

Analisis Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) Terhadap Kinerja (*Performance*) pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan

Tamzil Yusuf¹, Johannes Baptista Halik², Nurlia³

¹Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan Universitas

²Universitas Kristen Indonesia Paulus

¹tamzilyusuf56@gmail.com

²johanneshalik@ukipaulis.ac.id

³nurlia@uniba-bpn.ac.id

Untuk mengetahui pengaruh Kualitas kehidupan kerja (*Quality Of Work Life*) yaitu Partisipasi kerja, Pengembangan karir, Komunikasi, Kompensasi dan Kebanggaan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisisioner dan dilaksanakan pada 85 pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 22.0 Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validasi dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan Alpa Cronbach. Uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan Kualitas kehidupan kerja (*Quality Of Work Life*) yaitu Partisipasi kerja, Pengembangan karir, Komunikasi, Kompensasi dan Kebanggaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. Hasil pengujian secara parsial Partisipasi kerja, Pengembangan karir Komunikasi, Kompensasi dan Kebanggaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. Kompensasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.

Kata kunci: Kualitas kehidupan kerja; kinerja pegawai; partisipasi kerja; pengembangan karir; komunikasi; kompensasi; kebanggaan.

ABSTRACT

To find out the effect of Quality of Work (Quality Of Work Life), namely work participation, career development, communication, compensation and pride both simultaneously and partially on the performance of Dr. RSUD employees. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. Data collection was carried out through questionnaires and carried out on 85 employees of Dr. Hospital. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. Data analysis in this study used SPSS version 22.0. The sampling technique used was the

199

census method and the data testing techniques used in this study included validation tests with factor analysis, reliability testing with Alpa Cronbach. Classical assumption test and multiple linear regression analysis, to test and prove the research hypothesis. Based on the results of simultaneous testing Quality of work life (Quality Of Work Life), namely work participation, career development, communication, compensation and pride have an influence on the performance of the staff of Dr. Hospital. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. Partial testing results Job participation, career development Communication, Compensation and Pride have a positive and significant effect on the Employee Performance variable of Dr. Hospital. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. Compensation has a dominant influence on the Employee Performance of Dr. Hospital Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.

Keywords: Quality of work life; employee performance; work participation; career development; communication; compensation; pride.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, sangat memiliki peran penting dalam kemajuan perusahaan. Karena Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Diperlukannya peran Sumber Daya Manusia (SDM) yang semakin canggih, kreatif, berdedikasi dan bersemangat tinggi agar dapat mengoperasikan produksi yang masih ekonomis.

Rumah Sakit RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan sebagai salah satu Pusat pelayanan Kesehatan yang menjadi harapan masyarakat tentulah harus ditunjang untuk meningkatnya pelayanan yang diberikan melalui peningkatan kemampuan sumber daya manusia yaitu Tenaga Medis dan Paramedis mulai dari dokter-dokter ahli dan spesialis, para perawat serta pegawai yang bekerja di bidang kesehatan tersebut.

Rumah Sakit RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan dalam upaya melakukan peningkatan kualitas kerja. Kualitas yang dimaksud adalah kemampuan semua unsur yang ada dalam organisasi Rumah Sakit untuk memberikan suatu pelayanan yang maksimal terhadap pengguna jasa pelayanan kesehatan tersebut baik bagi Pasien maupun keluarga pasien yang secara langsung menikmati jasa pelayanan kesehatan tersebut.

Kualitas kehidupan kerja dan kinerja merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Kualitas kehidupan kerja dapat terwujud hasil maksimal yang dicapai organisasi didalam menyelesaikan berbagai tugas/pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dimana hasil maksimal tersebut dapat dirasakan puas oleh pihak-pihak intern maupun ekstern organisasi. Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas

kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau pegawai terhadap organisasi.

Dengan demikian perhatian manajemen perlu mengarahkan perhatiannya pada upaya bagaimana meningkatkan kemampuan pegawai melalui Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life-QWL*) mengacu kepada bagaimana efektifnya lingkungan pekerjaan dalam memenuhi keperluan - keperluan pribadi dan nilai-nilai dari pegawai perusahaan tersebut. Kualitas kehidupan kerja (*Quality Of Work Life*) yaitu Partisipasi kerja, Pengembangan karir, Komunikasi, Kompensasi dan Kebanggaan sebagai pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.

Keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya adalah dengan adanya persepsinya tentang organisasi dimana ia bekerja seperti halnya pegawai Rumah Sakit RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan apabila Rumah sakit ini adalah memiliki kualitas dengan fasilitas dan peralatan yang cukup canggih serta telah memiliki dokter-dokter spesialis yang cukup. hal ini dapat memiliki Persepsi dari masyarakat sebagai Rumah Sakit yang berkualitas akan dapat membangun perasaan bangga pada pegawai yang bekerja di Rumah sakit tersebut.

Terciptanya sistim informasi serta komunikasi yang baik dilingkungan Rumah Sakit akan membentuk suatu jalinan kerja yang bersinergi di setiap jenjang dan unit pelayanan di Rumah Sakit sehingga adanya saling menghargai dan toleransi yang tinggi pada setiap pegawai terhadap sesama rekan kerjanya.

Pelayanan Prima di Rumah Sakit akan tercapai jika setiap seluruh Sumber Daya Manusia yang dinyatakan dengan Paramedis dan pegawai Rumah sakit yang mempunyai Kualitas kehidupan kerja (*Quality Of Work Life*) selain Partisipasi kerja, Pengembangan karir, Komunikasi, Kompensasi dan Kebanggaan maka Rumah Sakit juga harus ditunjang oleh keterampilan khusus Paramedis dan dokter, juga kemampuan pegawai dalam memahami sikap responsif (peka) dengan pasien, menguasai pekerjaan dengan *skill* yang sesuai, serta kemampuan bersifat profesional.

