

**PENGARUH KOHESIVITAS KELOMPOK DAN KUALITAS
KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT
MANDALA CIPTA JAYA**

SKRIPSI

Diajukan kepada universitas Islam Negri Sunan Ampel Surabaya untuk
Memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan
Program starta 1 (S1) psikologi (S.Psi)



Denar Satria Abadi
(J71216054)

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI SUNAN AMPEL SURABAYA
2022**

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul "Pengaruh Kohesivitas Kelompok dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Kelompok" merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang sepengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, November 2022



Denar Satria Abadi

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

SKRIPSI

PENGARUH KOHESIVITAS KELOMPOK DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Oleh:

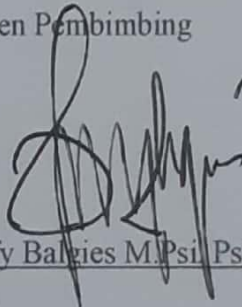
Denar Satria Abadi

NIM. J71216054

Telah disetujui untuk diajukan pada sidang skripsi

Surabaya, November 2022

Dosen Pembimbing



Soffy Balgies M. Psi Psikolog

NIP.

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH KEOHESIVITAS KELOMPOK DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT MANDALA CIPTA JAYA**

Yang disusun oleh:
Denar Satria Abadi
J71216054

Telah dipertahankan Didepan Tim Penguji Pada tanggal 05 Januari 2023



Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan

Prof. Dr. Abdul Muhid, M.Si
802052003121002

Susunan Tim Penguji
Penguji I,

Soffy Balgies M.Psi, Psikolog
NIP. 197609222009122001

Penguji II,

Prof. Dr. Abdul Muhid, M.Si
NIP. 197502052003121002

Penguji III,

Rizma Fithri S.Psi, M.Si
NIP. 197403121999032001

Penguji IV,

Mei Lina Fitri Kumalasari SST, M.Kes
NIP. 198805182014032002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Denar Satria Abadi
NIM : 171216054
Fakultas/Jurusan : Psikologi Dan Kesehatan/Psikologi
E-mail address : denarabadi@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul : Pengaruh Kohesivitas Kelompok Dan Kualitas Kualitas Kehidupan Kerja

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya,

Penulis

(Denar Satria Abadi)

INTISARI

Kinerja pegawai merupakan inti sebuah roda organisasi. Penelitian ini melihat pengaruh antara kohesivitas kelompok dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian menggunakan metode kuantitatif korelasional melalui teknik pengumpulan data berupa skala kinerja pegawai dan skala kohesivitas kelompok dan skala kualitas kehidupan kerja. Penelitian ini dilakukan di PT Mandala Cipta Jaya, subjek penelitian 46 orang pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda. Hasil menunjukkan terdapat pengaruh signifikan yang bersifat positif antara kohesivitas kelompok dengan kinerja pegawai serta terdapat pengaruh signifikan yang bersifat positif antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja pegawai. Selain itu kohesivitas kelompok dan kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sumbangan efektif paling besar diberikan oleh kualitas kehidupan kerja, kemudian kohesivitas kelompok dan variabel lain.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

ABSTRACT

This study aims to determine the influence between group cohesiveness and the quality of work life on employee performance. Correlational quantitative research using data collection techniques in the form of employee performance scale and group cohesiveness scale and work life quality scale. This research was conducted at PT Mandala Cipta Jaya, the subjects of the study totaled 46 people with data collection techniques using sampling techniques. The analysis method used is a multiple regression analysis technique. The results showed that there was a significant positive influence between group cohesiveness and employee performance. Meanwhile, in the cohesiveness of the group with employee performance, there is a significant influence. On the other hand, together group cohesiveness and quality of work life have a significant influence on employee performance. Effective contribution that group cohesiveness and quality of work life are made together with employee performance.

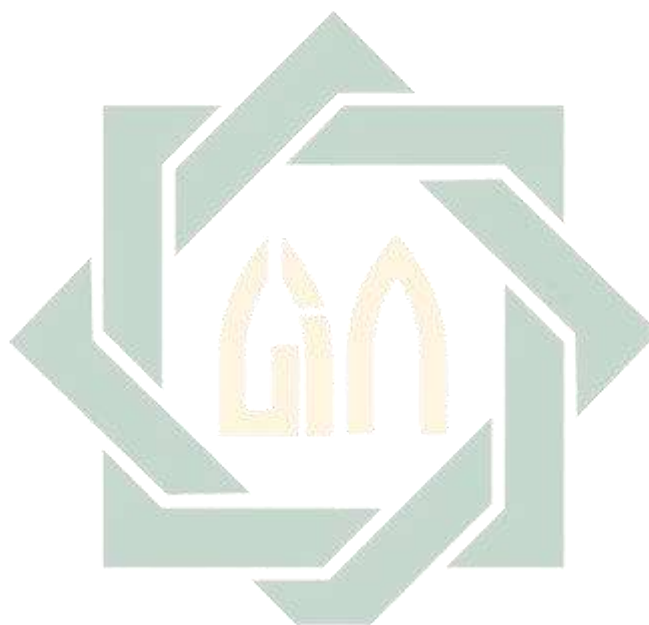


UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Daftar isi

HALAMAN JUDUL	1
HALAMAN PERSETUJUAN	II
HALAMAN PENGESAHAN	III
HALAMAN PERSEMBAHAN	VI
KATA PENGANTAR.....	VII
INTISARI	VI
ABSTRAK	VII
DAFTAR ISI	VIII
DAFTAR TABEL	X
DAFTAR GAMBAR	XI
DAFTAR LAMPIRAN	XII
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Keaslian Penelitian.....	8
D. Tujuan Penelitian	12
E. Manfaat Penelitian	12
F. Sistematika Pembahasan.....	13
BAB II.....	15
KAJIAN PUSTAKA.....	15
A. Kinerja	15
B. Kohesivitas Kelompok.....	19
C. Kualitas Kehidupan Kerja.....	22
D. Pengaruh Antara Kohesivitas Kelompok Dan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kinerja Pegawai.....	25
E. Kerangka Teoritik.....	27
F. Hipotesis.....	29
BAB III.....	30
METODE PENELITIAN.....	30
A. Rancangan Penelitian	30
B. Identifikasi Penelitian	31
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	32
D. Populasi, Teknik Sampling dan Sampel.....	33
E. Instrumen Penelitian	34
F. Validitas dan Realibilitas alat ukur.....	37

G. Analisis Data.....	42
BAB IV.....	50
HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN	50
A. Hasil Penelitian	50
B. Pengujian Hipotesis	56
C. Pembahasan.....	66
BAB V.....	73
PENUTUP	73
A. Kesimpulan.....	73
B. Saran.....	74
Daftar Pustaka	76

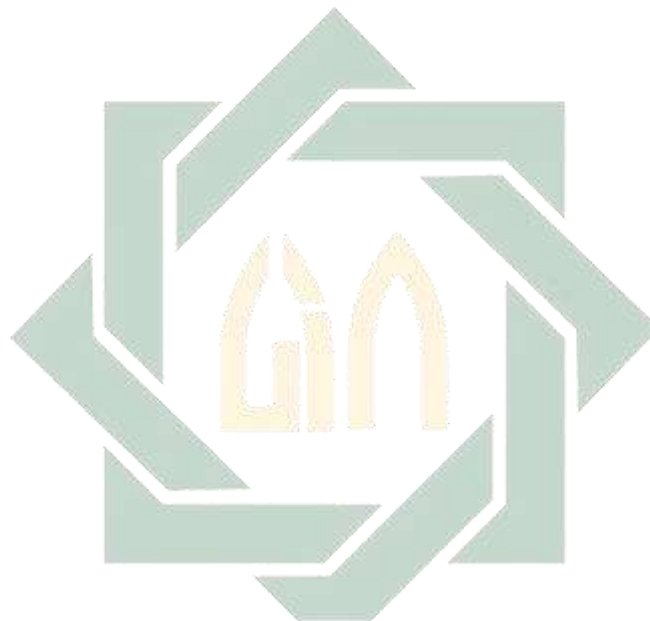


UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Skoring dari Skala Linkert.....	34
Tabel 2 Blueprint Kinerja Pegawai	35
Tabel 3 Blueprint Kohesivitas Kelompok.....	36
Tabel 4 Blueprint Kualitas Kehidupan Kerja	36
Tabel 5 Hasil Uji Validitas Isi kinerja Pegawai	38
Tabel 6 Hasil Uji Validitas Isi Kohesivitas Kelompok	38
Tabel 7 Hasil Uji Validitas Isi Kualitas Kehidupan Kerja	39
Tabel 8 Hasil Uji Realibilitas Kinerja Pegawai.....	40
Tabel 9 Hasil Uji Realibilitas Kohesivitas Kelompok	41
Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas Kualitas Kehidupan Kerja	41
Tabel 11 Hasil Uji Normalitas Kolmogorof Smirnov	42
Tabel 12 Hasil Signifikansi	43
Tabel 13 Hasil Uji Linieritas Variabel Kohesivitas Kelompok.....	43
Tabel 14 Perbandingan Signifikansi Linieritas Kohesivitas Kelompok	44
Tabel 15 Hasil Uji Linieritas Kualitas Kehidupan Kerja	44
Tabel 16 Perbandingan Signifikansi Linieritas Kualitas Kehidupan Kerja	45
Tabel 17 Hasil Uji Multikolinieritas	46
Tabel 18 Perbandingan Nilai Tolerance Dan VIF.....	46
Tabel 19 Hasil Uji Coba Uji Heterokesdatisitas	48
Tabel 20 Perbandingan Signifikansi Heterokesdatisitas	48
Tabel 21 Deskripsi Sebaran Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 22 Deskripsi Sebaran Subjek Berdasarkan Usia	52
Tabel 23 Tabel Statistics	53
Tabel 24 Tabel Mean Dan Standar Deviasi	54
Tabel 25 Norma Kategorisasi.....	55
Tabel 26 Kategorisasi Subjek.....	55
Tabel 27 Uji T Parsial Regrsi Linier Berganda.....	57
Tabel 28 Perbandingan Signifikansi Uji Parsial	59

Tabel 29 Perbandingan Nilai T Uji Parsial	60
Tabel 30 Hasil Uji Simultan Regresi Linier Berganda	61
Tabel 31 Perbandingan Signifikansi Uji F Simultan	62
Tabel 32 Perbandingan Nilai F Uji Simultan.....	62
Tabel 33 Model Summary	63
Tabel 34 Nilai Koefisien Determinasi Dalam Persen	64
Tabel 35 Korelasi Dalam Regresi Linier.....	65
Tabel 36 Perhitungan Sambungan Efektif	65



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia begitu penting dalam kegiatan perusahaan tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan lancar, sedangkan kualitas baik dari seorang karyawan terlihat dari kinerjanya itu sendiri dan keberhasilan perusahaan dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya, perusahaan harus mampu memberdayakan dengan baik semua komponen sumber daya manusia yang dimilikinya agar mampu meningkatkan daya saing sehingga perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan itu sendiri.

Pegawai biasanya memiliki waktu kerja yang cukup padat sehingga rentan mengalami stres jika kualitas kerja yang diperoleh tidak sesuai dengan yang diharapkan maka akan ada banyak masalah seperti, kinerja karyawan yang rendah, bolos dan pengunduran diri dari perusahaan. Sedangkan kekompakan kelompok kerja dalam suatu industri atau perusahaan yaitu alasan dasar untuk dapat memajukan perusahaan dan kesetiaan pada pegawai di suatu perusahaan dan kinerja pegawai sebagai suatu pekerjaan yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai otoritas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak bertentangan dengan hukum.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, perusahaan berusaha mengoptimalkan pelayanan dan kinerja agar setiap pegawai

merasa tenang dan nyaman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk mengoptimalkan pelayanan dan kinerja, perusahaan memerlukan kohesivitas yang akan sangat berguna bagi tercapainya tujuan perusahaan itu sendiri, faktor kinerja dan kohesivitas sangat berguna bagi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas perusahaan dan sangat menentukan keberhasilan yang merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri manusia yang dapat dikembangkan dirinya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan dari luar yang intinya pada sekitar imbalan yang diberikan pada pegawai tersebut serta pegawai mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan fisik, non fisik maupun mental.

Kegagalan banyak organisasi, baik perusahaan maupun non perusahaan disebabkan oleh ketidakmampuan manajemen mengelola kinerja pegawai yang dimiliki maupun kinerja pegawai secara keseluruhan, Dalam praktiknya kematangan instansi pemerintah dalam mengelola kinerja melalui pelaksanaan sistem tersebut berbeda-beda. Kementerian PAN-RB sebagai instansi pemerintah pusat yang bertanggungjawab mengawal kualitas implementasi manajemen kinerja melakukan evaluasi untuk memetakan kematangan instansi pemerintah. Evaluasi ini dilakukan kepada seluruh instansi pemerintah baik pusat maupun daerah setiap tahunnya (<http://rbkunwas.menpan.go.id/artikel/artikel-rbkunwas/434>).

Sehingga peneliti begitu tertarik untuk mencari titik solusi dari pada permasalahan yang terjadi terhadap kinerja karyawan.

