

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PENERBANG DAN CREW PESAWAT POLRI PADA DIREKTORAT POLUDARA KORPOLAIRUD BAHARKAM POLRI

Oleh : Asep Tapip Yani dan Fira Andarini*

ABSTRACT

This study aims to determine the extent of the influence of work life quality and work motivation on the performance of pilots and crew of the Indonesian National Police at the Police Directorate of Korpolaairud Baharkam Polri. and to test whether motivation is the most dominant variable influencing the performance of pilots' performance and crew of the Indonesian National Police at the Police Directorate of the Korpolaairud Baharkam Polri. To analyze the descriptive analysis method, multiple regression analysis and hypothesis testing were used. The results of the research show that from the results Based on the results of the regression coefficient analysis, the regression equation is obtained for the three variables, namely: There is a positive and significant effect on the quality of work life on the performance of the Indonesian Air Force Polar Aviation Crew and Aircraft Corps. t count test is 2,272 with a significance of 0.029. There is a positive and significant influence between work motivation on the performance of Aviation and Polri Aircraft Crew at the Police Directorate of the Police Corps of Baharkam Polri. This is shown from the results of the t test of 2,398 with a significance of 0.022. There is a significant effect between the quality of work life and work motivation on the performance of the Indonesian Air Force's Flight Crew and Aircraft at the Police Directorate of the Police Corps of the Indonesian Police Corps. This is indicated by the results of the calculated F test of 5,169 with a significance of 0,000 and the regression equation $Y = -5,607 + 0.335X_1 + 0.750X_2$.

Keywords: work life quality and work motivation on performance

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan di era global Organisasi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan Organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup Organisasi. Sumber daya manusia adalah pemeran utama dalam setiap Organisasi dibandingkan modal, teknologi dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Manusia yang memilih teknologi yang digunakan, manusia yang mencari modal, manusia yang menggunakan dan memeliharanya, disamping manusia dapat menjadi keunggulan bersaing yang terus menerus.

Keberhasilan suatu Organisasi sangat tergantung pada aspek manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia maka Organisasi tidak akan ada karena sumber daya manusia merupakan aset bagi Organisasi. Sumber daya manusia yang professional adalah sumber daya manusia yang handal dan cakap

dalam menyelesaikan tugas yang diberikan Organisasi.

Dibalik berkembangnya sebuah Organisasi terdapat peran dari kinerja Anggotanya. Anggota dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Demi mencapai tujuan suatu Organisasi maka hasil kerja yang dihasilkan seorang Anggota harus optimal. Kinerja Anggota merupakan pondasi kinerja Anggota. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi optimalnya kinerja Anggota salah satunya adalah motivasi.

Motivasi yang ditunjukkan seorang Anggota merupakan bentuk usaha atau kemauan keras seseorang untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Tanpa sebuah motivasi seorang Anggota tidak akan bersemangat dalam mengerjakan sesuatu. Apabila Anggota sudah merasa termotivasi pekerjaan sesulit apapun akan mudah untuk dikerjakan dan tentu Anggota akan memberikan kontribusi yang besar

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

bagi Organisasi . Sebaliknya apabila Anggota tidak memiliki motivasi maka pekerjaan yang dikerjakan tidak akan memenuhi standard yang ditentukan sebuah Organisasi . Umumnya motivasi muncul dari dalam diri seseorang. Namun motivasi dapat muncul dari faktor luar misalkan dukungan dari orang-orang terdekat. Oleh karena itu, setiap Anggota dalam mencapai pekerjaan yang maksimal memerlukan motivasi kerja yang tinggi agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi..

Memotivasi seseorang tidak semudah yang kita duga. Kenyataannya walaupun penggajian telah ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan Organisasi , belum menjadi jaminan bahwa para Anggota otomatis akan bekerja dengan sungguh-sungguh. Terciptanya motivasi kerja Anggota juga didukung oleh lingkungan kerja di Organisasi tersebut.

Organisasi bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja atau disebut juga dengan Quality of Work Life (QWL) dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan Organisasi . Lingkungan yang kondusif dan nyaman yang tentunya sangat diinginkan oleh Anggota . Hal yang utama dari kualitas kehidupan kerja adalah dampaknya bagi individu tersebut yaitu pekerjaan dapat menyebabkan orang menjadi lebih baik bukan orang-orang dapat mengerjakan pekerjaan lebih baik. Kualitas kehidupan kerja yang tinggi meliputi perasaan positif terhadap pekerjaannya karena suatu motivasi menunjukkan pekerjaan dan suatu keseimbangan yang baik antara kehidupan dan nilai-nilai pribadi serta terpenuhi kebutuhannya.