Berdasarkan hal yang telah dikemukakan tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **Analisis Kualitas kehidupan kerja (*Quality Of Work Life*) Terhadap Kinerja (*Performance*) pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.**

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang dikemukakan oleh penulis maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Kualitas kehidupan kerja (*Quality Of Work Life*) yaitu Partisipasi kerja, Pengembangan karir, Komunikasi, Kompensasi dan Kebanggaan terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Partisipasi kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan

4. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.
6. Untuk mengetahui pengaruh Kebanggaan terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang dominan diantara Kualitas kehidupan kerja (*Quality Of Work Life*) yaitu Partisipasi kerja, Pengembangan karir, Komunikasi, Kompensasi dan Kebanggaan terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedarmayanti (2013:25) Manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem formal organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Penilaian Kinerja

Marihot (2010:195), Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai unjuk kerja pegawainya.

Martoyo (2016:92), “Kinerja merupakan penampilan kerja pegawai itu sendiri dan taraf potensi pegawai dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan dan organisasi”. Menurut Mangkunegara (2012:9), “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*)

Marihot (2010:292) mengemukakan Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka.

Marihot (2010:291-292), beberapa unsur-unsur penting dalam kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) pegawai yang akan dijadikan variabel beserta indikatornya :

1. Partisipasi kerja

Partisipasi kerja yaitu pengikutsertaan pegawai dalam operasi perusahaan dan pengambilan keputusan yang akan membuktikan bahwa pegawai diterima dan dihargai, yang berdampak pada munculnya perasaan memiliki dan perasaan ikut bertanggung jawab pada keberhasilan tujuan perusahaan,

2. Pengembangan karir

Pengembangan karir yaitu manajemen pada semua bidang dan jenjang harus menaruh perhatian pada pembinaan karir pegawai yang potensial dengan cara pemberian kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatih dan

pengembangan SDM, melaksanakan penilaian kinerja secara jujur dan objektif sebagai pelaksanaan konsultasi karir dan promosi pegawai untuk jabatan yang lebih tinggi.

3. Komunikasi

Komunikasi yaitu penciptaan dan pengembangan komunikasi yang efektif yang berfungsi dalam proses pertukaran informasi.

4. Kompensasi

kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) pegawai yaitu Kompensasi yang layak yaitu dasar dalam pemberian bonus dan insentif yang sesuai dapat memberikan ketenangan dan kesediaan bagi pegawai untuk bekerja secara optimal sebagai bentuk kontribusi bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi.

5. Kebanggaan (X₅)

Kebanggaan yaitu rasa bangga akan lahir sebagai wujud penghargaan individu pegawai akan tugas dan kewajiban diperusahaan tempat ia mengabdikan. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Kebanggaan adalah kebesaran hati, perasaan bangga, kepuasan diri, nasional sikap jiwa yang terwujud, tampak pada sikap menghargai warisan budaya, hasil karya dan hal-hal lain yang menjadi milik bangsa sendiri.

Penelitian Terdahulu

1. Isma'il (2014), pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen pada pegawai di 6 kelurahan yaitu Kelurahan Jingah, Jambu, Lanjas, Melayu, Lahei I dan Lahei II pada Kabupaten Barito Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara Pengembangan Karir bagian dari *Quality Of Work Life* (X₁) dan Penyelesaian Konflik bagian dari *Quality Of Work Life* (X₂) sebagai variabel independen baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen pada pegawai di 6 kelurahan yaitu Kelurahan Jingah, Jambu, Lanjas, Melayu, Lahei I dan Lahei II pada Kabupaten Barito Utara. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa nilai F tabel pada penelitian ini 3,20. perbandingan antara F hitung dengan F tabel adalah : F hitung = 15.529 > F tabel 3,20. R² atau koefisien determinasi Nilai R² atau koefisien determinasi untuk model penelitian ini adalah 0,408 atau 40,8 % variasi dari Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel Pengembangan Karir bagian dari *Quality Of Work Life* dan Penyelesaian Konflik bagian dari *Quality Of Work Life* sedangkan sisanya sebesar 59,2 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Hasil pengujian secara parsial (uji t) Perbandingan nilai t hitung sebesar 3,578 dengan nilai t tabel 1,677 menunjukkan bahwa pengaruh variabel Penyelesaian Konflik bagian dari *Quality Of Work Life* (X₂) merupakan variabel yang dominan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Endarwita (2016), pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman (studi kasus pada PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman).

Diketahui dari besarnya nilai koefisien determinan (R^2), yang berada antara nol dan satu menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebesar 0,640 atau 64% yang berarti kontribusi pengaruh variabel kompensasi dan pengembangan karier terhadap kinerja mencapai 64% dan sisanya 44,9% dijelaskan variabel lainnya yang tidak diteliti. Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F hitung yang lebih kecil dari nilai F tabel $6,333 > 2,70$ dan nilai probabilitas 0.020 yang kecil dari 0.05. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir dapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Hasil pengujian parsial yang memperlihatkan bahwa nilai t hitung sebesar $7,811 > t$ tabel 1,98 maka bahwa kompensasi berpengaruh dominan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman.

3. Noor Arifin (2012), Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja ,kinerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai pada CV DUTA Senenan Jepara.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja dengan faktor kualitas kehidupan kerja bagi pekerja, yaitu suasana kerja dan perkembangan karir, dukungan dari pihak manajemen, penghargaan dari perusahaan terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dengan faktor pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kompensasi (bayaran), kesempatan promosi, kerjasama dengan rekan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil Pengujian secara simultan bahwa Kualitas kehidupan kerja dengan faktor aktivitas, Komunikasi dan hubungan atau interaksi dengan sesama rekan kerja terhadap kinerja pegawai dengan Uji F $2,480 > F$ tabel 2,135 Nilai Koefisien determinasi (R^2) antara Kualitas kehidupan kerja dengan faktor aktivitas, Komunikasi dan hubungan atau interaksi dengan sesama rekan kerja terhadap kinerja pegawai 0,627 artinya variasi turun naiknya bahwa Kualitas kehidupan kerja dengan faktor aktivitas, Komunikasi dan hubungan atau interaksi dengan sesama rekan kerja menjelaskan perubahan terhadap kinerja pegawai adalah 62,7% sisanya 37,3% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam analisis. Nilai Koefisien determinasi (R^2) antara Kepuasan kerja dengan factor Pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kompensasi (bayaran), kesempatan promosi, kerjasama dengan rekan kerja terhadap kinerja pegawai 0,747 artinya variasi turun naiknya bahwa Kualitas kehidupan kerja dengan faktor aktivitas, Komunikasi dan hubungan atau interaksi dengan sesama rekan kerja menjelaskan perubahan terhadap kinerja pegawai adalah 74,7% sisanya 25,3% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam analisis.

