

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH INSENTIF DAN IKLIM KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA PEMASARAN PT. SHAKTI TOP FINANCE MAKASSAR

Jamal¹, Badaruddin², Asniwati³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

Email : jamal18.nobel@gmail.com¹, badar@stienobel-indonesia.ac.id²,

asniwatorachmat1@gmail.com³

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh Insentif dan Iklim Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja, kemudian pengaruh Insentif, Iklim Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Produktivitas, serta pengaruh Insentif dan Iklim Kerja terhadap Produktivitas melalui Kualitas Kehidupan. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey. Pelaksanaan penelitian dilakukan pada PT. Shakti Top Finance Makassar. Waktu penelitian dilakukan mulai Januari 2021 sampai dengan Maret 2021. Populasi sebanyak 34 orang tenaga pemasaran yang seluruhnya menjadi sampel dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif dan Iklim Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, kemudian kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, selanjutnya Insentif dan Iklim Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas melalui kualitas kehidupan kerja. Hasil dari penelitian ini dapat dikatakan bahwa semakin terpenuhi insentif dan iklim kerja akan menyebabkan produktivitas karyawan juga meningkat, meskipun melalui kualitas kehidupan kerja, karena insentif dan iklim kerja tidak berdampak langsung terhadap produktivitas tenaga pemasaran.

Kata kunci : Insentif, Iklim Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Produktivitas Kerja

Abstract

The research aims to analyze the influence of incentives and working climate on the quality of work life, then the influence of incentives, working climate and quality of work life on productivity, as well as the influence of incentives and working climate on productivity through the quality of work life of sales. This research approach uses survey research. The research was carried out at PT. Shakti Top Finance Makassar. When the research was conducted from January 2021 to March 2021. The Population of 34 salespeople who were all the samples in this study. The results showed that incentives and work climate have a positive and significant effect on the quality of work life but not significant to work productivity, then the quality of work life has a positive and significant effect on productivity, then incentives and work climate have a positive and significant effect on productivity through the quality of work life. The results of this study can be said that the more fulfilled incentives and the work climate will cause employee productivity to also increase, although through the quality of work life, because incentives and work climate do not have a direct impact on the productivity of the sales force.

Keywords : Incentives, Work Climate, Quality of Work Life, Work Productivity

PENDAHULUAN

Era globalisasi merupakan zaman dimana seluruh organisasi harus dapat mempersiapkan diri dalam mengembangkan ilmu pengetahuan agar dapat bertahan ditengah meningkatnya persaingan baik lokal, regional, maupun internasional. Munculnya krisis global dan perusahaan-perusahaan sejenis yang bergerak dalam bidang yang sama mengakibatkan timbulnya persaingan ketat dalam lingkungan bisnis dan tentu saja harus dihadapi. Sebagai konsekuensinya, perusahaan harus memiliki produktivitas tinggi dengan cara mengelola sumber daya yang dimilikinya secara optimal. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah aset yang sangat penting dan berpengaruh terhadap berjalannya roda perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan produktivitas di dalam lingkungannya. Keberhasilan

perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, dan yang merupakan salah satu faktor penting dalam hal tersebut adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Suatu perusahaan tidak bisa terlepas dari tenaga kerja manusia, meskipun aktivitas perusahaan tersebut telah didukung oleh sumber daya alam dan modal yang besar serta teknologi yang canggih, karena secanggih apapun teknologi atau sebesar apapun sumber daya alam dan modal yang dimiliki jika tanpa ditunjang oleh sumber daya manusia yang kompeten dan handal, maka perusahaan tidak akan mampu beroperasi dengan maksimal sehingga akan sulit dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia sangat penting untuk mendapatkan perhatian lebih dari manajemen perusahaan khususnya bagi tim manajemen sumber daya manusia.