Menurut Haryanti dan Cholil (2015) perusahaan perlu melakukan strategi dalam mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai, di dalam suatu

perusahaan atau pun institusi para pegawai bekerja sama untuk mencapai target sehingga diperlukan adanya kohesivitas, kohesivitas merupakan hubungan antara anggota individu dengan individu lainnya di dalam kelompok yang saling bekerja sama sebagai satu unit (Aoyagi et al. 2008). Kurangnya koordinasi antara pegawai menjadi penyebab konflik yang dapat merusak kohesivitas antara pegawai (Woerkom dan Sanders 2010).

Kohesivitas kelompok mengacu pada sejauh mana anggota kelompok tertarik satu sama lain dan merasa menjadi bagian dari kelompok tersebut, kelompok dengan kohesivitas yang tinggi mempunyai komitmen yang tinggi untuk mempertahankan kelompok tersebut (Purwaningtyastuti et al. 2012). Salah satu masalah yang terjadi di perusahaan Indonesia adalah kurangnya kohesivitas antara anggota kelompok di dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga kinerja pegawai menjadi turun. Menurut Zulkifli dan Yusuf (2015) kohesivitas berkaitan dengan kinerja para pegawai, dengan segala problem yang dihadapi berbagai perusahaan mengenai permasalahan kekompakan para pekerja yang membyat peneliti begitu tertarik terhadap penelitian ini.

Berdasarkan hasil informasi yang didapat melalui bapak wahyuwana selaku pengawas di bagian vendor PT Mandala Cipta Jaya, perusahaan ini bergerak atau memproduksi di bidang tangga kapal dan fender kapal, fender kapal sendiri dalam penjelasannya merupakan bempur yang terbuat dari bahan baku karet yang digunakan untuk meredam benturan yang terjadi saat kapal akan bersandar di dermaga. Menurut beliau perusahaan ini terfasilitasi dengan sangat baik dari segi alat produksi sangat sesuai kebutuhan maupun kualitas nya sangat

diperhatikan demi menghasilkan produk yang layak dan sesuai untuk digunakan konsumen, dan memiliki pegawai bekerja sangat tepat waktu walaupun terkadang masih terjadi pegawai saling cari perhatian dari atasan atau karyawan yang etrlambat datang dan pegawai yang sering berasalan ke toilet untuk menunda pekerjaa, selain itu perusahaan tetap memiliki banyak problem yang terjadi dibagian produksi khususnya mulai faktor internal hingga eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di bagian tersebut.

Problem eksternal yang biasa dihadapi pegawai perusahaan PT Mandala Cipta Jaya khususnya di bagian vendor biasa ketersediaan bahan baku yang telat sampai mengakibatkan produksi telat di akibatkan harga bahan baku lebih tinggi di bandingkan harga jual fender itu sendiri, sehingga perusahaan harus menunda produksi sampai dengan harga beli bahan baku dapat mengimbangi harga jual barang produksi, selain itu problem lainnya yaitu ketersediaan pegawai yang tidak sesuai dengan kebutuhan pesanan produksi, contohnya seperti pemesanan tangga kapal yang terkadang produksi sampai 200 tangga dan diberi waktu hanya satu minggu pekerjaan, dengan jumlah pegawai di bagian vendor yang tidak sampai 50 orang perusahaan sangat keteteran dalam menyelesaikan pesanan.

Kualitas tenaga kerja masih menjadi masalah besar bagi pemerintah Indonesia, hal tersebut menjadi alasan peneliti untuk menggunakan variabel kinerja ini. menurut sekeretaris jenderal kementerian perindustrian, Syarief Hidayat, menyatakan kebutuhan tenaga kerja di sektor industri masih sangat besar. Namun sayangnya, di tengah besarnya permintaan akan tenaga kerja tersebut, sumber daya manusia (SDM) yang tersedia justru tidak mampu memenuhi kriteria

yang dibutuhkan oleh sector industri. Pemerintah harus segera menemukan solusi untuk permasalahan yang serius ini

Kualitas tenaga kerja masih menjadi masalah besar bagi pemerintah Indonesia, sekretaris jendral kementerian perindustrian (Syarief Hidayat) menyatakan kebutuhan tenaga kerja disektor industri masih sangat besar. Namun sayangnya ditengah besarnya permintaan akan tenaga kerja tersebut, sumber daya manusia yang tersedia justru tidak mampu memenuhi kriteria yang dibutuhkan sektor industri. Pemerintah harus segera menemukan solusi untuk permasalahan yang serius ini (www.kompasiana.com).

Lingkungan kerja yang sangat kondusif akan memberikan kesempatan kepada pegawai terhadap hasil yang diinginkan dan bersifat mendukung serta lingkungan kerja yang baik juga akan memberikan kenyamanan pribadi bagi setiap pegawai apabila fasilitas yang diberikan dalam keadaan bersih dan tidak bising, sedangkan pertukaran udara yang cukup serta peralatan yang memadai dan relatif lebih modern, (Sedarmayanti,2009:201), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi lingkungan sekitar tempat bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja yang baik perseorangan maupun kelompok.

Dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja di dalam melakukan pekerjaannya itulah yang dimaksud dengan lingkungan kerja, sedangkan lingkungan kerja di bagi menjadi dua yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja fisik baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi produktivitas pegawai dalam perusahaan sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan

hubungan kerja baik dengan atasan, sesama rekan kerja atau hubungan dengan bawahan, dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif merupakan suatu keadaan lingkungan kerja yang dapat memberikan keamanan dan kenyamanan kepada pegawai dalam melakukan tugasnya sehingga lingkungan kerja yang kondusif akan menunjang pegawai dalam melakukan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan yang diinginkan, keadaan yang hendak nya diciptakan dari lingkungan kerja adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri agar tercipta suasana yang nyaman dan lebih harmonis sehingga pegawai akan termotivasi untuk selalu bersama di dalam kelompok.

Ketertarikan pada kelompok ditentukan oleh kejelasan dan keberhasilan dalam pencapaian tujuan, maupun karakteristik kelompok yang mempunyai hubungan dengan kebutuhan dan nilai-nilai pribadi, kerja sama antara anggota kelompok, dan memandang kelompok tersebut lebih menguntungkan di banding kelompok lainnya (Hartinah, 2009:72), sehingga kohesivitas kelompok mengacu kepada sejauh mana anggota kelompok saling tertarik antar satu sama yang lain dan merasa menjadi bagian dari anggota kelompok tersebut, kelompok yang memiliki kohesivitas tinggi maka setiap anggota kelompok akan memiliki komitmen yang tinggi juga sedangkan kelompok yang memiliki tingkat kohesivitas yang rendah tidak akan tertarik satu sama lain sehingga kohesivitas bergantung pada tingkat ketertarikan individu yang dimiliki setiap anggota kelompok, semakin anggota kelompok merasa tertarik dan semakin sepakat mereka terhadap sasaran kelompok maka semakin kohesivitas pula kelompoknya.

Penting bagi perusahaan untuk membuat pegawai merasa nyaman terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya sehingga mereka dapat mencapai kinerja terbaik dikarenakan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga karenanya perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kinerjanya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Pruijt, 2003). Sedangkan kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian dari suatu perusahaan (Aryansyah & Kusuma putri, 2013). Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan dan merupakan cara untuk meningkatkan produktivitas perusahaan (Mejbel, Almsafir, Siron dan Alnaser, 2013).

menurut Simanjuntak (Dalam mularsono, 2009), menyatakan bahwa kualitas SDM yang rendah mencerminkan beberapa hal, salah satunya adalah sebagai pekerja akan mempunyai produktivitas rendah, padahal produktivitas kerja telah menjadi salah satu faktor penting dan strategi dalam dunia industri. Pentingnya produktivitas kerja dalam dunia industri telah disadari oleh banyak pihak, salah satunya telah ditegaskan oleh michael porter yang menyatakan produktivitas sebagai akar penentu tingkat daya saing baik dalam level individu, perusahaan, industri maupun negara (Sumbodo, 2010). Selain itu, (Sinungan, 2008) juga berpendapat bahwa peningkatan produktivitas akan menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada di bawah kondisi distribusi yang sama dari perolehan produktivitas yang seusai dengan masukan tenaga kerja.

Berdasarkan latar belakang yang sudah di uraikan di atas, kajian mengenai problem yang terjadi mengenai kinerja yang diberikan pegawai tersebut sangat menarik untuk di teliti dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kohesivitas Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kohesivitas di dalam perusahaan maupun kualitas kehidupan kerja pegawai di dalam perusahaan sehingga perusahaan dapat meminimalisir permasalahan dan pegawai dapat bekerja dengan baik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang sebelumnya, maka peneliti mengajukan rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara kohesivitas kelompok dengan kinerja pegawai PT Mandala Cipta Jaya ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja pegawai di PT Mandala Cipta Jaya ?
3. Apakah terdapat pengaruh anantara kohesivitas kelompok dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai PT Mandala Cipta Jaya ?

C. Keaslian Penelitian

Hasil penelitian kohesivitas kelompok ini ternyata mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana t hitung untung sebesar 4,340 lebih besar dari t tabel 2,000 dengan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Variabel kohesivitas kelompok mempunyai peran yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan PT Pos Persero cabang pangkal pinang, sehingga H_2 yang menyatakan kohesivitas kelompok mempunyai

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Rendra, 2016).

Hasil penelitian untuk variabel X yaitu motivasi kerja bahwa sebagian responden menyatakan sangat setuju dengan motivasi kerja yaitu sebesar 46,5 % dan menyatakan ragu bahwa motivasi kerja yaitu, responden menyatakan ragu bahwa motivasi kerja tidak berjalan dengan baik, berdasarkan hasil penelitian variabel Y yaitu kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa 73,6%, responden yang menyatakan sangat setuju dan responden yang menyatakan setuju dengan adanya kinerja pegawai yaitu sebesar 25,8% dan juga sebesar 0,1% responden menyatakan merasa ragu bahwa harus ada kinerja karyawan (Cion dkk,2018).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukan bahwa kohesivitas kelompok berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan, hasil ini juga menunjukkan sebanyak 54,11% karyawan Suzuya Mall Banda Aceh memiliki kohesivitas kelompok pada kategori tinggi, 7,05% pada kategori rendah dan 36,47% tidak terkategori, tingginya kohesivitas kelompok pada pegawai dapat disebabkan oleh beberapa faktor di antaranya ukuran kelompok, adanya kesamaan antara anggota dan interaksi antara anggota (Macshane & Gilnow, 2012). Hasil analisis data secara deskriptif menunjukan kualitas kehidupan kerja pada karyawan Suzuya Mall Banda Aceh berada pada kategori rendah 29,41%, 22,35% subjek yang memiliki tingkat kualitas kehidupan kerja yang sedang (rata-rata) dan 48,23% subjek memiliki tingkat kualitas kehidupan kerja yang tinggi, dengan demikian sebagian besar subjek pada penelitian ini memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi (Mariana dkk, 2018).

Berdasarkan hasil sebelumnya Kohesivitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai tenaga kependidikan. Hal ini sesuai dengan penelitian Sebaliknya, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan berdasarkan wawancara dengan pihak SDM didapatkan hasil bahwa kepuasan pembayaran dipengaruhi oleh adanya sistem pembayaran yang baru. (Steinhardt,2003).

Hasil ini berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,253 ($p < 0,01$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,064. Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dipo lokomotif dan kereta PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,462 ($p < 0,001$). Kontribusi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,202 (Pebri dkk, 2018).

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Utama Adimandiri, dengan koefisien kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan bernilai positif, yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, dan indikator variable yang dominan ialah lingkungan kerja. (Abil fada ismail hilmannuddin, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 38.3 % artinya kualitas kehidupan kerja terjadi pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hasil pengujian hipotesis untuk variable

kualitas kehidupan kerja didapat bahwa thitung sebesar 2.533 dengan tingkat signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Arifin, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dapat dinyatakan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95%, tingkat kualitas kehidupan kerja tidak secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi D.I. Yogyakarta melainkan melalui tahap peningkatan kepuasan kerja terlebih dahulu yang selanjutnya berpengaruh terhadap disiplin kerja, baru berimbas pada kinerja mereka. Jadi kepuasan kerja merupakan variabel intervening pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap disiplin kerja, bukan langsung terhadap kinerja pegawai BPS provinsi D.I. Yogyakarta. Sedangkan disiplin kerja merupakan variabel intervening pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BPS provinsi D.I. Yogyakarta. (Yuni pamungkas, 2016).

Hasil pengujian pada hipotesis menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian dan Perdagangan di kabupaten Sampang, hal ini membuktikan bahwa hubungan pegawai dengan instansi sudah cukup bagus. Baik itu masalah kepemimpinan maupun administrasi, sehingga kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh pertumbuhan dan pengembangan. (Gibson et al. 1997:87).

Begitu juga dengan penelitian terdahulu oleh Musharfan Suneth (2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan hasil penelitian menunjukkan besarnya tingkat signifikansi t hitung variabel restrukturisasi kerja (0,000), partisipasi kerja (0,005), sistem imbalan (0,000), lingkungan

kerja ($0,000 < 0,05$). Pada uji simultan didapat nilai signifikansi F hitung ($0,001 < 0,05$). Hal ini berarti adanya pengaruh yang signifikan variabel restrukturisasi kerja, partisipasi, sistem imbalan dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sulselbar. Besarnya kontribusi dari variabel-variabel kualitas kehidupan kerja ini terhadap kinerja pegawai sebesar 75,2% sedangkan sisanya sebesar 24,8% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. (Mushafran Suneth, 2012).