Mengingat sedemikian pentingnya peran Anggota maka Organisasi perlu memperhatikan masalah kualitas kehidupan kerja agar Anggota dapat bertahan dan akan memberikan kontribusi lebih pada Organisasi . Dengan keadaan lingkungan kerja yang baik tentu akan meningkatkan motivasi Anggota untuk mampu produktif dalam bekerja.

Dalam hal ini kinerja Anggota adalah suatu proses yang akan melibatkan banyak pihak dalam melakukan kegiatan tersebut maka diperlukan prosedur yang efisien, efektif dan mudah dilaksanakan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis melakukan pembahasan mengenai “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penerbang dan Crew pesawat Polri pada Direktorat Poludara KORPOLAIRUD Baharkam Polri”.

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita mengerti karena tanpa SDM, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan semakin berkembangnya suatu organisasi maka semakin sulit pula perencanaan dan pengendalian pegawainya. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan manajemen personalia yang mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian, baik dalam hal administrasi, pembagian tugas maupun pada kegiatan personalia lainnya.

Menurut Handoko (2001) mendefinisikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Pada dasarnya tujuan manajemen SDM adalah menyediakan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam proses pencapaian tujuan ini, maka manajemen personalia mempelajari bagaimana memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi dan mempertahankan tenaga kerja dalam baik jumlah tipe yang tepat. Manajemen personalia dapat berhasil bila mampu menyediakan tenaga kerja yang kompeten untuk melaksanakan pekerjaan yang harus dilakukan.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu : arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan dan kekuatan perilaku (sebagai kekuatan individu dalam bekerja).

Menurut Robbins (2008:222) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Dan Indikator motivasi menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2017 : 153) yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan harga diri
- e. Kebutuhan aktualisasi diri Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97).

Sedangkan menurut Zainal (2014:406), arti kinerja yaitu perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengembangkan dan membuktikan kembali kebenaran dari penelitian sebelumnya jika diterapkan pada subjek, objek, dan tempat yang berbeda. Jenis penelitian yang digunakan ini yaitu survey dengan menggunakan kuisioner sementara metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pada Penerbang dan Crew Pesawat Polri pada Direktorat Poludara Korps Polairud Baharkam Polri. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja Anggota. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

HASIL

Sebelum dilakukan analisis data, maka dalam penelitian ini perlu dilakukan pengujian instrumen yaitu pengujian validitas. Validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. syarat minimum suatu item dianggap valid adalah nilai r hitung $> r$ tabel. Dimana semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat tersebut makin mengenai ke sasarnya, atau menunjukkan apa yang seharusnya diukur sedangkan dari jumlah responden dalam penelitian ini yaitu sebesar 40 orang/responden maka didapat r tabel 0,312.

Tabel 1.
Perhitungan Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Syarat	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	0,648	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,756	0,60	Reliabel
Kinerja Anggota (X3)	0,677	0,60	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data SPSS Windows 20.0 (2018)

Dari hasil pengujian reliabilitas pada tabel 1 yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Anggota (Y) dapat dinyatakan reliabel, artinya bila digunakan untuk mengukur berkali-kali menghasilkan data yang sama sehingga dapat digunakan untuk pengujian berikutnya.

Tabel 2.

Analisis Regresi Linear Berganda **Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5.607	15.246		-.394	.696
Kualitas Kehidupan Kerja	.335	.147	.331	2.272	.029
Motivasi Kerja	.750	.313	.349	2.398	.022

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota

Sumber : Pengolahan Data SPSS Windows 20.0 (2018)

Dapat dilihat dari kolom *Unstandardized Coefficient B*. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 16.0 menunjukkan bahwa: $Y = -5.607 + 0.335X_1 + 0.750X_2$

1. Konstanta sebesar -5.607; artinya jika *kualitas kehidupan kerja* dan *motivasi kerja* nilainya adalah 0, maka *kinerja Anggota* nilainya sebesar -5.607.
2. Koefisien regresi variabel *kualitas kehidupan kerja* (X1) sebesar 0,335 ; artinya jika *kualitas kehidupan kerja* mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka *kinerja Anggota* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,335. Koefisien bernilai positif antara *kualitas kehidupan kerja* dengan *kinerja Anggota* , maka semakin tinggi tingkat *kualitas kehidupan kerja* dilakukan maka *kinerja Anggota* akan semakin tinggi.
3. Koefisien regresi variabel *Motivasi kerja* (X2) sebesar 0,750 ; artinya jika *Motivasi Kerja* mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka *Kinerja Anggota* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,750. Koefisien bernilai

positif antara motivasi kerja dengan kinerja Anggota, maka semakin tinggi tingkat *motivasi kerja* dilakukan maka *kinerja Anggota* akan semakin tinggi.

Tabel 3.

Uji Koefisien Determinasi **Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	Sig. F Change
1	.467 ^a	.218	.176	2.936	.218	5.169	.010

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, kompensasi

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS Windows 20.0 (2018)

Berdasarkan output diatas bahwa nilai signifikansi dalam uji sig. F sebesar 0,010 lebih kecil dari probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Anggota. Sementara untuk melihat berapa persen pengaruh tersebut diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,218 (nilai 0,218 adalah penguadratan dari koefisien korelasi dan R yaitu $0,467 \times 0,467 = 0,218$). Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) 0,218 sama dengan 21,8%. Angka tersebut mengandung arti bahwa kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Anggota sebesar 21,8% sedangkan sisanya ($100\% - 21,8\% = 78,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model ini.

Tabel 4.

Uji T (Hipotesis Parsial) **Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.607	15.246		-.394	.696
	Kualitas Kehidupan Kerja	.335	.147	.331	2.272	.029
	Motivasi Kerja	.750	.313	.349	2.398	.022

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota

Sumber : Pengolahan Data SPSS Windows 20.0 (2018)

Berdasarkan tabel 5.17 uji t, diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel kualitas kehidupan kerja adalah lebih besar dari t tabel [$n - k - 1$], ($2,272 > 1,687$), Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H1 diterima, maka ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja Anggota. Dan bisa dilihat dari probabilitasnya (Sig.) kualitas kehidupan kerja memiliki nilai probabilitas sebesar 0,029. Hal ini juga menjelaskan bahwa $0,029 < 0,05$, maka H1 diterima.

Begitu juga dengan t hitung pada variabel motivasi kerja adalah lebih kecil dari t tabel [$n - k - 1$], ($2,398 > 1,687$), Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H2 diterima, maka membuktikan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Anggota. Dan jika dilihat dari nilai probabilitasnya (Sig.), motivasi kerja memiliki nilai probabilitas sebesar $0,022 < 0,05$. Jadi bila diuji dengan uji t (uji parsial), maka dua variabel independen yaitu kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap variabel dependent.

Tabel 6.

Uji F (Hipotesis Simultan) **ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89.098	2	45.549	5.169	.010 ^a
	Residual	318.877	37	8.618		
	Total	407.975	39			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Anggota

Sumber : Pengolahan Data SPSS Windows 20.0 (2018)

Uji hipotesis simultan dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel pada $(k-1) (n-k)$. Nilai F hitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA. Nilai F tabel dengan tingkat signifikan 5% dan degrees of freedom (df) dengan $df1 = k-1$ atau $3-1=2$ dan $df2 = n-k$ atau $40-3=37$ nilai F tabel adalah sebesar 3.25.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan uji F, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 5.169 dan nilai F hitung tersebut lebih besar dari F tabel yaitu 3.25. Dari hasil uji hipotesis tersebut maka keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan H_a diterima (hipotesis penelitian), artinya secara bersama-sama kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Anggota.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja Penerbang dan Crew Pesawat Polri pada Direktorat Poludara Korps Polairud Baharkam Polri. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 2,272 dengan signifikansi 0.029.

2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja Penerbang dan Crew Pesawat Polri pada Direktorat Poludara Korps Polairud Baharkam Polri Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 2,398 dengan signifikansi 0.022.
 3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Penerbang dan Crew Pesawat Polri pada Direktorat Poludara Korps Polairud Baharkam Polri. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji F hitung sebesar 5,169 dengan signifikansi 0,000 dan persamaan regresi $Y = -5.607 + 0.335X_1 + 0.750X_2$
 4. Berdasarkan penelitian ini kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Penerbang dan Crew Pesawat Polri pada Direktorat Poludara Korps Polairud Baharkam Polri sebesar 21,8%, dan sisanya 78,2% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.
- Mckenna, Eugene. 1995: The Essence of Manajemen Sumber Daya Manusia . Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hermawat, Adya. 2016. Quality of Work Life dan Organizational Citizenship Behavior Sebuah Kajian Empiris. Malang :Universitas Widyagama.
- Mochtar, H. 2012. Hubungan Komponen Quality of Work Life dengan Kinerja Anggota . Universitas Indonesia: Fakultas Ekonomi.
- Singarimbun, H. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Reni. 2001. Kualitas Kehidupan Kerja. Tersedia : <http://www.geocities.com>. Diakses tanggal 10 Maret 2018
- Oktaviani, Triana (2009) Analisis Hubungan Faktor Quality of Work Life dengan Produktivitas Kinerja Anggota PT Taspen Persero : Bogor

DAFTAR PUSTAKA

- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Prawirosentono, Suryadi. 2015. Kinerja dan Motivasi Kerja Anggota . Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Hasan, Iqbal. 2001. Pokok-pokok materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif). Jakarta: Bumi Aksara.