Hasil pengujian secara parsial Kualitas kehidupan kerja yaitu hubungan atau interaksi dengan sesama rekan kerja merupakan faktor yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $10,887 > t$ tabel 2,01.

4. Musharfan Suneth (2011), Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja pegawai PT.Bank Sulselbar. Tujuan penelitian adalah menganalisis Pengaruh *Quality Of Work Life* (restrukturisasi kerja, partisipasi, lingkungan kerja dan sistem imbalan) terhadap Kinerja pegawai PT.Bank Sulselbar Regresi antara Kualitas

Kinerja Pegawai dengan restrukturisasi (X_1), Partisipasi (X_2), Sistem imbalan (X_3), dan Lingkungan kerja (X_4).

Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($74,994 > 2,46$) artinya *Quality of Work Life* yang terdiri dari restrukturisasi, partisipasi, sistem imbalan, dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sulselbar. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,752, artinya variabel bebas yang terdiri dari variabel restrukturisasi, partisipasi, sistem imbalan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai kontribusi sebesar 75,2% terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sulselbar sedangkan sisanya sebesar 24,8% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} sistem imbalan sebesar $13,619 > t_{tabel}$ 1,983 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ artinya terdapat pengaruh sistem imbalan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sistem imbalan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai karena memiliki nilai t hitung yang paling besar dibanding nilai pada kedua variabel bebas lainnya.

5. Uut Arrosyd, Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja pegawai PT. Bank Perkreditan Rakyat Mentari Terang Tuban Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis variabel independen (restrukturisasi kerja (X_1), sistem imbalan (X_2), dan lingkungan kerja (X_3)) maupun variabel dependen kinerja pegawai (Y).

Hasil pengujian secara simultan diperoleh restrukturisasi kerja, sistem imbalan, dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sebaliknya jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka variabel restrukturisasi kerja, sistem imbalan, dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun besarnya nilai F tabel pada $n = 40$, $k = 5$, dan $\alpha = 5\%$ adalah 2,84. $F_{hitung} > F_{tabel}$ $35,235 > 2,84$, Diperoleh hasil koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,746, hal ini berarti 74,6% perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel restrukturisasi kerja, sistem imbalan, dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 25,4% disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,192 > 2,00$ dan signifikansi $< \alpha$ yaitu $0,003 < 0,05$ artinya sistem imbalan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena t hitung lebih besar dari tabel dan tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak, berarti secara parsial sistem imbalan (X_2) mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai PT. BPR Mentari Terang Tuban (Y).

Hubungan antar Variabel

1. Hubungan antara Partisipasi kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Marihot (2010:292), Pudjiati, P. pudjiati. (2018), Erpurini, W. (2019) Hubungan antara Partisipasi kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu bahwa pegawai merupakan bagian dari organisasi maka keterlibatan pegawai sangat penting

sehingga segala kebijakan yang diambil organisasi sangat terkait dengan pegawai oleh karenanya pengikut sertaan pegawai dalam operasi perusahaan dan pengambilan keputusan yang akan membuktikan bahwa pegawai diterima dan dihargai, yang berdampak pada munculnya perasaan memiliki dan perasaan ikut bertanggung jawab pada keberhasilan tujuan perusahaan. Keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya akan mencerminkan pencapaian Kinerja dalam organisasi.

2. Hubungan antara Pengembangan karir (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Marihot (2010:292), Erpurini, W. (2019) Hubungan antara Pengembangan karir (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu bahwa pegawai pada prinsipnya menghendaki bahwa kariernya dapat berkembang dalam organisasi maka harapan terhadap kebijakan serta perhatian manajemen pada semua bidang dan jenjang terutama perhatian pada pembinaan karir pegawai yang potensial dengan cara pemberian kesempatan yang sama seperti mengikuti program pelatih dan pengembangan SDM, selain itu dengan manajemen melaksanakan penilaian kinerja secara jujur dan objektif sebagai pelaksanaan konsultasi karir dan promosi pegawai untuk jabatan yang lebih tinggi. Pengembangan karir terhadap Kinerja pegawai adalah semakin berkembangnya dan meningkatnya karier seorang pegawai cenderung menghasilkan capaian kinerja yang baik dan tercapai sesuai dengan target dan harapan organisasi.

3. Hubungan antara Komunikasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Marihot (2010:293), Erpurini, W. (2019) Hubungan antara Komunikasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu suatu penciptaan komunikasi yang efektif yang berfungsi dalam proses pertukaran informasi baik komunikasi dari atas ke bawah yaitu dari atasan kepada bawahan maupun komunikasi timbal balik yaitu komunikasi yang bersifat informasi atau laporan dari bawahan kepada atasan dengan terciptanya keharmonisan komunikasi dalam suatu organisasi akan mendorong tercapainya suatu Kinerja yang maksimal oleh karena dalam pelaksanaan pekerjaan dengan komunikasi yang baik akan menghindari kesalah pahaman.