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil rumusan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kohesivitas dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai.

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kohesivitas kelompok dengan kinerja pegawai di PT Mandala Cipta Jaya.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara Kualitas kehidupan kerja dengan kinerja pegawai di PT Mandala Cipta Jaya.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kohesivitas kelompok dan kualitas kehidupan kerja dengan kinerja pegawai di PT Mandala Cipta Jaya.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritik maupun praktis bagi ilmu pengetahuan, antara lain :

1. Secara teoritis
 - a. Umum

manfaat secara teoritis dari penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan yang positif bagi ke ilmuwan psikologi khususnya dalam bidang psikologi industri bahwa kohesivitas kelompok dan kualitas kehidupan kerja berperan penting dalam diri individu untuk mempengaruhi kinerja.

b. bagi peneliti selanjutnya

penelitian ini diharapkan dapat di jadikan referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai variabel kinerja dan juga menambah pemahaman yang lebih luas dalam memahami variabel kinerja ini.

2. Secara praktis

Manfaat secara praktis yang di dapatkan dalam penelitian ini bagi mahasiswa di harapkan dapat menambah pengetahuan dan memberikan informasi mengenai pengaruh kohesivitas dan kualitas kehidupan kerja pada kinerja pegawai, agar mahasiswa dalam hal ini memiliki kesiapan menghadapi dunia kerja sesuai kompetensi yang ada pada dirinya.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam laporan skripsi ini terdiri dari 5 bab yang akan dijelaskan secara singkat sebagai berikut, bab I merupakan pendahuluan yang berisikan latar belakang penelitian disertai fenomena yang melatar belakangi dilakukanya penelitian ini, berikut dengan data-data pendukungnya. Setelah itu, terdapat rumusan masalah, yang mana merupakan penjabaran singkat tentang rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian. Selanjutnya, keaslian penelitian. Bagian ini menjabarkan rangkuman hasil-hasil penelitian sebelumnya tentang topik yang diangkat penulis untuk diteliti. Lalu terdapat tujuan dan manfaat dilakukanya penelitian dan terakhir

sistematika pembahasan yang berisi ringkasan singkat isi laporan skripsi yang dilakukan peneliti.

Bab II berisikan kajian pustaka yang membahas tentang teori semua variabel yang diteliti. Bahasan ini terdiri dari definisi, aspek-aspek, bentuk-bentuk hingga faktor yang mempengaruhi variabel. Selanjutnya dibahas pula dalam bab ini mengenai hubungan antar variabel yang diteliti, kerangka teoritik penelitian dan hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini.

Bab III menjelaskan tentang metode penelitian yang dipergunakan peneliti. Metode ini meliputi rancangan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional tiap variabel, populasi, teknik sampling dan sampel, instrument penelitian yang dipergunakan hingga jabaran tentang analisis data yang dipergunakan untuk mengolah data penelitian yang diperoleh.

Kemudian pada Bab IV berisi mengenai hasil penelitian dan pembahasannya, pada bab ini akan dijelaskan mulai dari persiapan dan pelaksanaan penelitian, karakteristik subjek, deskripsi hasil penelitian, hasil uji prasyarat hingga pengujian hipotesis penelitian. di akhir bab akan dilakukan pembahasan atas hasil yang telah diperoleh.

Terakhir bab V merupakan penutup yang berisi kesimpulan penelitian yang dilakukan dan saran bagi peneliti selanjutnya yakni meneliti topik yang sama dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja

1. Definisi Kinerja

Moeheriono (dalam rosyida 2010:11) mengemukakan pengertian mengenai kinerja pegawai sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perkumpulan baik secara kualitatif ataupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Haryanti dan Cholil (2015), perusahaan perlu melakukan strategi dalam mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Di dalam suatu perusahaan atau pun institusi, para pekerja bekerja sama untuk mencapai target sehingga diperlukan adanya kohesivitas. Kohesivitas merupakan hubungan antara anggota individu dengan individu lainnya di dalam kelompok yang saling bekerja sama sebagai satu unit (Aoyagi et al. 2008). Kurangnya koordinasi antarpegawai menjadi penyebab konflik yang dapat merusak kohesivitas antarpegawai (Woerkom dan Sanders 2010).

Kohesivitas kelompok mengacu pada sejauh mana anggota kelompok tertarik satu sama lain dan merasa menjadi bagian dari kelompok tersebut. Kelompok dengan kohesivitas yang tinggi mempunyai komitmen yang tinggi untuk mempertahankan kelompok tersebut (Purwaningtyastuti et al. 2012). Salah satu masalah yang terjadi di perusahaan Indonesia adalah kurangnya kohesivitas antar anggota kelompok di dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga kinerja pegawai menjadi turun. Menurut Zulkifli dan Yusuf (2015) kohesivitas berkaitan dengan kinerja para pegawai.

Oleh karena itu menurut ashwatapa kinerja selalu diukur dari aspek hasil bukan upaya yang dilakukan individu, yaitu seberapa baik individu dan seberapa baik individu dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya (hosmani & shambhushankar, 2014), dan menurut (lijan poltak sinmabela dkk, 2016), mengemukakan bahwa kinerja pegawai mendefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu ke ahlian tertentu, kinerja pegawai sangat perlu sebab dengan ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang jelas dan di tetapkan secara bersama untuk dijadikan sebagai contoh, jika diamati berdasarkan etimologinya, kinerja berasal dari kata performance.

2. Faktor-faktor kinerja pegawai

Menurut McCormick dan Tiffin (dalam Suharto & Chyono, 2005) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu:

a. Faktor sosial dan organisasi

Meliputi kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial.

b. Faktor fisik dan pekerjaan

Meliputi metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperatur.

3. Aspek- Aspek Kinerja Pegawai

Menurut furtwangle (dalam ridhawati, 2016) aspek-aspek yang meliputi kinerja adalah:

a. Kecepatan

1. Tindakan karyawan mengindikasikan pemahaman mengenai derajat kepentingan
2. Kecepatan dalam lingkungan persaingan karyawan melakukan pekerjaan dengan bagus
3. Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal
4. Pegawai mencari cara untuk menyelesaikan pekerjaan rutin dengan cepat

b. Kualitas

Kualitas sangat penting dalam mendukung keunggulan bersaing perusahaan mengenai kualitas dapat dilihat dari beberapa unsur sebagai berikut :

1. Karyawan bangga terhadap pekerjaannya
2. Karyawan melakukan pekerjaannya dengan benar sejak awal
3. Karyawan mencari cara untuk memperbaiki kualitas pekerjaannya

c. Layanan

Manfaat kecepatan dan kualitas akan mudah berubah menjadi layanan buruk, hal ini dapat dilihat melalui hal berikut ini :

1. Tindakan karyawan dapat mengindikasikan pemahaman pentingnya melayani kepada para pelanggan
2. Karyawan menunjukkan keinginannya untuk melayani orang lain dengan baik
3. Karyawan melayani pelanggan dengan tepat waktu
4. Karyawan memberikan lebih dari pada di minta pelanggan

d. Nilai

Pemahaman mengenai nilai sangat penting dalam keputusan pembelian sasaran maupun menyusun prioritas dan efektivitas

kerja, sedikitnya ada dua hal yang tercukup dalam aspek nilai yaitu

:

1. Tindakan karyawan mengindikasikan pemahaman mengenai konsep nilai

2. Nilai merupakan sesuatu yang dipertimbangkan oleh karyawan dalam pengambilan keputusan

e. Keterampilan

Keterampilan interpersonal meliputi :

1. Karyawan menunjukkan perhatian pada perasaan pada orang lain
2. Pegawai menggunakan bahasa yang memberi semangat kepada orang lain
3. Pegawai bersedia membantu orang lain
4. Pegawai dengan tulus merayakan keberhasilan orang lain

B. Kohesivitas Kelompok

1. Definisi kohesivitas kelompok

Kohesivitas kelompok adalah proses kesatuan, kedekatan, atau daya tarik individu terhadap kelompok dalam rangka pemenuhan tujuan dan motivasi untuk bersama di dalamnya yang memiliki tingkat ketertarikan dan keyakinan untuk bersama dalam keberhasilan kelompok, kohesivitas kelompok kerja merupakan daya tarik emosional sesama anggota kelompok kerja di mana adanya rasa saling menyukai, membantu, dan secara bersama-sama saling mendukung untuk tetap bertahan dalam kelompok kerja dalam mencapai satu tujuan.

Kohesivitas kelompok bukan hanya merupakan kesatuan unit atau hubungan pertemanan antar anggota, melainkan sebuah proses yang sangat kompleks yang dapat mempengaruhi hubungan personal antara anggota ataupun proses dalam kelompok tersebut. Kohesivitas

kelompok merupakan keseruan yang terjalin dalam kelompok, menikmati interaksi satu sama lain dan memiliki waktu tertentu untuk bersama dan di dalamnya terdapat semangat kerja yang tinggi. Sedangkan menurut robbin (2003), kohesivitas tingkat di mana para anggota kelompok saling tertarik satu sama lain dan termotivasi untuk tinggal di dalam kelompok tersebut, maka kohesivitas kelompok adalah kekuatan kelompok untuk tetap tinggal di dalam, kelompok dan mencegah meninggalkan kelompok, kohesivitas merupakan tingkat solidaritas dan perasaan positif dari anggota kelompok.

2. Faktor kohesivitas kelompok

Menurut rachmawati (2009), kohesivitas kelompok dapat dipengaruhi banyak hal, ada yang tercipta secara alami dan beberapa lainnya terbentuk akibat dipengaruhi tujuan organisasi, struktur, dan strategi yang digunakan. berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kohesivitas suatu kelompok, yaitu :

- a. Kegiatan-kegiatan kelompok, yakni dengan ikut berpartisipasi dalam acara-acara yang diselenggarakan bersama.
- b. Simbol, simbol yang dapat menjadi pembeda antara anggota kelompok dengan komunitas lain.
- c. Komunikasi, komunikasi dalam sebuah kelompok adalah sesuatu hal yang penting yang menyatukan banyak bagian menuju kohesivitas yang tinggi, fokusnya kepada komunikasi interpersonal, komunikasi interpersonal sendiri merupakan interaksi berbalasan antara dua

orang dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan atau meraih hasil yang diharapkan.

- d. Ancaman luar, tekanan yang dapat menahan ancaman dari luar yaitu adalah musuh, Interaksi semakin sering anggota bekerja sama maka akan semakin mudah untuk terciptanya kohesivitas.

3. Aspek-aspek kohesivitas kelompok

Menurut forsyth (2006), terdapat empat aspek yang mempengaruhi kohesivitas kelompok, yaitu :

a. Kekuatan sosial

Yaitu keinginan dalam diri individu untuk tetap berada dalam kelompoknya atau dapat juga di artikan sebagai desakan atau dorongan dari setiap individu terhadap organisasi ataupun kelompoknya untuk tetap berada dalam kelompok.

b. Kekuatan dalam kelompok

Yaitu perasaan saling memiliki terhadap kelompoknya dan memiliki perasaan moral yang berhubungan dengan keanggotaan dalam kelompok, kesatuan dalam kelompok juga dapat diartikan sebagai kumpulan manusia yang memiliki kesadaran bersama akan keanggotaan dan saling berinteraksi. Kelompok diciptakan oleh anggota masyarakat kelompok juga dapat mempengaruhi perilaku anggotanya.

c. Daya tarik

Individu akan lebih tertarik melihat dari segi kelompok kerjanya sendiri dari pada melihat dari anggotanya secara spesifik, daya tarik ini dapat semangat kerja yang dimiliki kelompok sehingga akan berdampak positif terhadap perkembangan dan keberlangsungan kelompok tersebut untuk mencapai tujuan.

C. Kualitas Kehidupan Kerja

1. Definisi kualitas kehidupan kerja

Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi sumber daya manusia, kualitas kehidupan kerja dalam organisasi sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan keseimbangan. Sari et al. (2019) menemukan bahwa quality work of life (qwl) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut dubrin (1994:376) kualitas kehidupan kerja dapat diartikan sebagai derajat pemenuhan kebutuhan manusia (human needs) dalam suatu lingkungan kerja, sedangkan menurut Hariandja (2007:292) bahwa kualitas kehidupan kerja (QWL) 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,

karena itu bukan saja pegawai yang harus puas tetapi pegawai juga harus dapat memuaskan organisasi dengan kinerjanya yang optimal.

2. Faktor-faktor kualitas kehidupan kerja

Cascio Wayne (2001:46), mengemukakan ada tiga faktor kualitas kehidupan kerja yaitu:

a. Sistem imbalan yang inovatif

bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standard hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standard pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja. Sistem imbalan ini mencakup gaji, tunjangan, bonus-bonus dan berbagai fasilitas lain sebagai imbalan jerih payah karyawan dalam bekerja.

b. Lingkungan kerja

tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik. Lingkungan ini sangat penting terutama bagi keselamatan dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

c. Restrukturisasi kerja

memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang tertantang (job enrichment) dan kesempatan yang lebih luas untuk pengembangan diri. Sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih mengembangkan dirinya.

