawai yang ada di instansi karena menurut peneliti, para pegawai di instansi sudah maksimal dalam pekerjaan dan saling bekerja sama dalam hal-hal tertentu walaupun banyak bidang dalam instansi namun peneliti melihat para pegawai antar bidang juga saling akur dan saling bekerja
- Jam kerja di instansi sebisa mungkin harus seimbang dengan jam istirahat karena dari peneliti melihat para pegawai bekerja terus bahkan jam istirahat bisa terpakai untuk bekerja
- Harus terus meningkatkan kualitas SDM nanti jika ada ketambahan anggota agar bsa terus mempertahankan kualitas pegawai yang selama ini terbentuk dengan pegawai yang bekerja di instansi ini

adalah pegawai yang tangguh dan kuat karena mampu bekerja dalam tekanan namun hasil selalu maksimal dan pembangunan yang dilakukan juga berjalan dengan baik dan masyarakat juga senang .

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernadin. Russel. (1993). *Human Resources Management, An Experiential Approach* By McGraw-Hill, Inc. Newyork, USA.
- Dessler, G. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Filippo. B., Edwin, (1983). *Personal Management. Sixth Edition*. McGraw-Hill. International Book Company, USA.
- Husein. N.M., dan Hady. A. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Melati Di Kecamatan Banjarmasin Tengah. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 13. No. 1. April 2012. Hal. 35 – 44. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.Banjarmasin. <http://journal.stiei-kayutangi-bjm.ac.id/index.php/jma/article/view/51/49> Diakses pada 20 April 2021
- Hasan, A. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Nawawi, (2017). *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Robbins, S.P. (2007). *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia Jilid I*. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Sinambela, Lijan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sihombing. E.P., Sendow. G.M., Uhing. Y., (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Rayon Manado Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2858 – 2867. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21168/20877> Diakses 12 Maret 2021
- Siagian, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, Indonesia.
- Thoha, M. (2012). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tjiabrata. W., Lengkong. V.P.K., Sendow. G. M., (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kebahagiaan di tempat Kerja terhadap Keterikatan Karyawan pada PT .PLN (Persero) UP3 Manado *Jurnal EMBA* Vol.9 No.2 April 2021, Hal. 458 – 468 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/33518/31720> Diakses 25 Maret 2021.