4. Hubungan antara Kompensasi (X_4) yang layak terhadap Kinerja Pegawai (Y)

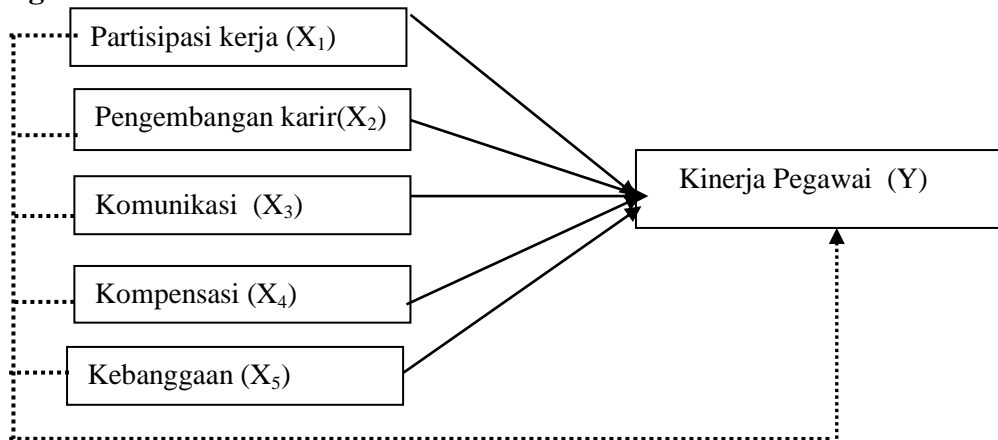
Marihot (2010:293), Ariani, M. A., Susilowati, D., & Aristi, C. (2019), Hubungan antara Kompensasi (X_4) yang layak terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu setiap pegawai dalam suatu organisasi mengharapkan agar dapat memperoleh kompensasi yang mampu memenuhi semua kebutuhan hidupnya, pada dasarnya sistim penetapan gaji dan upah yang mengacu sesuai peraturan Pemerintah dalam pemberian gaji, upah, bonus dan insentif yang sesuai dapat memberikan ketenangan dan kesediaan bagi pegawai untuk bekerja secara optimal sebagai bentuk kontribusi bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi yaitu Kinerja Pegawai yang maksimal.

5. Hubungan antara Kebanggaan (X_5) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Marihot (2010:293) Hubungan antara Kebanggaan (X_5) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu setiap pegawai akan memiliki rasa bangga akan dirasakannya apabila mendapat suatu penghargaan dari atasan atas kinerja yang dicapai pegawai serta penghargaan atas tanggung jawab yang telah dilaksanakan pegawai akan tugas dan kewajiban diperusahaan tempat ia mengabdikan. Seorang pegawai akan semakin

meningkat kinerjanya apabila telah memperoleh suatu penghargaan serta kepercayaan dari atasan maupun dari organisasi dimana ia bekerja.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan Latar belakang dan perumusan masalah serta maka Hipotesis yang penulis ajukan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Secara bersama-sama Kualitas kehidupan kerja (*Quality Of Work Life*) yaitu Partisipasi kerja, Pengembangan karir, Komunikasi, Kompensasi dan Kebanggaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.
2. Partisipasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.
3. Pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.
4. Komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.
5. Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.
6. Kebanggaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.
7. Diantara variabel Kualitas kehidupan kerja (*Quality Of Work Life*) yaitu Kompensasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.

METODE RESEARCH

Definisi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdiri dari lima variabel independent (bebas) dan satu Variabel Dependent (Terikat) yang akan diteliti oleh penulis adalah Variabel Kualitas kehidupan kerja (*Quality Of Work Life*) yaitu Partisipasi kerja (X_1), Pengembangan karir (X_2), Komunikasi (X_3), Kompensasi (X_4) dan Kebanggaan (X_5) mempengaruhi terhadap kinerja pegawai (Y) RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.

1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya, dari batasan-batasan yang ada dapat dirumuskan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang pegawai. Dengan demikian, kinerja seorang pegawai dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu adapun indikatornya berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) RSKD dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan adalah:

- a. Orientasi Pelayanan pegawai.
- b. Integritas dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Komitmen dalam bekerja sesuai SKP yang telah ditetapkan.
- d. Disiplin dalam melaksanakan pekerjaan.
- e. Kerjasama dalam pelaksanaan tugas.

2. Partisipasi kerja (X_1)

Marihot (2010:292) menguraikan bahwa terdapat beberapa unsur-unsur penting dalam kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) pegawai adapun yang dimaksud dengan Partisipasi kerja yaitu pengikutsertaan pegawai dalam operasi perusahaan dan pengambilan keputusan yang akan membuktikan bahwa pegawai diterima dan dihargai, yang berdampak pada munculnya perasaan memiliki dan perasaan ikut bertanggung jawab pada keberhasilan tujuan perusahaan ataupun instansi terkait, dengan indikator:

- a. Diterima sebagai pegawai.
- b. Dihargai sebagai pegawai.
- c. Perasaan memiliki
- d. Ikut bertanggung jawab

3. Pengembangan karir (X_2)

Marihot (2010:292) menguraikan bahwa kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) pegawai yaitu Pengembangan karir yaitu manajemen pada semua bidang dan jenjang harus menaruh perhatian pada pembinaan karir pegawai yang potensial dengan cara pemberian kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan SDM, konsultasi karir dan promosi pegawai untuk jabatan yang lebih tinggi, dengan indikator :

- a. Perhatian pada pembinaan karir pegawai.
- b. Pemberian kesempatan dalam pelatihan.
- c. Sistem penilaian yang obyektif.

- d. Adanya ruang konsultasi karir.
- e. Adanya kesempatan promosi.

4. Komunikasi (X₃)

Marihot (2010:292) menguraikan bahwa kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) pegawai yaitu Komunikasi yaitu penciptaan dan pengembangan komunikasi yang efektif yang berfungsi dalam proses pertukaran informasi dengan indikatornya :

- a. Komunikasi yang efektif.
- b. Pertukaran informasi yang berfungsi.
- c. Penciptaan sistem komunikasi baik.
- d. Pengembangan sistem komunikasi

5. Kompensasi (X₄)

Marihot (2010:293) menguraikan bahwa kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) pegawai yaitu Kompensasi yang layak yaitu dasar dalam pemberian bonus dan insentif yang sesuai dapat memberikan ketenangan dan kesediaan bagi pegawai untuk bekerja secara optimal sebagai bentuk kontribusi bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi dengan indikator :

- a. Pemberian bonus dan insentif yang sesuai.
- b. Timbal balik kontribusi bagi perusahaan.
- c. Upaya pegawai bekerja secara optimal.
- d. Ketepatan waktu pembayaran.