3. Aspek-aspek kualitas kehidupan kerja

Walton mengungkapkan bahwa terdapat delapan aspek yang digunakan mengungkap kualitas kehidupan kerja :

- a. Kompensasi yang memadai dan adil (adequate and fair compensation)
mencakup unsur-unsur seperti upah, kompensasi, bonus, tunjangan dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi sebagai hasil balas jasa atau kinerja yang dihasilkan pegawai, di mana hal tersebut diharapkan sesuai dan adil, ini berarti perusahaan memberikan gaji dan kompensasi yang sesuai standar untuk pegawai pada tingkatan yang sama, serta kompetitif apabila dibandingkan dengan perusahaan lain.
- b. Lingkungan kerja yang aman dan sehat (safe and healthy and fironment)
Mencakup hal-hal yang berhubungan dengan kondisi fisik dari tempat bekerja, seperti kebersihan, keamanan serta memiliki risiko kecelakaan yang rendah.
- c. Kesempatan untuk terus berkembang dan keamanan kerja (growth and security) Berkaitan dengan kebutuhan fisik dan emosional dari karyawan dalam bekerja seperti kejelasan dalam berkarir, promosi jabatan di perusahaan, serta rasa aman bahwa mereka dapat terus bekerja dalam perusahaan.
- d. Pengembangan kemampuan manusia (development of human capacity)
Aspek ini menyangkut pada bagaimana organisasi memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan dan menggunakan skil yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan, ketersediaan sarana

dan prasarana untuk mengembangkan kemampuan seperti pelatihan, training, dan lain sebagainya.

e. Integrasi sosial (sosial integration)

Berkaitan dengan hubungan yang terjalin antara karyawan dengan rekan kerja maupun perusahaan, di mana karyawan memiliki hubungan yang baik dan dapat bekerja sama dengan rekan kerja maupun atasan, serta memiliki rasa ketertarikan dengan perusahaan.

f. Hak-hak karyawan dalam perusahaan

karyawan berkaitan dengan hak-hak karyawan sebagai pekerja di dalam organisasi, ketersediaan lingkungan yang demokrasi bagi karyawan, serta kebebasan dan kesamaan dalam segala hal.

D. Pengaruh Antara Kohesivitas Kelompok Dan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Dari uraian diatas dapat dilihat hubungan diantara kedua variabel yakni, kelompok kerja yang memiliki tingkat kohesivitas kerja yang memiliki tingkat kohesivitas kelompok yang terdiri dari jaryawan yang masing-masing dibutuhkan keterampilan dan tenaga kerjanya, atau dikatakan kinerja. Kinerja pegawai didalam suatu kelompok berpegang pada suatu kesinergian yaitu dimana pegawai yang terkumpul dalam suatu kelompok diberikan tuntutan untuk bekerjasama agar mencapai tujuan kelompok tersebut, penyelesaian tugas

kelompok harus sesuai dengan prosedur dan tenggat waktu yang telah ditentukan.

Pengaruh antara kohesivitas kelompok dan kinerja pegawai tampaknya melingkar, dengan keberhasilan kinerja yang menyebabkan kohesi meningkat, yang pada gilirannya menyebabkan peningkatan kinerja (Weinberg dan Gould, 2011:188). Kohesivitas dalam kelompok memang membawa kemungkinan negatif atau positif, dimana jika dilihat dari sisi positifnya adalah timbul kekuatan didalam kelompok untuk tetap bersatu dalam kelompok dan timbul rasa senasib sepenanggungan yang menjadikan kekompakan yang kuat, namun terkadang kohesivitas dalam kelompok tidak selalu meningkatkan produktivitas atau bahkan tidak menghasilkan kinerja yang cukup baik. Kohesivitas dalam kelompok dalam sisi positif yaitu akan menghasilkan kinerja dan prestasi kerja yang baik dan menunjang tercapainya tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien.

Dalam kesempatan kali ini peneliti ingin mengetahui apakah pegawai didalam kelompok kohesivitas mendapat pengaruh yang sama atas kekohesivian dalam kelompok tersebut terhadap kinerja pribadi pegawai tersebut. Karena apabila kelompok kohesivitas dapat meningkatkan kinerja pegawai secara pribadi kearah lebih baik maka kelompok kohesi mungkin akan dapat dikatakan secara baik untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang lebih efisien dan efektif.

Sedangkan dari sisi teori keterkaitan variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai dapat terlihat sangat jelas bagaimana keterkaitan variabel tersebut, menurut (Bruce, Lau dan Stephen K. Jhonson (1999) dalam penelitian pertumbuhan dan profitabilitas, produktifitas, turn over, quality of work life menyebutkan organisasi yang melaksanakan program kualitas kehidupan kerja mempunyai tingkat pertumbuhan ROA yang lebih tinggi dari perusahaan ada hubungan positif antara quality of work life terhadap kinerja pegawai.

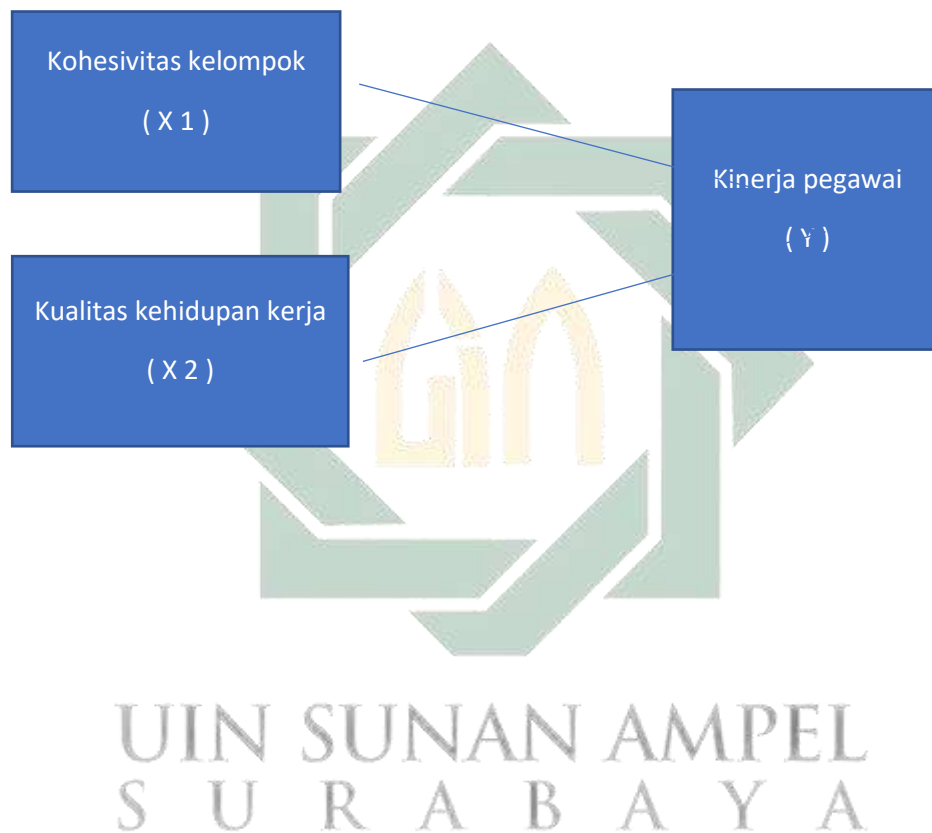
E. Kerangka Teoritik

Organisasi sebagai induk setiap pekerja agar selalu bekerja dengan produktif dengan membuat lingkungan bekerja yang kondusif dan nyaman, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif tidak terlepas dari dekorasi ruangan, kebersihan kantor, penerangan, pertukaran udara, keamanan dan kebisingan dalam suasana kerja. Oleh karena itu harus diperhatikan dengan baik, dipersiapkan dan direncanakan dengan cukup matang karena hal tersebut sangat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi pegawai, begitu juga hubungan antara pegawai harus diperhatikan, setiap pegawai harus membangun hubungan yang harmonis baik sesama pegawai maupun atasan di perusahaan dan mampu berkontribusi dalam sebuah kelompok kerja dan bersikap ramah.

Apabila perusahaan mampu menyediakan kebutuhan tersebut tentunya para pegawai akan sangat bersemangat dalam bekerja dan

mempunyai semangat kerja maupun tanggung jawab yang luar biasa dalam menyelesaikan tugas-tugasnya yang mempunyai kualitas terpercaya sehingga apabila hal tersebut terjadi maka kinerja karyawan tersebut akan sangat tinggi dalam bekerja.

Gambar 1.
Kerangka teoritik



F. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, yang dibuktikan melalui data yang telah dikumpulkan (Sugiyono,2011). Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan antara kohesivitas kelompok dengan kinerja pegawai PT Mandala Cipta Jaya.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja pegawai PT Mandala Cipta Jaya.
3. terdapat pengaruh signifikan antara kohesivitas kelompok dan kualitas kehidupan kerja secara tidak bersama-sama terhadap kinerja pegawai PT Mandala Cipta Jaya.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan merupakan kategori penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dan skala yaitu angket kinerja pegawai, kohesivitas kelompok, dan kualitas kehidupan kerja.

Penyusunan angket kinerja pegawai dan angket kohesivitas kelompok menggunakan angket dan skala model likert dengan 4 (empat) alternatif jawaban. Subjek pada penelitian ini diminta untuk mengisi sejumlah pernyataan yang digunakan untuk mengungkapkan permasalahan yang diteliti pada penelitian ini, dengan cara memilih jawaban di antara salah satu empat alternatif jawaban.

Berikut adalah langkah yang dilakukan peneliti untuk melakukan penelitian sebagai berikut :

1. Melakukan penggalan data untuk mengetahui dan merumuskan masalah yang akan diteliti.
2. Menentukan jumlah populasi dan kriteria yang akan dijadikan sampel.
3. Memahami indikator berperilaku tes pada skala penelitian yang akan diukur.
4. Melakukan pemeriksaan expert judgment untuk menilai kesesuaian instrument yang digunakan dengan konstruk yang ada.

5. Menyebarkan skala untuk mengukur variabel yang ingin diteliti kepada sampel.
6. Melakukan pengolahan dan menganalisa data dengan dengan uji analisis regresi berganda.
7. Membuat kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang telah dihasilkan dari penelitian yang dilakukan.

B. Identifikasi Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2011). Variabel dalam penelitian ini terdapat dua macam ,yaitu :

a. Variabel bebas

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi perubahan variabel dependent dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yaitu :

1. Variabel X1 : kohesivitas kelompok
2. Variabel X2 : kualitas kehidupan kerja

b. Variabel Terikat (Y) Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi variabel bebas. dalam penelitian ini terdapat variabel terikat, yaitu kinerja.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Anshori dan Iswati (2009) definisi operasional merupakan suatu pengertian atau pemahaman yang diberikan dan telah dirumuskan dari karakteristik variabel atau konstruk tertentu dengan cara memberikan arti untuk pengukuran suatu variabel atau konstruk tersebut. adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah usaha yang bersifat individual setiap pegawai dengan tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya, kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh, dan seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang seefektif dan seefisien mungkin.

2. Kohesivitas Kelompok

Kohesivitas kelompok adalah proses kesatuan, kelekatan atau daya tarik individu terhadap kelompok dalam rangka pemenuhan tujuan dan motivasi untuk bersama di dalamnya yang memiliki tingkat ketertarikan dan keyakinan untuk bersama dalam keberhasilan kelompok. Kohesivitas kelompok kerja merupakan daya tarik emosional sesama anggota kelompok kerja dimana adanya rasa saling menyukai, membantu, dan secara bersama-sama saling mendukung untuk tetap bertahan dalam kelompok kerja dalam mencapai satu

tujuan.

2. Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja atau Quality of Worklife adalah perasaan aman dalam bekerja, kepuasan kerja, menghargai dalam bekerja dan tercipta suatu kondisi untuk tumbuh dan berkembang sehingga meningkatkan harkat dan martabat karyawan.

D. Populasi, Teknik Sampling dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan sekumpulan data atau subjek dengan kategori atau karakteristik tertentu dan memiliki kualitas yang telah ditetapkan oleh peneliti sehingga dapat dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Firdaus dan Zamzam, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mandala Cipta Jaya, Berdasarkan informasi yang di dapat dari pegawai di perusahaan tersebut khususnya di bagian vendor jumlah pegawai di sana sebanyak 46 orang.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di mana penelitian ini adalah penelitian korelasional dengan sampel minimal 30 subjek, selain itu jika subjeknya kurang dari 100 maka sebaiknya diambil semuanya, dengan demikian penelitian ini menggunakan jumlah keseluruhan pegawai dikarenakan jumlah pegawai di bagian vendor hanya 46 orang.

3. Teknik Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling, karena seluruh pegawai dijadikan sampel.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini menggunakan instrumen skala linkert, skala linkert tersebut merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi dan pendapat seseorang maupun kelompok mengenai sebuah fenomena sosial, skala ini disusun berdasarkan variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel nantinya indikator tersebut digunakan untuk menyusun item - item instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan (sugiyono, 2011).