PT. Shakti Top Finance Makassar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pada pembiayaan konsumen dengan spesialisasi pembiayaan kendaraan bermotor, modal usaha dan investasi di segmen UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) dan juga pembiayaan multi guna seperti pembiayaan renovasi rumah, pendidikan, umroh dan kebutuhan-kebutuhan yang bersifat konsumtif lainnya. Sebagai perusahaan pembiayaan yang melayani banyak segmen mengharuskan perusahaan memiliki karyawan yang kompeten dan memiliki produktivitas yang maksimal agar mampu bersaing dengan perusahaan lain yang menjadi kompetitornya. Produktivitas kerja yang dicapai oleh karyawan berkaitan erat dengan hasil kerja yang ingin dicapai. Hasil kerja karyawan tersebut merupakan produktivitas kerja sebagai target yang didapat melalui kualitas kerjanya dengan melaksanakan tugas yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu PT. Shakti Top Finance Makassar sebagai salah satu perusahaan pembiayaan terkemuka di Indonesia diharuskan untuk memperhatikan seluruh aspek yang berhubungan dengan insentif, iklim kerja, dan kualitas kehidupan kerja, serta produktivitas kerja karyawan di PT. Shakti Top Finance Makassar yang dapat berimbas pada pencapaian hasil profit yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dari pengamatan sementara terhadap kondisi yang ada pada PT. Shakti Top Finance Makassar ada beberapa dari kualitas kehidupan kerja yang perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen perusahaan, yaitu : (1) Sistem insentif atau imbalan yang inovatif, yaitu bahwa insentif 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 (2) Iklim kerja, yaitu tersedianya iklim kerja yang kondusif termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku, kepemimpinan serta lingkungan fisik. Dengan hal tersebut maka karyawan akan dengan sendirinya akan terpacu untuk memberikan kinerja terbaik dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai karyawan. Pemanfaatan Sumberdaya manusia di PT. Shakti Top Finance Makassar harus dioptimalkan sehingga di tengah maraknya kompetitor yang hadir menjadi tantangan yang harus dilewati agar tetap bisa eksis harus ditunjang oleh sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas sehingga dengan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan hasil akhirnya dapat mencapai target - target yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Secara umum produktivitas mengandung pengertian antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang di pergunakan. Karena itu produktivitas ini menunjukkan rasio antara sumber daya yang digunakan dan produksi atau antara

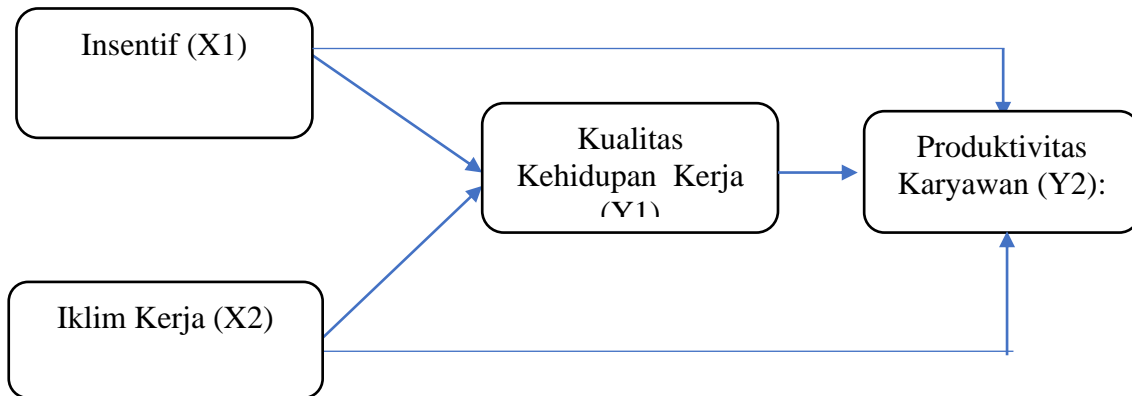
masuk (input) dan keluaran (output). Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dikeluarkan dengan sumber-sumber daya yang ada pada kurun waktu tertentu (Ravianto, 2014:2). Sementara itu, peningkatan produktivitas merupakan pengertian relatif, melukiskan keadaan yang lebih merupakan pengertian relatif, melukiskan keadaan yang lebih baik dibandingkan dengan suatu keadaan masa lampau atau keadaan ditempat lain. Produktivitas meningkat jika digunakan sumberdaya yang lebih sedikit untuk mencapai produksi yang sama atau bahkan produksi lebih banyak. Produktivitas meningkat jika dengan penggunaan sumber daya yang sama diperoleh produksi yang lebih banyak. Demikian pula produktivitas meningkat jika penggunaan sumber daya lebih banyak menghasilkan yang jauh lebih banyak. Dalam pencapaian yang mempengaruhi produktivitas karyawan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi antara lain adalah adanya insentif, iklim kerja, dan kualitas kehidupan kerja.