6. Kebanggaan (X₅)

Marihot (2010:293) menguraikan bahwa kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) pegawai yaitu Kebanggaan yaitu rasa bangga akan lahir sebagai wujud penghargaan individu pegawai akan tugas dan kewajiban diperusahaan tempat ia mengabdikan dengan indikator :

- a. Rasa bangga.
- b. Wujud Penghargaan.
- c. Tugas dan kewajiban pegawai.
- d. Sikap pengabdian.

Batasan Obyek Penelitian

Adapun penelitian dibatasi pada Kualitas kehidupan kerja (*Quality Of Work Life*) yaitu Partisipasi kerja, Pengembangan karir, Komunikasi, Kompensasi dan Kebanggaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dan obyek penelitian adalah RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan adalah pegawai yang tidak termasuk dokter dan para medis dan penelitian ini berfokus kepada pegawai tetap (PNS) adalah 592 orang pengumpulan data penelitian dilaluakan selama 2 bulan.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini berdasarkan Slovin yang rumusnya dikemukakan oleh Widayat (2004:5) berdasarkan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad \text{Dimana :}$$

n = Jumlah sampel
N = Jumlah Konsumen
1 = Angka konstan
e = Estimasi ditetapkan 10%

$$n = \frac{592}{1 + 592 (0,10)^2}$$

$$n = \frac{592}{1 + 592 (0,01)}$$

$$n = \frac{592}{1 + 6} = \frac{592}{7} = 84,57$$

maka jumlah sampel dibulatkan 85 orang pegawai.

Berdasarkan perhiungan Slovin tersebut maka sampel sebesar 85 orang yang dijadikan sampel.

Metode Analisis Data

Regresi Linear Berganda

Adapun analisis digunakan adalah persamaan regresi linier berganda Supranto (2004 :57).

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e_i$$

Y = Variabel Kinerja pegawai

b₀ = Koefisien konstanta

b₁, b₂, b₃, b₄, b₅ = koefisien regresi

X₁ = Partisipasi kerja

X₂ = Pengembangan karir

X₃ = Komunikasi

X₄ = Kompensasi

X₅ = Kebanggaan

1. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Pengujian simultan dilakukan dengan pengujian signifikan F test (*fisher test*) pada level keyakinan 95% dan tingkat kesalahan atau error sebesar $\alpha = 0,05$ df = dan n-k-1 yaitu n (jumlah sampel) – k (jumlah koefisien) – 1 dimana:

H₀ : b₁ : b₂ : b₃ : b₄ = 0 artinya tidak terdapat pengaruh yang nyata secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H₀ : b₁ : b₂ : b₃ : b₄ ≠ 0 artinya terdapat pengaruh yang nyata secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jika F_{hitung} > F_α maka H₀ ditolak dan H_a diterima Artinya variabel- variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen

Jika F_{hitung} < F_α maka H₀ diterima dan H_a ditolak Artinya variabel-variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

2. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel *independen* mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen dengan hipotesis :

Ho : $b_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari seluruh variabel terhadap variabel Y.

Ha : $b_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari seluruh variabel terhadap variabel Y.

t_{tabel} ditentukan dengan $\alpha = 5\%$, df (k-1) dan (n-k).

Kriteria Pengujian adalah:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya variabel *independen* mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya variabel-variabel *independen* tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan

Rumah Sakit RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan Pada tahun 1941 di Balikpapan, sudah terdapat beberapa rumah sakit yang didirikan oleh Pemerintah Pendudukan saat itu, antara lain: Rumah Sakit Senrijoso atau Mensibo yang sekarang tempatnya ditempati oleh Hotel Sederhana Klandasan.

Disamping Rumah Sakit tersebut terdapat rumah Sakit untuk Kimpitai atau tentara Jepang yang lokasinya sekarang ditempati oleh Rumah Sakit Tentara Dr. R. Hardjanto. Sebelum diambil alih oleh Jepang, Rumah Sakit Senrijoso adalah Rumah Sakit Land Shaff zaman Belanda. disinilah Almarhum Dr. Kanujoso Djatiwibowo pertama kali menjadi Kepala Rumah Sakit. Pada saat tentara Jepang masuk ke Balikpapan, Dr. kanujoso Djatiwibowo dipindahkan ke Rumah Sakit Sim Min Biyoying di KM 1 Balikpapan. Diawali Kekalahan Jepang pada PD II, Belanda membuka rumah sakit NICA Hospital di Asrama Bukit tahun 1945 yang dipimpin oleh kapten Dr. Maag. Rumah Sakit ini mempergunakan tempat bekas Tangsi Tentara Jepang. Dengan Prasarana dan Darana yang terbatas, Rumah Sakit ini melayani orang-orang sakit dari pelarian Jepang yang sangat banyak. Tenaga dokter pada saat itu adalah Dr. Maag (Ahli Bedah) dan Kapten Dr. Ong (Ahli Bedah). Pembangunan Gedung baru RSU Balikpapan, dimulai pada tanggal 31 Maret 1994, di Jl. Letjend. M.T. Haryono Ring Road Balikpapan Utara, diatas tanah seluas 24,4 Ha melalui dana LOAN IBRD (4031-IND) tahun 1991/1992 s/d. 1994/1995, APBN dan APBD Tk I secara bertahap sejumlah rupiah 17.460.426.000,- dengan luas lantai 15.277 M2.