Pada penelitian ini terdapat dua kelompok item yaitu, item mendukung (favorable), dan item yang tidak mendukung (unfavorable). Jawaban setiap item pada instrumen dalam skala linkert memiliki tingkatan dari yang sangat positif hingga negatif, tingkatan itu berupa kata-kata yang akan dijadikan sebuah pertanyaan atau pernyataan, setelah itu akan diberikan skor untuk setiap jawaban, berikut tabel yang akan menjelaskan skoring dari skala likert :

Tabel 1 Skoring dari Skala Linkert

Pilih Jawaban	Favorable	Un Favorabel
Sangat Sesuai	4	1
Sesuai	3	2
Tidak Sesuai	2	3
Sangat Tidak Sesuai	1	4

Penelitian ini akan menggunakan 3 skala yaitu, skala kinerja karyawan, kohesivitas kelompok, dan kualitas kehidupan kerja. Berikut adalah gambaran dari ketiga skala tersebut.

a. Skala kinerja karyawan

Skala kinerja karyawan ini di adopsi dari teori furtwangle (dalam ridhawati).

Tabel 2 Blueprint Kinerja Pegawai

Aspek	Jumlah	
	F	UF
Kecepatan	1	2
Layanan	3, 5	4,8
Nilai	7, 9	8,10
Total		10

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

b. Skala kohesivitas kelompok

Skala kohesivitas kelompok ini di adopsi dari teori forsyth (2006).

Tabel 3 Blueprint Kohesivitas Kelompok

Aspek	Jumlah	
	F	UF
Kekuatan Sosial	1	2
	3	4
	5	6
	7	8
	9	10
	11	12
Total	12	

c. Skala kualitas kehidupan kerja

Skala kualitas kehidupan kerja ini merujuk pada teori walton (1975).

Tabel Blueprint 4 Kualitas Kehidupan Kerja

Aspek	Jumlah	
	F	UF
Kompensasi	1	2
	3	4
	5	6
	7	8
	9	10
Lingkungan kerja yang aman dan sehat	11	12
	13	14
	15	16
Kesempatan untuk terus berkembang dan keamanan kerja	17	18
	19	20
	21	22
	23	24
	25	26

Pengembangan kemampuan manusia	27	28
	29	30
	31	32
Integrasi sosial	33	34
	35	36
Hak – hak karyawan dalam perusahaan	37	38
	39	40
Jumlah		40

F. Validitas dan Realibilitas alat ukur

Uji validitas dan reliabilitas pada instrumen dalam penelitian ini menggunakan teknik uji coba terpakai. Uji coba terpakai uji coba instrument yang dilakukan secara bersamaan dengan pelaksanaan penelitian. Yang dimaksudkan dalam hal ini adalah dalam sekali pengambilan data, peneliti akan melakukan uji validitas, reliabilitas dan langsung menggunakannya untuk uji hipotesis.

1. Validitas

Menurut Azwar (2015) jika item memiliki nilai *corrected item correlation* lebih dari r tabel maka aitem tersebut valid. Sebaliknya jika nilai *corrected item correlation* kurang dari r tabel maka item dianggap tidak valid dan tidak bisa digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

Penentuan nilai r table $df(n-2)$ dengan signifikansi 5% = $df(46-2) = df(44) = 0,290$

N adalah jumlah subjek

a. Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan perhitungan SPSS hasil uji validitas yang dilakukan dengan membandingkan r table dan nilai corrected Item-Total Correlation disajikan dalam tabel dibawah ini menunjukkan terdapat 10 aitem valid.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Isi Kinerja Pegawai

C	Nomor item		Jumlah item valid
	F	UF	
Kecepatan	1	2	10
Layanan	3,4	5,6	
Nilai	7, 8	9,10	

b. Kohesivitas Kelompok (X1)

Berdasarkan perhitungan SPSS hasil uji validitas yang dilakukan dengan membandingkan r table dan nilai corrected Item-Total Correlation disajikan dalam tabel dibawah ini menunjukkan terdapat 10 aitem valid.

Tabel 6 Hasil Uji Isi Kohesivitas Kelompok

Aspek	Jumlah		Jumlah item valid
	F	UF	
Kekuatan Sosial	1	2	12
	3	4	
	5	6	
	7	8	
	9	10	
	11	12	

c. Kualitas Kehidupan Kerja (X2)

Berdasarkan perhitungan SPSS hasil uji validitas yang dilakukan dengan membandingkan r table dan nilai corrected Item-Total Correlation disajikan dalam tabel dibawah ini menunjukkan terdapat 18 aitem valid & 2 aitem tidak valid.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Isi Kualitas Kehidupan Kerja

Aspek	Jumlah		Jumlah item valid
	F	UF	
Kompensasi	1*	2	38
	3	4	
	5*	6	
	7	8	
	9	10	
Lingkungan kerja yang aman dan sehat	11	12	
	13	14	
	15	16	
Kesempatan untuk terus berkembang dan keamanan kerja	17	18	
	19	20	
	21	22	
	23	24	
Pengembangan kemampuan manusia	25	26	
	27	28	
	29	30	
	31	32	
Integrasi sosial	33	34	
	35	36	
Hak – hak karyawan dalam perusahaan	37	38	
	39	40	
Jumlah	40		

2. Reabilitas

Arikunto (2002) membagi pedoman tingkatan reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut ini, jika nilai *cronbach's alpha*:

1. 0,000 – 0,200 : Reabilitas Sangat Rendah

2. 0,210 – 0,400 : Realiabilitas Rendah
3. 0,410 – 0,600 : Realiabilitas Cukup
4. 0,610 – 0,800 : Realiabilitas Tinggi
5. 0,810 – 1,000 : Realiabilitas Sangat Tinggi

Berikut ini akan dipaparkan hasil uji realibilitas menggunakan SPSS 20.0 pada ketiga instrumen yang digunakan :

A. Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan SPSS hasil uji reliabilitas dilakukan dengan melihat besaran nilai Cronbach's Alpha disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 8 Hasil Uji Realibilitas Kinerja Pegawai

Cronbach's Alpha	N of Items
0,867	10

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai Cronbach's Aalpha Kinerja Pegawai sebesar 0,867. Lebih lanjut, besaran nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen ini memiliki nilai reliabilitas sangat tinggi.

b. Kohesivitas kelompok

Berdasarkan perhitungan SPSS hasil uji reliabilitas dilakukan dengan melihat besaran nilai Cronbach's Alpha disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 9 Hasil Uji Reabilitas Kohesivitas kelompok

Cronbach's Alpha	N of Items
0,920	10

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai Cronbach's Aalpha Kinerja Pegawai sebesar 0,920. Lebih lanjut, besaran nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen ini memiliki nilai reliabilitas sangat tinggi.

c. Kualitas Kehidupan Kerja

Berdasarkan perhitungan SPSS hasil uji reliabilitas dilakukan dengan melihat besaran nilai Cronbach's Alpha disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 10 Hasil Uji Realibilitas Kualitas Kehidupan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
0,935	18

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai Cronbach's Aalpha Kinerja Pegawai sebesar 0,935. Lebih lanjut, besaran nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen ini memiliki nilai reliabilitas sangat tinggi.

G. Analisis Data

Analisis data didefinisikan sebagai suatu kegiatan sesudah memperoleh data dari seluruh responden (Sugiyono, 2017). Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan Teknik analisis Regresi Linier Berganda. Penggunaan Analisis Regresi Linier berganda dilakukan dikarenakan teknik ini dapat menghitung besarnya hubungan diantara dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (Muhid, 2019). Data dalam penelitian ini sebelum dianalisis lebih jauh akan dilakukan uji prasyarat sebagai berikut:

1. Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan SPSS 20.0. Menurut Muhid (2019) apabila signifikansi data $> 0,05$ maka sebaran data adalah normal, sementara sebaliknya apabila $\leq 0,05$ maka sebaran data tidak berdistribusi normal.

Tabel 11 Hasil Uji Normalitas kolmogrof smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N	46	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,000
	Std. Deviation	2,994
	Absolute	0,167
Most Extreme Differences	Positive	0,167
	Negative	-0,088
Test Statistic	0,167	
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel 12 Hasil Signifikansi

Sig.	Ket
0,200	data berdistribusi normal

Hasil di atas menunjukkan data berdistribusi normal karena sig sebesar $0,200 > 0,05$.

2. Linieritas

Menurut Sugiyono (2017) cara menentukan linieritas adalah berikut: Membandingkan taraf signifikansi dengan 0,05. Acuanya adalah jika nilai signifikansi $p > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel dikatakan linier. Sementara, sebaliknya jika $p < 0,05$ dapat diartikan bahwa pengaruh variabel tidak linier.

Berikut adalah hasil uji linieritas yang didapat:

- a. Variabel Kohesivitas Kelompok (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 13 Hasil Uji Linieritas Variabel Kohesivitas Kelompok (X1)

	Df	F	Sig
Between	5	4,54	0.002
Groups	1	16,51	0.000

Deviasi Linieritas	4	1,54	0.209
Within Groups	40		
Total	45		

Berdasarkan tabel tersebut, akan diteliti dengan kedua cara yang telah disebutkan sebelumnya melalui tabel-tabel berikut ini :

Tabel 14 Perbandingan signifikansi Uji Linieritas Kohesivitas Kelompok (X1)

Sig.	Keterangan
0,209	0,05 terdapat hubungan Linier

Tabel tersebut menunjukkan nilai 0,209, dimana nilai ini lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh linier pada variabel kohesivitas kelompok (X1) dengan variabel kinerja pegawai (Y).

- b. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 15 Hasil Uji Linieritas Kualitas Kehidupan Kerja (X2)

	Df	F	Sig
Between Groups	17	2,78	0,008
Linieritas	1	15,22	0,001
Deviasi Linieritas	16	2,01	0,052
Within Groups	28		
Total	45		

Berdasarkan tabel tersebut akan diteliti dengan cara yang telah disebutkan sebelumnya melalui tabel dibawah ini :

Tabel 16 Perbandingan Signifikansi Linieritas Variabel (X2)

Sig.		Keterangan
0,052	0,05	terdapat pengaruh Linier

Tabel tersebut menunjukkan nilai signifikansi sebesar

Membandingkan nilai signifikansi dengan 0,052, dimana nilai ini lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh linier pada variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X2) dengan Variabel Kinerja Pegawai (X1).

3. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui adanya interkolerasi (adanya pengaruh yang kuat) antar variabel independent. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadi interkolerasi atau gejala multikolinieritas antara variabel independent dalam hal ini *self esteem*, *self consciousness* terhadap *self presentation*. Untuk menguji multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara (Sugiyono, 2017):

A. Metode *Tolerance*

Jika nilai *tolerance* lebih dari 0,10 maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas. Sebaliknya jika kurang dari atau sama dengan 0,10 maka terjadi gejala multikolinieritas.

B. VIF (*Variance Inflation Factor*)

Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,0 maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas. Jika sebaliknya maka terjadi gejala multikolinieritas.

Berikut ini adalah hasil dari uji multikolinieritas yang telah dilakukan:

Tabel 17 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	Std. Error		Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Error					
1 (Constant)	4,426	5,789		0,764	0,449		
kohektivitas kelompok	0,506	0,170	0,400	2,975	0,005	0,853	1,173
kualitas kehidupan kerja	0,173	0,078	0,296	2,205	0,033	0,853	1,173
a. Dependent Variable: kienerja pegawai							

Berdasarkan hasil tersebut berikut ini adalah hasil yang menyajikan nilai tolerance dan VIF:

Tabel 18 Perbandingan Nilai Tolerance dan VIF

Tolerance		Keterangan
0,853	0,10	tidak terjadi multikolinieritas
VIF		
1,173	10,00	tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai tolerance sebesar 0,853 dimana lebih besar dari 0,10. Hasil ini mengindikasikan bahwa tidak ada gejala pada multikolinieritas yang terjadi pada data pada data penelitian ini. Selanjutnya dengan cara kedua diketahui nilai VIF sebesar 1,138 yang dalam hal ini lebih kecil dari 10,00 sehingga menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas.

4. Uji Heterokesdatistas

uji ini dilakukan guna untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varian dalam satu model regresi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Sugiyono, 2017). Uji ini menjadi salah satu persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi. Regresi yang baik adalah tidak terjadi gejala heterokesdatisitas di dalamnya. Adanya gejala heterokesdatisitas pada penelitian akan mengakibatkan adanya keraguan atau ketidakakuratan pada hasil analisis regresi yang dilakukan. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadinya gejala heterokesdatisitas. Dalam menguji heterokesdatisitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan Uji Glejser dengan ketentuan jika nilai signifikansi (Sig) antara variabel independent dengan abosolut residual lebih besar dari 0,05 maka mengindikasikan tidak terjadi masalah heterokesdatisitas (Sugiyono, 2017). Berikut ini adalah tabel yang menyajikan hasil uji heterokesdatisitas

Tabel 19 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	-8,063	3,770		-2,139	0,038
kohektivitas kelompok	0,242	0,111	0,332	2,186	0,054
kualitas kehidupan kerja	0,038	0,051	0,114	0,750	0,457

a. Dependent Variable:

Berdasarkan tabel tersebut berikut ini adalah tabel yang menyajikan perbandingan signifikansi pada uji heterokedastisitas:

Tabel 20 Perbandingan Signifikansi Heterokedastisitas

Kohesivitas Kelompok		Kualitas Kehidupan Kerja	
Sig	Keterangan	Sig	Keterangan
0,054	tidak terjadi heterokedastisitas	0,457	tidak terjadi heterokedastisitas

Berdasarkan tabel tersebut bahwa pada kohesivitas kelompok memiliki nilai signifikansi heterokedastisitas sebesar 0,054 dimana ini lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi pada variabel kohesivitas kelompok. Selanjutnya pada kualitas kehidupan kerja memiliki nilai signifikansi heterokedastisitas sebesar 0,457 dimana besaran ini lebih dari 0,05 sehingga tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada variabel kualitas kehidupan kerja.