Salah satu motivasi dasar bagi banyak orang menjadi pegawai atau karyawan pada suatu organisasi tertentu adalah mendapatkan nafkah (Siagian, 2017:252). Masalah insentif saat ini dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dilakukan oleh manajemen suatu organisasi. Dikatakan merupakan tantangan karena imbalan oleh para pekerja tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuasan kebutuhan materielnya, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia. sebaliknya organisasi cenderung melihatnya sebagai beban yang harus dipikul oleh organisasi tersebut dalam rangka upaya pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya. Selain insentif, iklim kerja juga berdampak kepada produktivitas karyawan. Iklim kerja adalah yang menyangkut lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan pekerjaan. Iklim kerja akan memberikan manfaat yaitu meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kinerja karyawan, dan disiplin kerja. Iklim kerja adalah situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan antara pimpinan dengan staf-staf, atau hubungan antara peserta organisasi yang menjadi anggota instansi ikut mempengaruhi proses kegiatan dan pencapaian tujuan instansi (Damanik, 2019:104). Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah kualitas kehidupan kerja. Kualitas Kehidupan kerja pada awalnya diartikan sebagai teknik manajemen yang mencakup gugus kendali mutu, kekayaan pekerjaan, suatu pendekatan untuk bernegosiasi dengan serikat pekerja. Sebagai upaya manajemen untuk memelihara kebugaran mental para karyawan/pegawai, membina hubungan yang serasi, manajemen yang berpartisipasi dan salah satu bentuk intervensi dalam pengembangan operasional (Arifin, 2012:4). Kualitas kehidupan kerja didefinisikan sebagai keseimbangan antara keinginan atau minat pekerja dengan tanggung jawab sosial perusahaan/organisasi (Robbins dan Judge, 2016:216). Berdasarkan atas penjelasan-penjelasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis bermaksud melakukan penelitian yang lebih mendalam pada produktivitas karyawan PT. Shakti Top Finance Makassar dengan membatasi penelitian kedalam variabel insentif, iklim kerja, kualitas kehidupan kerja, dan produktivitas karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Insentif dan Iklim Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja, kemudian pengaruh Insentif, Iklim Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Produktivitas, serta pengaruh Insentif dan Iklim Kerja terhadap Produktivitas melalui Kualitas Kehidupan Kerja Tenaga Pemasaran PT. Shakti Top Finance Makassar

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



HIPOTESIS PENELITIAN

Melalui gambar kerangka konsep di atas maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu

1. Insentif dan Iklim Kerja berpengaruh Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Tenaga Pemasaran PT. Shakti Top Finance Makassar
2. Insentif, Iklim Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Pemasaran PT. Shakti Top Finance Makassar
3. Insentif dan Iklim Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas melalui Kualitas Kehidupan Kerja Tenaga Pemasaran PT. Shakti Top Finance Makassar

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross sectional, yaitu metode yang dipergunakan karena pengukuran atau pengamatan dalam penelitian ini dilakukan hanya pada saat yang sama, dan tiap subjek hanya diukur atau diamati satu kali saja. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Shakti Top Finance Makassar di alamat Jalan toddopuli Raya Timur, Borong Makassar, dengan subyek penelitiannya adalah karyawan perusahaan. Penelitian ini menggunakan total sampling atau sampel jenuh, sehingga sampel yang digunakan berjumlah sama dengan populasi. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 34 orang. Adapun indikator dari variabel pada penelitian ini terdiri dari berbagai sumber, yaitu untuk variabel insentif indikatornya terdiri atas dua (Sarwoto, 2012:144; Wiyata et al, 2019:6), variabel Iklim kerja terdiri dari empat dimensi (Wirawan, 2007:137; Badruzzaman, 2020:238), variabel kualitas kehidupan kerja terdiri dari Sembilan indikator (Cascio 2015:210), dan variabel produktivitas terdiri dari empat indikator (Saleh dan Utomo, 2018:36)