Tahun 1997 tepatnya pada tanggal 21 April, gedung Baru RSU Balikpapan mulai dipergunakan Peresmian gedung Baru RSU Balikpapan oleh Presiden RI Soeharto, pada Tahun 1997 dan diberi nama RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan sesuai dengan Menkes RI. Pada tahun 1998 RSU Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan di Akreditasi dengan SK Menkes RI dan tipe rumah Sakit adalah B

Rumah Sakit RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan merupakan Rumah Sakit yang dimiliki oleh Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur sesuai dengan Menkes

RI. Pada tahun 1998 RSUD Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan di Akreditasi dengan SK Menkes RI dan tipe rumah Sakit adalah B dan Rumah Sakit tersebut memberikan pelayanan medis kepada masyarakat umum serta memberikan pelayanan kepada peserta BPJS baik Peserta BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenaga Kerjaan.

Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan untuk menganalisis data yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda dengan pengujian dilakukan secara simultan (bersama-sama) variabel Kualitas kehidupan kerja (*Quality Of Work Life*) yaitu Partisipasi kerja (X_1), Pengembangan karir (X_2), Komunikasi (X_3), Kompensasi (X_4) dan Kebanggaan (X_5) mempengaruhi terhadap kinerja pegawai (Y) RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan dan pengujian secara Parsial untuk menganalisis diantara variabel bebas yang dominan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat selanjutnya untuk menguji layaknya analisis regresi linear berganda digunakan maka dilakukan pengujian terhadap asumsi klasik yaitu pengujian Multikolinearitas, Autokorelasi dan Heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS versi 20 diperoleh :

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Hasil secara Simultan

Koefisien Korelasi (R)	Koefisien Determinasi (R Square)	F hitung	F tabel	Nilai Sig	Keterangan
0,831	0,691	35,383	2,32	0,000	Signifikan

Sumber : Data diolah SPSS versi 20.00

Tabel 2
Hasil Koefisien Regresi, Korelasi dan Uji t

Variabel	Koefisien Regresi (b)	Koefisien Korelasi Parsial (r)	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)						
Konstanta	0,032					
Partisipasi kerja (X_1)	0,179	0,229	2,092	2,021	0,040	Signifikan
Pengembangan karir (X_2)	0,255	0,332	3,123		0,003	Signifikan
Komunikasi (X_3)	0,179	0,237	2,172		0,033	Signifikan
Kompensasi (X_4)	0,249	0,341	3,228		0,002	Signifikan
Kebanggaan (X_5)	0,200	0,295	2,743		0,008	Signifikan

Sumber : Data diolah SPSS versi 20.00

Pembahasan dari hasil Analisis.

1. Regresi Linear Berganda.

Persamaan regresi linier berganda untuk hasil penelitian Variabel Partisipasi kerja (X_1), Pengembangan karir (X_2), Komunikasi (X_3), Kompensasi (X_4) dan Kebanggaan (X_5) mempengaruhi terhadap Kinerja Pegawai (Y) RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan yaitu :

$$Y = 0,032 + 0,179 X_1 + 0,255 X_2 + 0,179 X_3 + 0,249 X_4 + 0,200 X_5$$

Nilai koefisien konstanta sebesar $b_0 = 0,032$ menunjukkan pada saat variabel-variabel Variabel Partisipasi kerja (X_1), Pengembangan karir (X_2), Komunikasi (X_3), Kompensasi (X_4) dan Kebanggaan (X_5) nilainya menunjukkan nilai konstan atau nol maka variabel Kinerja Pegawai (Y) RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan sebesar $b_0 = 0,032$.

Nilai koefisien regresi b_1 sebesar 0,179 menunjukkan setiap kenaikan variabel Partisipasi kerja (X_1) sebesar satu satuan akan mempengaruhi terhadap peningkatan variabel Kinerja Pegawai (Y) RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan sebesar 0,179 dengan asumsi variabel Pengembangan karir (X_2), Komunikasi (X_3), Kompensasi (X_4) dan Kebanggaan (X_5) nilainya konstan.

Nilai koefisien regresi b_2 sebesar 0,255 menunjukkan setiap kenaikan variabel Pengembangan karir (X_2) sebesar satu satuan akan mempengaruhi terhadap peningkatan variabel Kinerja Pegawai (Y) RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan sebesar 0,255 dengan asumsi variabel Partisipasi kerja (X_1), Komunikasi (X_3), Kompensasi (X_4) dan Kebanggaan (X_5) nilainya konstan.

Nilai koefisien regresi b_3 sebesar 0,179 menunjukkan setiap kenaikan variabel Komunikasi (X_3) sebesar satu satuan akan mempengaruhi terhadap peningkatan variabel Kinerja Pegawai (Y) RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan sebesar 0,179 dengan asumsi variabel Partisipasi kerja (X_1), Pengembangan karir (X_2), Kompensasi (X_4) dan Kebanggaan (X_5) nilainya konstan.

Nilai koefisien regresi b_4 sebesar 0,249 menunjukkan setiap kenaikan variabel Kompensasi (X_4) sebesar satu satuan akan mempengaruhi terhadap peningkatan variabel Kinerja Pegawai (Y) RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan sebesar 0,249 dengan asumsi variabel Partisipasi kerja (X_1), Pengembangan karir (X_2), Komunikasi (X_3) dan Kebanggaan (X_5) nilainya konstan.

Nilai koefisien regresi b_5 sebesar 0,200 menunjukkan setiap kenaikan variabel Kebanggaan (X_5) sebesar satu satuan akan mempengaruhi terhadap peningkatan variabel Kinerja Pegawai (Y) RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan sebesar 0,200 dengan asumsi variabel Partisipasi kerja (X_1), Pengembangan karir (X_2), Komunikasi (X_3), Kompensasi (X_4) dan nilainya konstan.

Pengujian secara Simultan dengan Uji F

Hasil analisis yang dikemukakan pada tabel 4.16 diperoleh nilai pengujian secara simultan diperoleh hasil koefisien korelasi (R) = 0,831 berarti terdapat adanya hubungan yang kuat antara variabel Partisipasi kerja (X_1), Pengembangan karir (X_2), Komunikasi (X_3), Kompensasi (X_4) dan Kebanggaan (X_5) mempengaruhi terhadap

Kinerja Pegawai (Y) RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan dengan nilai koefisien korelasi (R) = 0,831 yang mendekati angka 1.

Nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,691 nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh secara bersama-sama Variabel Partisipasi kerja (X_1), Pengembangan karir (X_2), Komunikasi (X_3), Kompensasi (X_4) dan Kebanggaan (X_5) terhadap Kinerja Pegawai (Y) RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan sebesar 69,1% dan sisanya sebesar 30,9 % merupakan kontribusi variabel lain yang tidak masuk analisis penelitian ini dan hasil analisis dengan uji Fisher test yaitu diperoleh nilai F-hitung sebesar 35,383 sedangkan F tabel 2,32 dengan derajat keyakinan 95 % ($\alpha = 0,05$) maka diketahui F-hitung = 35,383 > F-tabel = 2,32 pada sig sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan hal tersebut berarti hipotesis pertama : Bahwa secara bersama-sama Kualitas kehidupan kerja (*Quality Of Work Life*) yaitu Partisipasi kerja, Pengembangan karir, Komunikasi, Kompensasi dan Kebanggaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan telah terbukti kebenarannya dan diterima dan terbukti.

Pengujian Secara Parsial dengan Uji t

Adapun Pengujian secara parsial berdasarkan hasil analisis menunjukkan nilai pengujian secara parsial variabel bebas mana dari Variabel Partisipasi kerja (X_1), Pengembangan karir (X_2), Komunikasi (X_3), Kompensasi (X_4) dan Kebanggaan (X_5) yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai (Y) RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.

Pengaruh Variabel Partisipasi kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan dengan hasil secara parsial dengan pengujian signifikansi t-hitung = 2,092 > t-tabel = 2,021 pada sig 0,040 < 0,050 dan nilai koefisien korelasi parsialnya (r) sebesar 0,229 yang berarti bahwa variabel Partisipasi kerja (X_1) terbukti mempunyai pengaruh Kinerja Pegawai (Y) RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.

Pengaruh Pengembangan karir (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan dengan pengujian secara parsial dengan diperoleh hasil t-hitung = 3,123 > t-tabel = 2,021 sig 0,003 < 0,05 dan nilai koefisien korelasi parsialnya (r) sebesar 0,332 yang berarti bahwa variabel Pengembangan karir (X_2) terbukti mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.

Pengaruh variabel Komunikasi (X_3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan dengan pengujian secara parsial diperoleh hasil t-hitung = 2,172 > t-tabel = 2,021 sig 0,033 < 0,050 dan nilai koefisien korelasi parsialnya (r) sebesar 0,237 yang berarti bahwa variabel Komunikasi (X_3) terbukti mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.

Pengaruh variabel Kompensasi (X_4) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan dengan pengujian secara parsial diperoleh hasil t-hitung = 3,228 > t-tabel = 2,021 sig 0,002 < 0,05 dan nilai koefisien korelasi

parsialnya (r) sebesar 0,341 yang berarti bahwa variabel Kompensasi (X_4) terbukti mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.

Pengaruh variabel Kebanggaan (X_5) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan dengan pengujian secara parsial diperoleh hasil $t\text{-hitung} = 2,743 > t\text{-tabel} = 2,021$ sig $0,008 < 0,05$ dan nilai koefisien korelasi parsialnya (r) sebesar 0,295 yang berarti bahwa variabel Kebanggaan (X_5) terbukti mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.

Berdasarkan uji parsial tersebut variabel Kompensasi (X_4) merupakan variabel yang dominan mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan dengan nilai $3,228 > t\text{-tabel} = 2,021$ dan koefisien korelasi parsial (r) sebesar 0,341 yang lebih besar dibanding variabel bebas lainnya, kemudian yang dominan berikutnya adalah Pengembangan karir (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan dengan diperoleh hasil $t\text{-hitung} = 3,123 > t\text{-tabel} = 2,021$ sig $0,003 < 0,05$ dan nilai koefisien korelasi parsialnya (r) sebesar sebesar 0,332.

Hubungan antara Penelitian Terdahulu dengan hasil Penelitian

Isma'il (2014), pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen pada pegawai di 6 kelurahan yaitu Kelurahan Jingah, Jambu, Lanjas, Melayu, Lahei I dan Lahei II pada Kabupaten Barito Utara.

Ada persamaan menganalisis pengaruh antara Pengembangan Karir bagian dari *Quality Of Work Life* sebagai variabel independen terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

Hasil uji secara parsial (uji t) ada perbedaan yaitu penelitian Isma'il variabel Penyelesaian Konflik bagian dari *Quality Of Work Life* (X_2) merupakan variabel yang dominan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sedangkan dalam penelitian ini Kompensasi (X_4) merupakan variabel dominan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Endarwita (2016), pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman (studi kasus pada PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman). Ada persamaan yaitu bahwa kompensasi dan pengembangan karir dapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Kompensasi berpengaruh dominan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Noor Arifin (2012), Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja, kinerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai pada CV DUTA Senenan Jepara. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja dengan faktor aktivitas, Komunikasi dan hubungan atau interaksi dengan sesama rekan kerja terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dengan factor Pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kompensasi (bayaran), kesempatan promosi, kerjasama dengan rekan kerja terhadap kinerja pegawai. Secara Uji Parsial Kualitas kehidupan kerja yaitu hubungan atau interaksi dengan sesama rekan kerja merupakan faktor yang dominan berpengaruh

terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $10,887 > t$ tabel $2,0$, Musharfan Suneth (2011), Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Sulselbar.