Berdasarkan uji prasyarat yang telah dilakukan dengan SPSS 20.0 ditemukan hasil bahwa data yang diperoleh peneliti antar variabel Y, X1 dan X2 dalam hal ini Kinerja pegawai, keahliannya dan kualitas kehidupan kerja berdistribusi normal. Selain itu, hasil juga menunjukkan bahwa data penelitian memiliki pengaruh linier antara variabel X terhadap variabel Y. Kemudian data yang diperoleh juga didapati bahwa tidak terjadi multikolinieritas dan gejala heteroskedastisitas. Oleh karena itu data akan dilakukan analisis uji hipotesis lebih lanjut dengan teknik regresi linier.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB IV

HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan pelaksanaan penelitian

Langkah pertama yang peneliti lakukan adalah berusaha mencari fenomena yang terjadi di sekitar peneliti saat ini, kemudian peneliti menyusun proposal dengan selalu berdiskusi dengan dosen pembimbing. Sementara itu peneliti juga berusaha menghubungi beberapa perusahaan untuk melakukan penelitian hingga berganti beberapa perusahaan hingga akhirnya peneliti dapat melakukan komunikasi lebih lanjut dengan PT Mandala Cipta Jaya untuk meminta izin penelitian selanjutnya.

Setelah mendapatkan izin dari tempat penelitian dilakukan, sebelumnya peneliti melakukan beberapa wawancara kepada pegawai di PT Mandala Cipta Jaya dan melakukan survei ke perusahaan guna melihat lebih detail bagaimana pegawai bekerja sebagai data awal pendukung pemilihan tempat penelitian.

Selama proses pengerjaan proposal berlangsung seluruh kegiatan akademik di universitas dilakukan secara daring akibat adanya virus covid 19 dan menyesuaikan dengan arahan yang diberikan oleh pemerintah terkait stay at home juga physical distancing. Setelah proposal telah selesai peneliti kerjakan,

proposal penelitian tersebut lalu diajukan kepada program studi dalam rangka pengikutsertaan seminar proposal sifatnya terbuka untuk umum. Peneliti akhirnya lulus dalam ujian proposal pertama yang dilakukan secara langsung dalam ruangan sidang pada 13 Juni 2022.

Kemudian peneliti menyusun angket penelitian kurang lebih pada 18-23 Juni 2022. Setelah itu peneliti melakukan expert judgment pada psikolog untuk menguji kecocokan aitem dengan konstruk psikologi yang ada sejak tanggal 29 Juni 2022 – 06 Juli 2022.

Setelah mengurus surat izin penelitian kepada pihak akademik fakultas dan menyerahkan pada pihak sekolah, peneliti mulai masuk ke tahap selanjutnya. Dikarenakan perubahan sistem sosial selama pandemi covid 19 terjadi, peneliti membuat angket dalam bentuk google form untuk disebar melalui penanggung jawab divisi gudang PT Mandala Cipta Jaya. Pengambilan data secara online lebih lambat tidak sesuai dari waktu yang direncanakan kurang lebih satu minggu. Terakhir, setelah semua data dikumpulkan peneliti melakukan skoring, pengolah dan analisis data untuk selanjutnya disusun dalam laporan penelitian.

2. Deskripsi Penelitian

a. Deskripsi Subjek

Subjek penelitian ini merupakan pegawai PT Mandala Cipta Jaya yang berjumlah 46 orang, berikut ini penjelasan yang lebih spesifik :

1. Sebaran berdasarkan jenis kelamin

Berikut ini merupakan tabel yang menyajikan sebaran berdasarkan jenis kelamin subjek.

Tabel 21 Deskripsi Sebaran Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki – laki	45
Perempuan	1
Total	46

Berdasarkan tabel tersebut, di dapati sebanyak 46 subjek penelitian, 1 di antaranya atau 0,02% adalah perempuan, sementara sisanya berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 45 orang atau sekitar 0,97 % dari jumlah keseluruhan.

2. Sebaran berdasarkan usia

Tabel 22 deskripsi Sebaran Subjek Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah
18-25 tahun	21
26-35 tahun	23
>35 tahun	2
Total	46

Berdasarkan tabel tersebut, di dapati sebanyak 21 pegawai subjek berusia 18 - 25 tahun dan 23 orang di antaranya berusia 26 – 35 tahun, serta 2 orang berusia 35 tahun.

b. Deskripsi Data

Tabel 23 Statistics

		kinerja pegawai	kohesivitas kelompok	kualitas kehidupan kerja
N	Valid	46	46	46
	Missing	0	0	0
Mean		31	32	63
Median		30	30	60
Std. Deviation		4	3	6
Minimum		23	29	51
Maximum		40	40	80

Dari tabel di atas didapati dalam penelitian ini setiap instrumennya, baik kohesivitas kelompok, kualitas kehidupan kerja maupun kinerja pegawai diisi oleh 46 subjek.

Lebih lanjut, akan di jelaskan masing-masing variabel sebagai berikut :

- (1) pada kinerja pegawai setelah dilakukan skoring dan pengolahan data di dapati bahwa skor minimum subjek adalah 23 orang, sementara itu skor maksimum yang diperoleh subjek adalah 40, secara keseluruhan mean dari kinerja pegawai adalah 31 dengan standar devisi 4.

- (2) Pada kohesivitas kelompok setelah dilakukan skoring dan pengolahan data didapati bahwa skor minimum subjek adalah 29, sementara skor maksimum yang di peroleh subjek adalah 40, secara keseleruhan mean dari kohesivitas kelompok adalah 32 dengan standar deviasi 3.
- (3) Pada kualitas kehidupan kerjan setelah dilakukan skoring dan pengolahan data didapati bahwa skor minimum subjek adalah 51, sementara skor maksimum yang di peroleh subjek adalah 80, secara keseleruhan mean dari kohesivitas kelompok adalah 63 dengan standar deviasi 6.

Setelah dilihat dari deskripsi statistik dari data yang telah di peroleh, selanjutnya akan dilakukan kategorisasi skor kinerja pegawai, kohesivitas kelompok, dan kualitas kehidupan kerja. Sebelum itu terlebih dahulu harus diketahui nilai mean (M) dan standar deviasi (SD) yang dapat dilihat pada table 27 dengan pembulatan tanpa angka di belakang koma dan beberapa hal dibutuhkan untuk membuat norma :

Tabel 24 mean dan standar deviasi

	Y	X1	X2
Mean (M)	31	32	63
Standar Deviasi (SD)	4	3	6
M -1 SD	28	29	57
M + 1 SD	35	35	69

Berikut ini adalah norma kategorisasi skor kinerja pegawai, kohesivitas kelompok dan kualitas kehidupan kerja subjek berdasarkan tabel di atas

:

Tabel 25 norma kategorisasi

Kategori	Rumus	Y	X1	X2
Rendah	$X < M - 1 \text{ SD}$	$x < 28$	$x < 29$	$x < 57$
Sedang	$M - 1 \text{ SD} \leq X < M + 1 \text{ SD}$	$28 \leq x < 35$	$29 \leq x < 35$	$57 \leq x < 69$
Tinggi	$X \geq M + 1 \text{ SD}$	$x \geq 35$	$x \geq 35$	$x \geq 69$

Berdasarkan norma tersebut, di bawah ini adalah hasil pengkategorisasian skor kinerja pegawai skor :

Tabel 26 Kategorisasi Subjek

<i>Kinerja Pegawai (y)</i>			<i>Kohesivitas Kelompok (x1)</i>			<i>Kualitas Kehidupan Kerja (x2)</i>		
Kategori	Jumlah	%	Kategori	Jumlah	%	Kategori	Jumlah	%
Rendah	2	4,35	Rendah	0	0,00	Rendah	3	6,52
Sedang	35	76,09	Sedang	30	65,22	Sedang	34	73,91
Tinggi	9	19,57	Tinggi	16	34,78	Tinggi	9	19,57
Total	46	100,00	Total	46	100,00	Total	46	100,00

Berdasarkan tabel tersebut, didapati bahwa sebanyak 2 subjek atau 4,3% memiliki kinerja pegawai yang rendah. Selanjutnya, 76,09% atau sekitar 35 subjek memiliki kinerja pegawai dalam kategori sedang. Sementara sisanya 9 subjek atau 100,00 % memiliki kinerja pegawai yang tinggi.

Selanjutnya, pada kohesivitas kelompok diperoleh sebanyak 0 subjek atau 0,00 % memiliki kohesivitas yang rendah. Lalu 30 subjek

atau 65,22 % berkohesivitas dengan tingkat sedang sementara 16 subjek atau 34,78 % memiliki kohesivitas yang tinggi.

Yang terakhir adalah pada kualitas kehidupan kerja di dapatkan bahwa 3 subjek atau sebesar 6,52 % memiliki kualitas kehidupan kerja yang rendah. Kemudian sebesar 34 subjek atau 73,91 % memiliki kualitas kehidupan kerja yang rendah. Dan sisanya sebesar 9 subjek atau 19,57 memiliki kualitas kehidupan kerja dengan tingkatan tinggi.

B. Pengujian Hipotesis

Analisis data yang dilakukan dengan bantuan SPSS 20.0. pengujian hipotesis dengan uji regresi linear berganda dengan hasil yang didapat sebagai berikut :

1. Melihat pengaruh masing-masing variabel X dengan variabel Y

Melihat pengaruh masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilakukan dengan melihat hasil uji T atau uji parsial yang ada pada teknik analisis regresi berganda. Menurut Sugiyono (2017) jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Namun jika sebaliknya yaitu $\text{sig} > 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka tidak terdapat hubungan variabel X terhadap variabel Y. Berikut ini adalah hasil uji parsial yang akan disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 26 Hasil Uji T Parsial Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,426	5,789		0,764	0,449
Kohesivitas Kelompok	0,506	0,170	0,400	2,975	0,005
Kualitas Kehidupan Kerja	0,173	0,078	0,296	2,205	0,033

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel tersebut terlebih dahulu akan dilihat persamaan regresi dengan rumus sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y' = 4,426 + 0,506X_1 + 0,173X_2$$

keterangan:

Y' = *Kinerja pegawai*

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

X_1 = *Kohesivitas Kelompok*

(%)

X_2 = *Kualitas Kehidupan Kerja (%)*

Persamaan garis regresi tersebut memberi arti sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 4,426 artinya jika *kohesivitas kelompok* dan *kualitas kehidupan kerja* bernilai 0 maka nilai kinerja pegawai adalah sebesar 4,426.

- b. Koefisien regresi variabel *kohesivitas kelompok* (X1) sebesar 0,506 artinya jika variabel bebas yang lain bernilai tetap dan *kohesivitas kelompok* mengalami kenaikan sebesar 1%, maka *kinerja pegawai* akan mengalami kenaikan sebesar 0,506. Koefisien yang bernilai positif disini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh positif antara *kohesivitas kelompok* dengan *kinerja pegawai*. Semakin tinggi nilai *kohesivitas kelompok* maka *kinerja pegawai* akan mengalami kenaikan.
- c. Koefisien regresi variabel *kualitas kehidupan kerja* (X2) sebesar 0,173 artinya jika variabel bebas yang lain bernilai tetap dan *kualitas kehidupan kerja* mengalami kenaikan sebesar 1%, maka *kinerja pegawai* akan mengalami kenaikan sebesar 0,173. Koefisien yang bernilai positif disini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh positif antara *kinerja pegawai* dengan *kualitas kehidupan kerja*. Semakin tinggi nilai *kualitas kehidupan kerja* maka akan semakin tinggi pula tingkat *kinerja pegawai*.
2. Melihat pengaruh masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat

Hal ini dapat dilakukan dengan melihat hasil Uji T atau uji parsial yang ada pada teknik analisis regresi berganda. Menurut Sugiyono (2017) jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Selanjutnya, dari tabel tersebut dapat kita lihat nilai signifikansi dan $t \text{ hitung}$ masing-masing variabel. Sebelum itu, untuk menghitung nilai $T \text{ tabel}$ terlebih dahulu harus diketahui nilai $t(\alpha/2; n-k)$. Lebih lanjut, α adalah tingkat

kepercayaan dalam hal ini 0,05 yang jika dibagi dua nilainya menjadi 0,025. Lalu n merupakan jumlah sampel yaitu sebanyak 46. Sementara k adalah jumlah variabel x yaitu sebanyak 2 sehingga $t(0,025;44)$. Setelah dilihat pada distribusi tabel t, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,023.