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan model analisis jalur (path analysis) dan pengolahan data menggunakan program SPSS. Analisis jalur merupakan teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang ada pada regresi berganda jika variabel bebasnya memberikan pengaruh terhadap variabel terikatnya baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Riduwan dan Kuncoro, 2013:28). Analisis jalur merupakan bentuk terapan dari analisis multiregresi yang membantu memudahkan pengujian hipotesis dari hubungan-hubungan antar variabel yang cukup

rumit. Korelasi antar variabel dalam analisis jalur di hubungkan dengan parameter dari model yang di teliti dan di nyatakan dengan diagram jalur.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
HASIL

Analisis Deskripsi Responden terhadap Variabel Regresi

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan maka diperoleh data Distribusi Pernyataan Karyawan tentang Insentif, Iklim Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja, serta Produktivitas Tenaga Pemasaran PT. Shakti Top Finance Makassar sebagai berikut:

Tabel 1 Tanggapan Responden terhadap variabel penelitian

| Variabel | Nilai Rata-Rata | Kategori |
|-------------------------------|-----------------|--------------|
| Insentif (X1) | 3.64 | Tinggi |
| Iklim Kerja (X2) | 3.30 | Cukup Tinggi |
| Kualitas Kehidupan Kerja (Y1) | 3.55 | Tinggi |
| Produktivitas (Y2) | 3.24 | Cukup Tinggi |

Sumber: Analisis data primer, 2021

Pada tabel di atas, dari 34 responden, pada umumnya Tanggapan karyawan atas variabel insentif dan kualitas kehidupan kerja berada pada kategori tinggi, Tanggapan karyawan atas dan variabel iklim kerja dan produktivitas berada pada kategori cukup tinggi.

Analisis Persamaan Regresi

A. Analisis Regresi Model I

Pengujian model pertama pada penelitian ini yaitu menggunakan regresi berganda yang menggunakan tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel yang diuji pada model pertama yaitu Insentif (X1) dan Iklim Kerja (X2) terhadap Kualitas Kehidupan Kerja (Y1), yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 2 :

Tabel 2. Hasil Perhitungan Koefisien Regresi Model I

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | | |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Zero-order | Partial | Part |
| (Constant) | 5.241 | 3.782 | | 1.386 | .176 | | | |
| 1 X1 | .692 | .133 | .634 | 5.217 | .000 | .752 | .684 | .573 |
| X2 | .492 | .218 | .274 | 2.254 | .031 | .547 | .375 | .247 |

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Analisis data primer, 2021

Hasil analisis regresi menggunakan probabilitas dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Berdasarkan tabel 5.17 dapat dilihat bahwa nilai koefisien (B) yang bernilai positif yang menunjukkan antara variabel independen dan variabel dependen memiliki

hubungan positif, sehingga terbentuk persamaan model pertama, yaitu

$$Y_3 = 5,241 + 0,692X_1 + 0,492X_2$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa:

- 1) Apabila variabel iklim kerja bernilai konstan, maka setiap kenaikan skor Insentif (X_1) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan skor Kualitas Kehidupan Kerja (Y_1) sebesar 0,692 satuan. Sebaliknya, setiap penurunan skor Insentif (X_1) sebesar satu satuan, akan menurunkan skor Kualitas Kehidupan Kerja (Y_1) sebesar 0,692 satuan pada taraf signifikansi 0,000 ($< 0,05$)
- 2) Apabila variabel insentif bernilai konstan, setiap kenaikan skor Iklim kerja (X_2) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan skor Kualitas Kehidupan Kerja (Y_1) sebesar 0,492 satuan. Sebaliknya, setiap penurunan skor Iklim Kerja (X_2) sebesar satu satuan, akan menurunkan skor Kualitas Kehidupan Kerja (Y_1) sebesar 0,492, pada taraf signifikansi 0,03 ($< 0,05$)

Hal ini menunjukkan bahwa variabel insentif dan iklim kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan.

B. Analisis Regresi Model II

Pengujian model ke dua pada penelitian ini yaitu menggunakan regresi berganda yang menggunakan tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel yang diuji pada model pertama yaitu insentif (X_1), iklim kerja (X_2), dan kualitas kehidupan kerja (Y_1) terhadap produktivitas (Y_2), yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 2 :

Tabel 3. Hasil Perhitungan Koefisien Regresi Model II

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | | |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Zero-order | Partial | Part |
| (Constant) | -.838 | 2.319 | | -.362 | .720 | | | |
| 1 X1 | .029 | .108 | .048 | .270 | .789 | .595 | .049 | .032 |
| X2 | .026 | .140 | .026 | .185 | .855 | .436 | .034 | .022 |
| Y1 | .394 | .107 | .712 | 3.691 | .001 | .763 | .559 | .435 |

a. Dependent Variable: Y2

Sumber: Analisis data primer, 2021

Hasil analisis regresi menggunakan probabilitas dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Berdasarkan tabel 24 dapat dilihat bahwa nilai koefisien (B) yang bernilai positif yang menunjukkan antara variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan positif, sehingga terbentuk persamaan model ke dua, yaitu

$$Y_3 = - 0,838 + 0,029X_1 + 0,026X_2 + 0,394Y_1$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa:

- 1) Apabila variabel iklim kerja dan kualitas kehidupan kerja bernilai konstan, maka setiap kenaikan skor insentif (X_1) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan skor

produktivitas (Y_2) sebesar 0,029 satuan. Sebaliknya, setiap penurunan skor insentif (X_1) sebesar satu satuan, akan menurunkan skor skor produktivitas (Y_2) sebesar 0,029 satuan pada taraf signifikansi 0,79 ($>0,05$)

- 2) Apabila variabel insentif dan kualitas kehidupan kerja bernilai konstan, setiap kenaikan skor iklim kerja (X_2) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan skor produktivitas (Y_2) sebesar 0,026 satuan. Sebaliknya, setiap penurunan skor iklim kerja (X_2) sebesar satu satuan, akan menurunkan skor produktivitas (Y_2) sebesar 0,026 satuan, pada taraf signifikansi 0,86 ($> 0,05$)
- 3) Apabila variabel insentif dan iklim kerja bernilai konstan, setiap kenaikan skor kualitas kehidupan kerja (Y_1) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan skor produktivitas (Y_2) sebesar 0,394 satuan. Sebaliknya, setiap penurunan skor kualitas kehidupan kerja (Y_1) sebesar satu satuan, akan menurunkan skor produktivitas (Y_2) sebesar 0,394 satuan, pada taraf signifikansi 0,00 ($< 0,05$)

Hal ini menunjukkan bahwa variabel insentif dan iklim kerja mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan produktivitas karyawan, tetapi variabel kualitas kehidupan kerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan produktivitas karyawan.

Analisis Jalur

Hasil analisis jalur ini berdasarkan hasil output dari dua regresi untuk mendapatkan koefisien beta dan menemukan adanya hubungan tidak langsung, selengkapnya terdapat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Hasil Koefisien Jalur dengan Sobel Test

| Hipo-tesis | Variabel | | | Direct Effect | Indirect Effect | Total Effect | Sobel Test > 1.96 | Ket. |
|------------|------------------|-------------------------------|--------------------|---------------|-----------------|--------------|-------------------|------|
| | Independen | Intervening | Dependen | | | | | |
| 1 | Insentif (X1) | Kualitas Kehidupan Kerja (Y1) | Produktivitas (Y2) | 0.029 | 0.273 | 0.302 | 3.01 | Sig. |
| 2 | Iklim Kerja (X2) | Kualitas Kehidupan Kerja (Y1) | Produktivitas (Y2) | 0.026 | 0.194 | 0.220 | 1.98 | Sig. |

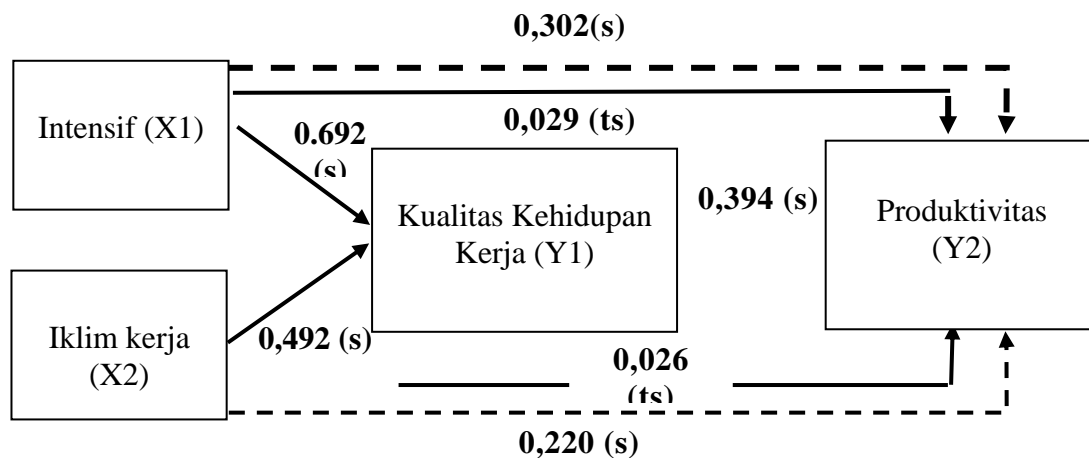
Sumber: Hasil olahan, 2021

- 1) Pengaruh insentif terhadap produktivitas melalui kualitas kehidupan kerja. Pengaruh langsung yang diberikan insentif terhadap produktivitas sebesar 0,029, sedangkan pengaruh tidak langsung insentif melalui kualitas kehidupan kerja adalah perkalian antara nilai beta insentif terhadap kualitas kehidupan kerja dengan nilai insentif terhadap produktivitas yaitu : $0,692 \times 0,394 = 0,273$. Maka pengaruh total yang diberikan insentif terhadap produktivitas pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $0,029 + 0,273 = 0,302$. Pengaruh antara insentif terhadap produktivitas karyawan melalui kualitas kehidupan kerja sebagai intervening dapat dikatakan berhasil karena ke dua hubungannya sesuai dengan hipotesis dengan nilai beta sebesar 0,302, kemudian, nilai sobel test yang diperoleh sebesar 3,01 lebih besar dari 1,96. ($3,01 > 1,96$) yang berarti signifikan.

- 2) Pengaruh iklim kerja terhadap produktivitas melalui kualitas kehidupan kerja
 Pengaruh langsung yang diberikan iklim kerja terhadap produktivitas sebesar 0,026, sedangkan pengaruh tidak langsung iklim kerja melalui kualitas kehidupan kerja adalah perkalian antara nilai beta iklim kerja terhadap kualitas kehidupan kerja dengan nilai iklim kerja terhadap produktivitas yaitu : $0,492 \times 0,394 = 0,194$. Maka pengaruh total yang diberikan iklim kerja terhadap produktivitas pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $0,026 + 0,194 = 0,220$. Pengaruh antara iklim kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kualitas kehidupan kerja sebagai intervening dapat dikatakan berhasil karena ke dua hubungannya sesuai dengan hipotesis dengan nilai beta sebesar 0,220, kemudian, nilai sobel test yang diperoleh sebesar 1,98 lebih besar dari 1,96. ($1,98 > 1,96$) yang berarti signifikan.

Hasil analisis di atas berdasarkan hasil output regresi dan analisis jalur untuk mendapatkan koefisien beta dan menemukan adanya hubungan langsung dan tidak langsung, selengkapnya terdapat pada Gambar 2. berikut ini:

Gambar 2. Hasil Analisis Jalur



PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini dapat dikatakan bahwa semakin terpenuhi insentif dan iklim kerja akan menyebabkan produktivitas karyawan juga meningkat, meskipun melalui kualitas kehidupan kerja, karena insentif dan iklim kerja tidak berdampak langsung terhadap produktivitas. Siagian (2017:205) mengatakan bahwa sistem imbalan termasuk insentif yang memadai menjadi salah satu faktor yang menyebabkan puasanya pekerja sehingga berdampak pada produktivitas mereka. Kemudian Iklim dipandang sebagai suatu kualitas pengalaman subyektif individu yang berasal dari persepsi atas karakter yang relatif langgeng pada organisasi (Wahyono, 2019:68).

Sehingga dapat dikatakan bahwa agar perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawannya maka tidak cukup dengan hanya insentif dan iklim kerja saja yang perlu diperhatikan, tetapi juga pada faktor – faktor pembentuk kualitas kehidupan kerja. Produktivitas karyawan maupun organisasi secara keseluruhan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Disamping adanya insentif sesuai dan iklim kerja yang memadai, diduga masih ada faktor lain yang ikut mempengaruhi produktivitasnya, salah satunya adalah faktor kualitas kehidupan kerja pada perusahaan.

Dari uraian diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa apabila insentif yang diberikan dan iklim kerja perusahaan dapat dengan tepat memenuhi kebutuhan-

kebutuhan individu atau aspek-aspek tujuan yang diharapkan individu atas pekerjaannya maka semakin tinggi kualitas kehidupan kerja karyawan yang selanjutnya akan meningkatkan produktivitas karyawan PT. Shakti Top Finance Makassar

KESIMPULAN

Kualitas kehidupan kerja organisasi yang memadai berarti keadaan dimana para karyawan dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dan kemampuan tersebut akan bergantung pada apakah dalam perusahaan terdapat perlakuan yang fair, adil dan supportif terhadap karyawan. Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting untuk diperhatikan.

Konsep produktivitas kerja dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Dari hasil dan pengembangan ilmu pengetahuan yang diperoleh oleh individu, maka tugas dari individu tersebut untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tersebut kepada segenap masyarakat dalam peningkatan kualitas ekonomi dan sikap. Hal ini berarti insentif dan iklim kerja yang memadai yang ada pada perusahaan dapat mendorong kualitas kehidupan kerja karyawan yang pada akhirnya berdampak terhadap peningkatan produktivitas mereka. Implikasi dari temuan ini, adalah kualitas kehidupan kerja dapat dijadikan sebagai faktor penting yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan PT. Shakti Top Finance Makassar

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, N., 2012. Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada cv duta senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8(1), pp.11-21.
- Badruzzaman, B., 2020. Pemberdayaan Guru Non Pns: Kebijakan Responsif Madrasah Negeri Di Kalimantan Timur. *EDUCANDUM*, 6(2), pp.236-248.
- Cascio, W.F., 2015. *Managing human resources*. New York: McGraw-Hill.
- Damanik, B.E., 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru. *Ciencias: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*, 2(2), pp.101-109.
- Ravianto J. 2014. *Produktivitas dan Pengukuran*. Jakarta: Binaman Aksara
- Riduwan, K.E. and Kuncoro, E.A., 2013. Cara Mudah Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur). *Bandung (ID): Alfabeta*.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A., 2017. *Perilaku Organisasi, alih bahasa oleh Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saleh, A.R. and Utomo, H., 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Sarwoto., 2012. *Dasar-dasar Organisasi Manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta

Siagian, S.P., 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wahyono, I. (2019). Mengembangkan Iklim Organisasi di Sekolah dengan Menggunakan Model Tagiuri. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 61–72.

Wirawan. 2007 *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Wiyata, M.T., Nuraeni, N. and Somantri, B., 2019. Work Motivation: Peran Financial Incentive dan Non-Financial Incentive. *Cakrawala*, 2(2), pp.1-16.