Ada persamaan penelitian ini dengan penelitian Musharfan Suneth yaitu menganalisis Pengaruh *Quality Of Work Life* Kualitas kehidupan kerja dengan faktor kualitas kehidupan kerja bagi pekerja, yaitu suasana kerja dan perkembangan karir, dukungan dari pihak manajemen, penghargaan dari perusahaan terhadap Kinerja pegawai PT. Bank Sulselbar ada persamaan dengan penelitian ini yaitu menganalisis variabel Kualitas kehidupan kerja (*Quality Of Work Life*) yaitu Partisipasi kerja (X_1), Pengembangan karir (X_2), Komunikasi (X_3), Kompensasi (X_4) dan Kebanggaan (X_5) mempengaruhi terhadap Kinerja Pegawai (Y) RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan.

Secara Parsial ada persamaan variabel yang dominan yaitu dalam penelitian Musharfan Suneth variabel sistem imbalan yang dominan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan dalam penelitian ini variabel Kompensasi (X_4) yang dominan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hipotesis pertama, secara bersama-sama Kualitas kehidupan kerja (*Quality Of Work Life*) yaitu Partisipasi kerja, Pengembangan karir, Komunikasi, Kompensasi dan Kebanggaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan hipotesis pertama terbukti dan dapat diterima kebenarannya
2. Hipotesis kedua, Partisipasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan, hipotesis kedua terbukti dan dapat diterima kebenarannya.
3. Hipotesis ketiga, Pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. hipotesis ketiga terbukti dan dapat diterima kebenarannya.
4. Hipotesis keempat, Komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan hipotesis keempat terbukti dan dapat diterima kebenarannya.
5. Hipotesis kelima, Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan, hipotesis kelima terbukti dan dapat diterima kebenarannya.
6. Hipotesis keenam, Kebanggaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan, hipotesis keenam terbukti dan dapat diterima kebenarannya.
7. Hipotesis ketujuh, kompensasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan, hipotesis ketujuh terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Saran

1. Hendaknya perusahaan dan pimpinan dapat lebih banyak memberikan kesempatan pegawai terlibat dalam kegiatan yang bersifat dapat membangun semangat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.
2. Pimpinan hendaknya memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kariernya baik melalui kegiatan-kegiatan peningkatan pengetahuan dan keterampilan sebagai pegawai organisasi Kesehatan (RSUD) seperti kesempatan mengikuti pelatihan, kursus dan pendidikan Formal kejenjang yang lebih tinggi seperti mengikuti program pendidikan (S2 dan S3).
3. Pimpinan hendaknya menjalin komunikasi terhadap pegawai terutama dalam penyampaian informasi dan pengetahuan agar pegawai dapat mengetahui kondisi dan situasi organisasi perusahaan.
4. Semakin pegawai dilibatkan dalam berbagai kegiatan maka akan semakin memahami kondisi serta perkembangan organisasi perusahaan maka pegawai akan merasa bangga bekerja dalam lingkup organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____, 2009. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**, Bandung: Refika Aditama
- Arifin Noor, 2012. Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan pada CV DUTA Senenan Jepara. *Jurnal Economia*, Volume 8, Nomor 1.
- Ariani, M. A., Susilowati, D., & Aristi, C. (2019). Motivasi Kerja Di Sektor Publik: Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara. *Jurnal GeoEkonomi*, 10(1), 102-115. Retrieved from <https://fem.uniba-bpn.ac.id/jurnal/index.php/geoekonomi/article/view/58>
- Boone dan Kurtz, 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Cascio Wayne F, 2006. **Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja**, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Endarwita, 2016. Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman (studi kasus pada PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman), *Jurnal Apresiasi Ekonomi* Volume 4, Nomor 2: 117 - 125 ISSN: 2337 – 3997)
- Erpurini, W. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Instalasi Narkotika, Psikotropika Dan Zat Adiktif (Napza) Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat. *Jurnal GeoEkonomi*, 10(1), 86-101. Retrieved from <https://fem.uniba-bpn.ac.id/jurnal/index.php/geoekonomi/article/view/51>

- Hadari Nawawi, 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif**, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Henry Simamora, 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3)**, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Husein Umar, 2005. **Metodologi Penelitian Dan Statistik**, Yogyakarta: Andi
- Irawan Soehartono, 2005. **Metode Penelitian Sosial**, Yogyakarta: Andi.
- Isma'il, 2014. Jurnal Wawasan Manajemen (JWM) Volume 1 No 1 jurnal 3 bulanan ISSN 2527-6034. Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen pada pegawai di 6 kelurahan yaitu Kelurahan Jingah, Jambu, Lanjas, Melayu, Lahei I dan Lahei II pada Kabupaten Barito Utara.
- J Supranto, 2004. **Research methods for business metodologi penelitian untuk bisnis Edisi 4 buku 1**, Jakarta: Erlangga.
- John & Louis, 2010. **Desain penelitian MSDM dan perilaku karyawan**, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Malayu S. P Hasibuan, 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Marihot Tua Efendi Harianja, 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia dan Fungsi-Fungsinya**, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Marihot Tua Efendi Harianja, 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Erlangga.
- Musharfan Suneth, 2011. Jurnal Akuntansi Multiparadigma JAMAL Volume 4 ISSN 1412-3681) Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja karyawan PT.Bank Sulselbar.
- Pudjiati, P. pudjiati. (2018). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Perhubungan Di Unit Kerja Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah Vii Balikpapan. Jurnal GeoEkonomi, 9(1), 1-17. Retrieved from <https://fem.uniba-bpn.ac.id/jurnal/index.php/geoekonomi/article/view/7>
- Sedarmayanti, 2009. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono, 2004 **Metode Penelitian Bisnis**, Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, 2008. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**, Jakarta: Erlangga.
- Suparmoko, 2006. **Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen**, Yogyakarta: Liberty.
- Susilo Matoyo, 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 5)**, Yogyakarta: BPFE.
- Veithzal Rivai, 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Wirawan, 2009. **Evaluasi kinerja sumber daya manusia: teori, aplikasi, dan penelitian**, Jakarta: Salemba Empat.