Lebih lanjut akan dilakukan perbandingan signifikansi sebagai berikut:

Tabel 28 Perbandingan Signifikansi Uji Parsial

Variabel	Sig.		Keterangan
X1	0,005	0,05	Berpengaruh
X2	0,033	0,05	Berpengaruh

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi kohesivitas kelompok $0,005 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa variabel kohesivitas kelompok memiliki pengaruh signifikan dengan variabel kinerja pegawai, sedangkan variabel kualitas kehidupan kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0,033 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh dengan variabel kinerja pegawai. Setelah melakukan perbandingan signifikansi, akan dilakukan cara kedua yaitu perbandingan nilai T. Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa variabel kohesivitas kelompok dan kualitas kehidupan kerja saling mempengaruhi dengan variabel kinerja pegawai .

Setelah melakukan perbandingan signifikansi, akan dilakukan uji ke dua yaitu perbandingan nilai T . sebelum itu untuk menghitung nilai T tabel terlebih dahulu harus diketahui nilai $t(\alpha/2; n-k)$. Lebih lanjut, α adalah tingkat kepercayaan dalam hal ini 0,05 yang jika dibagi dua nilainya menjadi 0,025. Lalu n merupakan jumlah sampel yaitu sebanyak 46. Sementara k adalah jumlah variabel X yaitu 2 variabel sehingga $t(0,025;46)$. Setelah dilihat pada distribusi tabel, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,023.

Setelah diketahui besaran nilai t tabel, maka dapat dilakukan perbandingan t hitung dengan t tabel di bawah ini :

Tabel 29 Perbandingan Nilai T Uji Parsial

Variabel	t hitung	t tabel	Keterangan
X1	2,975	2,023	Berpengaruh
X2	2,205	2,023	tidak berpengaruh

Dari tabel tersebut didapati nilai t hitung kohesivitas kelompok sebesar $2,975 > 2,023$ sehingga menunjukkan adanya pengaruh signifikan. Tanda negatif pada t hitung kohesivitas kelompok mengindikasikan bahwa kohesivitas kelompok memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, yakni semakin tinggi kohesivitas kelompok maka akan semakin rendah kinerja pegawai yang dilakukan tersebut, begitu juga sebaliknya. Sementara untuk variabel kualitas kehidupan

kerja nilai signifikansi $2,205 > 2,023$ yang berarti bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan dengan kinerja pegawai.

3. Pengaruh kedua variabel secara bersama-sama dengan variabel Y

Melihat pengaruh kedua variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat dapat dilakukan dengan melihat hasil Uji F atau uji simultan yang ada pada teknik analisis regresi berganda. Menurut Sugiyono (2017) jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan/bersama-sama terhadap variabel Y. Namun jika sebaliknya yaitu $\text{sig} > 0,05$ atau $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Berikut ini adalah hasil uji Simultan yang akan disajikan pada tabel di bawah ini;

Tabel 30 Hasil Uji Simultan Regresi Linear Berganda

ANOVA					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	206,165	2	103,083	10,990	0,000
Residual	403,313	43	9,379		
Total	609,478	45			

Dari tabel tersebut dapat kita lihat nilai signifikansi dan F hitung. Sebelum itu, untuk menghitung nilai F tabel terlebih dahulu harus diketahui nilai $f(k; n-k)$. Lebih lanjut, n merupakan jumlah sampel yaitu sebanyak 46. Sementara k adalah jumlah variabel x yaitu

sebanyak 2 sehingga $f(2;44)$. Setelah dilihat pada distribusi tabel f, maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3,204.

Selanjutnya, akan dilakukan perbandingan signifikansi dan nilai F sebagai berikut:

Tabel 31 Perbandingan Signifikansi Uji F Simultan

Sig.	Keterangan
0,000	Berpengaruh

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa variabel kohesivitas kelompok dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai. Setelah melakukan perbandingan signifikansi, akan dilakukan cara kedua yaitu perbandingan nilai F. Sebelum itu untuk menghitung nilai F tabel terlebih dahulu harus diketahui nilai $f(k; n-k)$. Lebih lanjut n merupakan jumlah sampel yaitu sebanyak 46 orang. Sementara k adalah jumlah variabel x yaitu sebanyak 2 sehingga $f(2;44)$. Setelah dilihat pada distribusi tabel F sebesar 3,204.

Setelah diketahui nilai F tabel, maka dapat dilakukan perbandingan F hitung dengan F tabel dibawah ini :

Tabel 32 Perbandingan Nilai F Uji Simultan

F hitung	F tabel	Keterangan
10,990	3,204	Berpengaruh

Dari tabel tersebut didapati nilai F hitung sebesar $10,990 > 3,203$ sehingga menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara

kohesivitas kelompok dan kualitas kehidupan kerja secara tidak bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Dengan kata lain berdasarkan hasil uji F (simultan) yang telah dilakukan didapati hasil bahwa hipotesis 3 diterima, dan H_0 ditolak sehingga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kohesivitas kelompok dan kualitas kehidupan kerja secara tidak bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

4. Besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Besar pengaruh variabel X disini terdiri dari dua jenis dan akan dijabarkan masing-masing sebagai berikut:

- a. Pengaruh variabel X secara bersama-sama terhadap variabel terikat dapat dilihat dengan mengetahui besaran koefisien determinasi yang merupakan dari regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2017) jika nilai koefisien determinasi mendekati nol maka pengaruh variabel bebas pada variabel terikat lemah. Sementara jika, nilai koefisien determinasi mendekati 1 maka pengaruh variabel bebas pada variabel terikat kuat. Berikut ini adalah hasil koefisien determinasi yang dimuat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 33 Model Summary

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,582	0,338	0,307	3,063

Tabel tersebut berisikan nilai koefisien determinasi yang tertulis pada bagian R square yang bernilai 0,122. Lebih lanjut, menurut Sugiyono (2017) untuk melihat nilai koefisien determinasi dalam % maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

Tabel 34 Nilai Koefisien Dertiminasi Dalam Persen

R square	%
0,338	33,8%

Tabel tersebut menunjukkan bahwa besar pengaruh kohesivitas kelompok dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 33,8 % sementara 66,2 % dipengaruhi oleh faktor lain.

- b. Besar kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dengan menghitung sumbangan efektif (SE) yang dimiliki masing-masing variabel. Menurut Sugiyono (2017) apabila SE semua variabel X dijumlahkan akan sama dengan nilai koefisien determinasi. Selanjutnya, untuk menghitung SE berikut adalah rumusnya:

$$SE = (\text{Beta } X_i) \times (\text{Koefisien Korelasi } X_i) \times 100\%$$

Nilai koefisien beta masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 35 Korelasi Dalam Degeresi Linear

Correlations

		Self Presentation	Self Esteem	Self Consciosuness
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1,000	0,513	0,450
	Kohesivitas Kelompok	0,513	1,000	0,384
	Kualitas Kehidupan Kerja	0,450	0,384	1,000

Berdasarkan tabel tersebut telah diketahui nilai korelasi masing-masing variabel X terhadap variabel Y. Untuk kohesivitas kelompok atau X1 memiliki korelasi nilai sebesar 0,513. sedangkan untuk X2 yaitu kualitas kehidupan kerja memiliki nilai beta dan koefisien sebesar 0,450. Setelah mengetahui besaran nilai beta dan koefisien korelasi tiap variabel X maka adalah perhitungan nilai SE yang di sajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 36 Perhitungan Sambungan Efektif (SE)

Variabel	koefisien regresi (beta)	koefisien korelasi	SE
x1	0,400	0,513	20,5
x2	0,296	0,45	13,3
Total			33,8

Berdasarkan tabel tersebut, telah diketahui nilai sumbangan efektif atau SE masing-masing variabel terikat, dalam hal ini kinerja pegawai. Lebih lanjut kohesivitas kelompok memiliki SE sebesar 20,5 %. Sedangkan sumbangan efektif kohesivitas kelompok adalah 33,8 %.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara kohesivitas kelompok dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai di PT Mandala Cipta Jaya. Untuk itu teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda, oleh karenanya sebelum melakukan analisis tersebut, sebelum melakukan analisis tersebut dilakukanlah uji prasyarat berupa uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heterokesdatisitas.

Setelah melakukan uji normalitas, nilai di peroleh signifikansi sebesar 0,200 nilai ini $> 0,05$ dimana memiliki arti bahwa data ini berdistribusi norma. Setelah it, dilakukan ui linearitas pada kedua variarel bebas dalam penelitian ini yaitu kohesivitas kelompok dan kualitas kehidupan kerja. Variabel kohesivitas kelompok memiliki nilai signifikansi 0,209 sementara variabel variabel kualitas kehidupan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,052. Dengan kata lain kedua variabel ini memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Hal ini mengartikan bahwa dalam penelitian ini memiliki pengaruh linier. Kemudian hasil uji multikolinieritas menunjukan nilai tolerance sebsar $0,853 > 0,10$ dan nila VIF sebesar $1,138 < 10,00$. Kedua hasil tersebut menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam data penelitian. Selanjutnya pada hasil uji heterokesdatistas dengan metode glejser menunjukkan nilai signifikansi sebesar kohesivitas kelompok $0,054 > 0,05$ dan kualitas kehidupan kerja $0,457 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa

pada variabel ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Setelah melakukan beberapa uji prasyarat tersebut didapati bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, dan memiliki pengaruh linier dan tidak memiliki gejala multikolinieritas dan heteroskedastisitas sehingga selanjutnya data akan di analisis menggunakan teknik analisis linier berganda dengan SPSS 20.0.

Penelitian ini memperoleh hasil deskripsi yang menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini adalah sebanyak 46 orang. Pada pengukuran kinerja pegawai di dapati bahwa skor minimum subjek 23 sementara itu skor maksimum yang diperoleh subjek adalah 40. Secara keseluruhan mean dari kinerja pegawai adalah 31 dengan standar deviasi 4. Kemudian pada pengukuran kohesivitas kelompok di ketahui bahwa skor minimum subjek adalah 29, sementara itu skor maksimum yang diperoleh oleh subjek adalah 40. Dan secara keseluruhan mean dari kohesivitas kelompok adalah 32 dengan standar deviasi sebesar 3. Yang terakhir pada pengukuran kualitas kehidupan kerja didapati skor minimum adalah 51 sementara skor maksimum yang didapat subjek adalah 80 secara keseluruhan mean dari kualitas kehidupan kerja adalah 63 dengan standar deviasi sebesar 6.

Setelah dilakukan pengkategorisasian skor kinerja pegawai subjek dengan norma yang berlaku maka diperoleh hasil bahwa sebanyak 2 subjek atau 4,35% memiliki kinerja pegawai yang rendah. Selanjutnya, sebanyak 76,09% subjek atau sekitar 35 pegawai memiliki

kinerja pawai dengan kategori sedang. Sementara sisanya 9 subjek atau 19,57% memiliki kinerja pegawai yang tinggi. Selanjutnya pada diperoleh sebanyak 0 subjek atau 0,00 % memiliki kohesivitas yang rendah. Lalu 30 subjek atau 65,22 % berkohesivitas dengan tingkat sedang sementara 16 subjek atau 34,78 % memiliki kohesivitas yang tinggi. Yang terakhir adalah pada kualitas kehidupan kerja di dapatkan bahwa 3 subjek atau sebesar 6,52 % memiliki kualitas kehidupan kerja yang rendah. Kemudian sebesar 34 subjek atau 73,91 % memiliki kualitas kehidupan kerja yang rendah. Dan sisanya sebesar 9 subjek atau 19,57 memiliki kualitas kehidupan kerja dengan tingkatan tinggi.

Dalam uji parsial didapatkan persamaan regresi yaitu $Y' = 4,426 + 0,506 X_1 + 0,173 X_2$. Arti dari persamaan ini adalah jika kohesivitas kelompok dan kualitas kehidupan kerja bernilai 0 maka nilai kinerja pegawai sebesar 4,426. Kemudian koefisien regresi variabel kohesivitas kelompok (X_1) sebesar 0,506 artinya jika variabel bebas yang lain bernilai tetap dan kohesivitas kelompok mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,243. Koefisien yang bernilai positif disini menunjukkan bahwa terjadi hubungan positif antara kohesivitas kelompok dengan *kinerja pegawai*. Semakin tinggi nilai *kohesivitas kelompok* maka *kinerja pegawai* akan mengalami kenaikan.. Lalu koefisien regresi variabel kualitas kehidupan kerja (X_2) sebesar 0,173 artinya jika variabel bebas yang lain bernilai tetap dan kualitas kehidupan kerja naik 1% maka

kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,173. Koefisien yang bernilai positif disini menunjukan terjadi pengaruh positif antara kualitas kehidupan pegawai. Semakin tinggi nilai kualitas kehidupan kerja maka akan semakin tinggi juga tingkat kerjanya.

Pada pengujian hipotesis pertama memperoleh memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikansi antara kohesivitas kehidupan kerja dengan kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 dan menunjukan korelasi positif yaitu 2,975. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kohesivitas kelompok pegawai maka kinerja pegawai yang dilakukan akan semakin rendah begitu pula sebaliknya, apabila semakin rendah kohesivitas kelompok pegawai maka tingkat kerjanya semakin tinggi.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan menurut Haryanti dan Cholil (2015) perusahaan perlu melakukan strategi dalam mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai, di dalam suatu perusahaan atau pun institusi para pegawai bekerja sama untuk mencapai target sehingga diperlukan adanya kohesivitas, kohesivitas merupakan hubungan antara anggota individu dengan individu lainnya di dalam kelompok yang saling bekerja sama sebagai satu unit. Sedangkan Menurut Zulkifli dan Yusuf (2015) Salah satu masalah yang terjadi di perusahaan Indonesia adalah kurangnya kohesivitas antara anggota

kelompok di dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga kinerja pegawai menjadi turun.

Ketertarikan pada kelompok ditentukan oleh kejelasan dan keberhasilan dalam pencapaian tujuan, maupun karakteristik kelompok yang mempunyai hubungan dengan kebutuhan dan nilai-nilai pribadi, kerja sama antara anggota kelompok, dan memandang kelompok tersebut lebih menguntungkan di banding kelompok lainnya (Hartinah, 2009:72), sehingga kohesivitas kelompok mengacu kepada sejauh mana anggota kelompok saling tertarik antar satu sama yang lain dan merasa menjadi bagian dari anggota kelompok tersebut, kelompok yang memiliki kohesivitas tinggi maka setiap anggota kelompok akan memiliki komitmen yang tinggi juga sedangkan kelompok yang memiliki tingkat kohesivitas yang rendah tidak akan tertarik satu sama lain sehingga kohesivitas bergantung pada tingkat ketertarikan individu yang dimiliki setiap anggota kelompok, semakin anggota kelompok merasa tertarik dan semakin sepakat mereka terhadap sasaran kelompok maka semakin kohesivitas pula kelompoknya.

Pada uji hipotesis ke dua memperoleh hasil bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan signifikansi antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai di PT Mandala Cipta Jaya dengan nilai signifikansi sebesar 0,033. menurut Simanjuntak (dalam mularsono, 2009), menyatakan bahwa kualitas SDM yang rendah mencerminkan beberapa hal, salah satunya adalah sebagai pekerja akan mempunyai

produktivitas rendah, padahal produktivitas kerja telah menjadi salah satu faktor penting dan strategi dalam dunia industri. pentingnya produktivitas kerja dalam dunia industri telah disadari oleh banyak pihak, salah satunya telah ditegaskan oleh michael porter yang menyatakan produktivitas sebagai akar penentu tingkat daya saing baik dalam level individu, perusahaan, industri maupun negara (sumbodo, 2010). Sedangkan menurut (sedarmayanti,2009:201), Lingkungan kerja yang sangat kondusif akan memberikan kesempatan kepada pegawai terhadap hasil yang diinginkan dan bersifat mendukung serta lingkungan kerja yang baik juga akan memberikan kenyamanan pribadi bagi setiap pegawai apabila fasilitas yang diberikan dalam keadaan bersih dan tidak bising, sedangkan pertukaran udara yang cukup serta peralatan yang memadai dan relatif lebih modern. menurut Simanjuntak (dalam mularsono, 2009), menyatakan bahwa kualitas SDM yang rendah mencerminkan beberapa hal, salah satunya adalah sebagai pekerja akan mempunyai produktivitas rendah, padahal produktivitas kerja telah menjadi salah satu faktor penting dan strategi dalam dunia industri. pentingnya produktivitas kerja dalam dunia industri telah disadari oleh banyak pihak, salah satunya telah ditegaskan oleh michael porter yang menyatakan produktivitas sebagai akar penentu tingkat daya saing baik dalam level individu, perusahaan, industri maupun negara (sumbodo, 2010).

Pada uji hipotesis ketiga memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kohesivitas kelompok dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini juga didukung oleh Musharfan Suneth pada tahun 2012 dengan variable yang diteliti Quality Of Work Life (Partisipasi Kerja, Restrukturisasi Kerja, Sistem Imbalan, dan Lingkungan Kerja) dan Kinerja Karyawan dengan menggunakan metode analisis Regresi berganda dengan hasil penelitian “adanya pengaruh yang signifikan variable restrukturisasi kerja, partisipasi, system imbalan, dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan. Salahsatu variable (Quaitiy Of Work Life) yang paling besar pengaruhnya adalah system imbalan.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian tentang pengaruh antara kohesivitas kelompok dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai yang telah di dapatkan hasil sebagai berikut ini :

1. Pada hipotesis pertama, hasil yang diperoleh oleh peneliti menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kohesivitas kelompok dengan kinerja pegawai. pengaruh yang di tunjukan dalam hal ini adalah berupa korelasi yang bersifat negatif, dimana semakin tinggi kohesivitas kelompok yang dimiliki maka akan semakin rendah tingkat kinerja pegawai, dengan kata lain hipotesis diterima.
2. Selanjutnya pada hipotesis kedua hasil yang diperoleh menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga dalam hal ini hipotesis kedua diterima.
3. Pada hipotesis ketiga menghasilkan hasil yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kohesivitas kelompok antara kohesivitas kelompok dan kualitas kehidupan kerja secara tidak bersama-sama secara tidak bersama sama dengan kinerja pegawai. Dalam hal ini hipotesis ketiga diterima, kemudian sumbangan efektif keduanya yaitu kohesivitas kelompok dan kualitas kehidupan kerja kepada kinerja pegawai adalah sebesar 33,8%.

Lebih lanjut variabel kohesivitas kelompok memberikan sumbangan 0,338 % sementara kualitas kehidupan kerja memiliki nilai 1,7 % bagi kinerja pegawai.

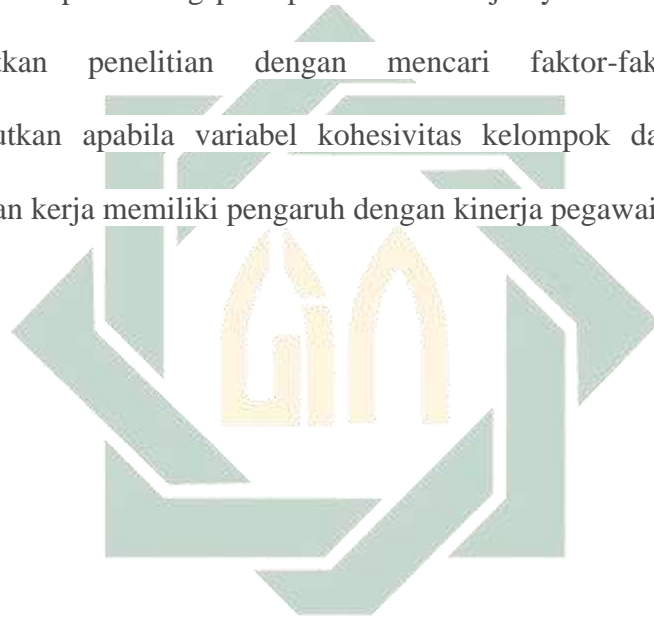
B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, berikut ini adalah beberapa saran yang akan diberikan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan kohesi bagi pegawai agar semangat bekerja dan kekompokana tercipta sehingga memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, pegawai juga melakukan interaksi antara sesama pegawai.
2. Perlu menciptakan iklim komunikasi perusahaan yang baik dengan membangun iklim komunikasi menjadi lebih terbuka, mendukung dan tetap memberikan perhatian pada tujuan kinerja yang tinggi antara sesama pegawai harus menjaga sikap dalam berkomunikasi, hendaknya pembicaraan mengedepankan saling pengertian, saling menjaga dan menghormati sehingga komunikasi selalu berjalan lancar, tepat sasaran dan tidak melukai perasaan satu sama lain.
3. Perlu diberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada perusahaan. Bentuk-bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, namun juga berupa pujian yang proporsional dengan

prestasi sehingga pegawai dapat terus terpacu dalam bekerja. Bentuk penghargaan lain dapat diberikan berupa pemberian kesempatan mengembangkan diri melalui pendidikan formal maupun informal sehingga pegawai terus berkembang yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai dan akan menjadi nilai tambah bagi pegawai yang bersangkutan serta bagi institusi tersebut.

4. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai data pendukung pada penelitian selanjutnya. Selain itu dapat melanjutkan penelitian dengan mencari faktor-faktor yang menyebutkan apabila variabel kohesivitas kelompok dan kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh dengan kinerja pegawai.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Daftar Pustaka

- (A.A. Prabu Mangkunegara, 2001 : 67-68) (manajemen sumber daya manusia perusahaan, bandung)
- Ariani, D., W. (2013). (Relationship with Supervisor and Co-Workers, Psychological Condition and Employee Engagement in the Workplace. *Journal of Business and Management*.4(3). 34-47)
- Aries, S., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 7(2), 7784.
- Aryansyah, I., & Kusumaputri, E., S.(2013) (Iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja.*Humanitas*.10(1),75-86)
- A,Siswanto Fahmi 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: PT Gramedia.
- Bruce, Lau dan Stephen K. Johnson (1999), *Pertumbuhan dan profitabilitas, produktivitas, turn over, Quality Of Work Life*
- Cion Orocomna, Tinneke M. Tumbel, Sandra Ingried Asaloei (*Jurnal Administrasi Bisnis* ISSN : 2338 - 9605 Vol. 7 No. 1 Tahun 2018)
- (Dalam mularsono, 2006) Pengaruh Konflik Peran dan Perilaku Anggota Organisasi terhadap Kinerja Kerja Pegawai pada Kepolisian Republik Indonesia Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang. Semarang: Universitas Diponegoro. Tesis, tidak diterbitkan
- E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 6, 2020 : 2227-2246 ISSN : 2302-8912 DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i06.p09>
- Eliyta Pramesda Valent, Gita Sugiyarti*, (Hikmah Master of Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of 17 Agustus 1945 (UNTAG) Semarang, Indonesia)
- Dubrin, Adrew. 1994. *Human Relation A Job Oriented Approach*. Virginia: Reston Pblishing Company,Inc.
- Firdaus., & Zamzam, F. 2018. *Aplikasi Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Forsyth, D.R. 2006. *Group Dynamics*. New York: Cole-Wadsworth
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo
- Hartinah (2009:72) (*Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 29 No. 1 Desember 2015| administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id)
- Hosmani, A., & Shambhushankar, B. (2014). Study on Impact of Quality of Work Life on Job Performance amongst Employees of Secunderabad Division of South Central Railway. *Research Journal of Managemnet Sciences*, 3(11), 8-11.
- Gobel, R. (2010, 19 Maret). (Meningkatkan Daya Saing Industri Nasional Menghadapi Persaingan Global. [on-line]. Diakses pada tanggal 15 Mei 2012 dari <http://inspirasitabloid.wordpress.com/>)
- Maria Megumi Larasati* (*Jurnal Manajemen dan Organisasi* Vol VIII, No 3, Desember 2017)
- Mangkunegara, A. A. (2001). *Manajemen SUMber Daya Manusia Alih Bahasa*. Jakarta: Salemba Empat.

- Marina Putri, Mirza Seurune, (Jurnal Psikologi Unsyiah ISSN: 2614-6428 Vol. 1, No. 1, Januari 2018)
- McShane dan Glinow. 2008. *Organizational Behavior*. Chicago: McGraw Hill.
- Mejbel, Y., Almsafir, D., Siron, T., & Alnaser, B. (2013). Relationship between quality of worklife and productivity. (*Research Journal of Management Sciences*.12(4).33-57)
- Nugroho, A. H. (2006). Pengaruh Konflik Peran dan Perilaku Anggota Organisasi terhadap Kinerja Kerja Pegawai pada Kepolisian Republik Indonesia Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang. Semarang: Universitas Diponegoro. Tesis, tidak diterbitkan
- Simanjuntak, Payaman J.2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*.Jakarta :Lembaga Penerbit Fakultas
- Steinhardt MA, Dolbier CL, Gottlieb NH, and McCalister KT. 2003. The Relationship Between Hardiness, Supervisor Support, Group Cohesion, and Job Stress as Predictors of Job Satisfaction. *American J Health Promotion*. 17(6): 382-389.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif,kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung (Suryadi Prawirosentono, 1992 : 2002) manajemen sumber daya manusia : kebijakan kinerja karyawan. Edisi 1. Cetakan BPFE. Yogyakarta
- Pebri Fitri Antaka (648 Jurnal Fakultas Ekonomi Tahun 2018)
- Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (abil fada ismail hilmannuddin, 2019)
- Prujuit, T.(2003). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap produktifitas.*Jurnal Psikologi Undip*.30(2), 302-322 Robbins, S. (2001).*Organizational Behavior*; 9 Edition. United States Of America; Printice Hall International, Inc
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2001. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sinambela, P. Lijan.2013. *Kinerja Pegawai:Teori, pengukuran dan Implikasi*.Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinungan, M. (2008). *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sumbodo, D. P. (2010, 26 Februari). *Daya Saing dan Produktivitas Indonesia dan Negara ASEAN* [on-line]. Diakses pada tanggal 16 Maret 2012 dari <http://didiksumbodo.blogspot.com/2010/02/dayasaing-dan-produktivitas-indonesia.html>
- Suryadi, E. (2010). Analisis Peranan Leadership dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajerial*, Vol.8(No.16), Hal.1-9.
- Veitzal, R., & Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada