

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN *TEAMWORK* TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMODERASI EFEKTIVITAS KOMUNIKASI

M.Fauzan Azhmy¹, Tri Nur Ningsih²

¹Fakultas Ekonomi Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Harapan Medan

²Fakultas Ekonomi Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Harapan Medan
azhmezfauzan@gmail.com; trinurningsih08@gmail.com

Abstract

From the initial research that researchers do, the phenomenon at the office of PT. Jiwasraya Cabang Medan, among others, placement of employees who have not been in accordance with the demands of office and educational background, so as not to meet the capacity capability as appropriate. The need for competent employees in accordance with the position of his position that has not sufficient cause the consequences of a less responsible attitude towards his work, the motivation for achievement to be lost, not enthusiasm work and feeling saturated. Such trends can occur in PT. Jiwasraya Cabang Medan, all of this stems from the mismatch of employee position placement with an existing workload that the interest or job satisfaction of employees decreased, while in terms of facilities and infrastructure and has been very supportive of employees in completing their work. The purpose of this study was to determine the effect of work placement, workload, and organizational culture on work motivation at PT. Jiwasraya Cabang Medan.

The number of samples in this study amounted to 79 people using the curated sample technique. The analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that simultaneously work placement variables, workload and organizational culture have a significant effect on employee work motivation. Job placement has no significant effect on employee work motivation, workload and organizational culture have an effect on employee work motivation

Keywords: *Quality Work of Life, Teamwork, Communication, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Instansi pemerintah merupakan organisasi yang penting di dalam pemerintahan karena berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan negara. Untuk menunjang sasarannya, kualitas pegawai menjadi hal utama untuk diperhatikan. Pegawai di dalam instansi pemerintahan disebut dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merupakan aparat negara dan abdi masyarakat. PNS diharapkan mampu menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata sesuai dengan Pancasila dan UUD tahun 1945 (Winurini, 2010:283). Dengan statusnya sebagai salah satu perusahaan di bawah naungan pemerintah dan pegawainya berstatus pegawai BUMN, maka diharapkan kinerja yang diberikan juga maksimal sesuai dengan prinsip pemerintah yang bersih dan berwibawa. Hal tersebut menggambarkan optimalisasi pencapaian tujuan dari suatu organisasi. Kinerja organisasi tidak terlepas dari peran SDM, mengingat manusia merupakan salah satu aset penting organisasi. Pegawai PT. Jiwasraya Cabang Medan sebagai sumber daya manusia pada sektor pemerintahan turut bertanggung jawab atas keberhasilan pelaksanaan penyelenggaraan organisasi pemerintahan dan pembangunan nasional secara umum. Oleh karena itu kedudukan pegawai BUMN menjadi sangat penting sebagai pelaksana kegiatan pemerintah.

Permasalahan yang ada di PT. Jiwasraya Cabang Medan adalah pada rendahnya profesionalisme dalam bekerja, distribusi pekerjaan yang belum cocok dan penempatan yang belum ideal baik itu dalam hal jabatan yang belum didasarkan pada kompetensi, penilaian kinerja yang belum objektif, kenaikan pangkat yang belum didasarkan pada prestasi kerja, budaya kerja dan etos kerja yang masih rendah, penerapan peraturan disiplin yang tidak

dilaksanakan secara konsisten dan konsekuen serta persoalan-persoalan internal lainnya. PT. Jiwasraya Cabang Medan adalah salah satu perusahaan pemerintah yang bergerak dalam bidang asuransi. Jenis asuransi yang ditawarkan adalah kecelakaan diri, asuransi siharta, jaminan hari tua, tunjangan hari tua, asuransi pendidikan, produk investasi dan produk proteksi. Hal ini tentu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional sesuai dengan bidang disiplin ilmu dan keahliannya. Fenomena di PT. Jiwasraya Cabang tersebut antara lain pegawai BUMN dalam melaksanakan tugasnya kebanyakan menunda-nunda pekerjaan. Sikap menunda-nunda pekerjaan ini berakibat pada keterlambatan penyelesaian tugas, sehingga pekerjaan terkesan diburu menyelesaikannya pada saat deadline. Hal ini berakibat hasil kerja tidak sesuai dengan perencanaan, serta menunjukkan kualitas kehidupan kerjanya belum bisa melayani masyarakat.

Kerja sama pegawai yang kurang maksimal karena pegawai kurang bersedia saling membantu baik dengan rekan kerja maupun dengan pimpinan, misalnya pegawai yang kurang berpartisipasi dalam rapat koordinasi. Hal ini berakibat penyelesaian pekerjaan dapat mengalami keterlambatan. Selain itu, pegawai yang sering berkeluh kesah dan kecewa sebagai akibat ketidaksenangan kerja akan berakibat pada kurang harmonisnya hubungan antarpegawai. Fenomena yang berkembang saat ini, kualitas kehidupan kerja di antara pegawai cukup layak untuk dijadikan idaman bagi hampir seluruh lapisan masyarakat. Dengan standar kehidupan yang layak, maka kinerja juga harus maksimal dan memberikan kesan yang positif. Akan tetapi kecendrungan pegawai yang bekerja tetapi seperti tidak bekerja masih sering dilihat oleh masyarakat awam, dimana kebanyakan yang mengerjakan tugas-tugas administrasi sering dilimpahkan kepada anak-anak sekolah atau kuliah yang kebetulan magang di kantor tersebut. Tidak hanya kualitas kehidupan kerjanya saja yang disorot, akan tetapi sering kali kerjasama antara pegawai kurang disebabkan adanya unsur ketidakpuasan antara lain jabatan, pekerjaan yang selalu monoton sehingga kerjasama di antara pegawai menjadi kurang. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik mengambil judul : “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Efektivitas Komunikasi Pada PT. Jiwasraya Cabang Medan”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006 : 95) : “Kinerja karyawan adalah fungsi dan interaksi antar kemampuan dan motivasi”. Sedangkan menurut Hasibuan (2005 : 28) : “Kinerja karyawan merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan”. Menurut Edy (2010 : 97) menyatakan bahwa : “ Maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna tidak hanya bagi evaluasi pada akhir priode tapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut”. Menurut Bernadin dan Russel (2010 : 83) ada 6 kriteria yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individu, yaitu : “kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja,”

Menurut Bernadin dan Russel (2010 : 85), Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja dapat diukur melalui lima indikator yaitu : “Kualitas, kuantitas, pengetahuan dan keterampilan, ketepatan waktu dan komunikasi”. Kualitas, yaitu hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyusun beberapa cara ideal dari penampilan kegiatan dalam memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan. Kuantitas, yaitu jumlah atau target yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Pengetahuan dan keterampilan, yaitu pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dari suatu organisasi. Keterampilan waktu, yaitu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dari hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Komunikasi, yaitu hubungan atau interaksi dengan sesama rekan kerja dalam organisasi.

Pengertian Efektivitas Komunikasi

Menurut Miftah (2010 : 108), mengartikan efektivitas kerja yaitu suatu keadaan yang mengandung pengertian yang mengenai terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki, kalau seseorang melakukan suatu perbuatan dengan maksud tertentu yang memang dikehendakinya, maka perbuatan tersebut dikatakan efektif kalau menimbulkan atau mencapai maksud sebagaimana yang dikehendaki. Defenisi ini memberikan lebih jelas, hal ini dapat dilihat pada kalimat yang berbunyi, “ dikatakan efektif kalau menimbulkan akibat atau maksud sebagaimana yang dikehendaki”. Suatu dikatakan efektif dapat dilihat dari aspek hasil yang dicapai. Dan pengertian-pengertian yang telah dipaparkan diatas disederhanakan sebagai berikut : “efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau arah yang tepat dalam mencapai suatu tujuan “. Menurut Amin (2010:32), efektivitas adalah hasil membuat keputusan yang mengarahkan melakukan sesuatu dengan besar yang membantu memenuhi misi suatu perusahaan atau pencapaian tujuan.

Menurut Prayudi (2001:34), indikator efektivitas kerja adalah :

- a. Suasana kerja yang dihasilkan terutama dalam organisasi yang baik. Orang yang tidak baik tersusun dengan baik, banyak menimbulkan suasana kerja yang kurang baik, misalnya dapat menimbulkan dari pembagian kerja yang kurang jelas. Saluran penegasan dan penanggung jawaban yang simpang siur, dan lain-lain.
- b. Lingkungan tempat kerja yang dapat berpengaruh meningkatkan efektivitas kerja yaitu:
 - 1) Tata ruang tepat
 - 2) Cahaya dalam ruangan yang tepat
 - 3) Suara yang tiak mengganggu kerja
- c. Perlengkapan dan fasilitas yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja seseorang meliputi berbagai macam peralatan dan fasilitas.

Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Wayne (2008 : 92) : “ Kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari tujuan organisasi”. Sedangkan menurut Arifin (2009 : 76) : “Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia”. Menurut Oktafien, Shinta (2016), bahwa kualitas kehidupan kerja dan efektivitas komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Upaya yang dapat dilakukan misalnya memberikan dorongan kepada pegawai dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas dari hasil kerja melalui pemberian penghargaan atas prestasi, kebijakan pemberian tunjangan, ataupun bonus yang lebih baik, kenaikan pangkat, serta menciptakan lingkungan lingkungan kerja yang baik, sehingga pegawai bisa bekerja dengan lebih baik.

Menurut Arifin (2009 : 76) : “Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia”. Sedangkan Siagian (2004 : 99) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja sebagai filsafat manajemen menekankan :

- a. Kualitas kehidupan kerja merupakan program yang kompetitif dan mempertimbangkan berbagai kebutuhan tuntutan karyawan
- b. Kualitas kehidupan kerja memperhitungkan tuntutan peraturan perundang-undangan seperti ketentuan yang mengatur tindakan yang diskriminal, perlakuan pekerjaan dengan cara-cara yang manusiawi, dan ketentuan tentang sistem imbalan minimum.
- c. Kualitas kehidupan kerja mengakui keberadaan serikat pekerjaan dalam organisasi dan berbagai perannya memperjuangkan kepentingan para pekerja termasuk dalam hal upah dan gaji, keselamatan kerja dan penyelesaian pertikaian perburuhan berdasarkan berbagai ketentuan normative dan berlaku di suatu wilayah Negara tertentu.

- d. Kualitas kehidupan kerja menekankan pentingnya manajemen yang manusiawi, yang pada hakekatnya berarti penampilan gaya manajemen yang demokratis termasuk penyeliaan yang simpatik.
- e. Dalam peningkatan kualitas kehidupan kerja, percaya pekerja merupakan bagian integral yang penting.
- f. Kualitas kehidupan kerja mencakup pengertian tentang pentingnya tanggung jawab sosial dari pihak manajemen dan perlakuan manajemen terhadap para karyawan yang dapat dipertanggung jawabkan secara etis.

Ada empat indikator dalam pengukuran kualitas kehidupan kerja yang dikembangkan oleh Walton (2004 : 45) yaitu :

- a. Pertumbuhan dan pengembangan, yaitu terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan.
- b. Partisipasi, yaitu adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan.
- c. Sistem imbalan yang inovatis, yaitu bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standart hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja.
- d. Lingkungan kerja, yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku, kepemimpinan serta lingkungan fisik.

Pengertian *Teamwork*

Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Sebagaimana yang dinyatakan Bachtiar (2014) bahwa "Kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan". Menurut Lakoy (2015), kerjasama kelompok berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian kerjasama kelompok memiliki pengaruh positif yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Maka manajemen harus memperhatikan factor komunikasi dan kerjasama kelompok untuk mendorong kinerja karyawan yang lebih tinggi lagi.

Sarwono (2011:139) kerjasama merupakan bentuk kelompok yang terdiri dari lebih dari seseorang yang melakukan tugas dengan sejumlah peraturan dan prosedur. Kerjasama tim bisa diartikan sebagai kerja tim atau kerjasama, (*team work*) merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai misi yang telah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Harus disadari bahwa kerjasama merupakan peleburan berbagai pribadi yang menjadi satu pribadi untuk mencapai tujuan bersama. Sebuah tim itu sangat membutuhkan kemauan untuk bergandeng tangan menyelesaikan pekerjaan. Bisa jadi satu orang tidak menyelesaikan pekerjaan atau tidak ahli, namun dapat dikerjakan oleh anggota tim lainnya.

Menurut West (2012) "Telah banyak riset membuktikan bahwa kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik. Hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan oleh perorangan". elain keunggulan di atas, kerjasama juga dapat menstimulasi seseorang berkontribusi dalam kelompoknya, sebagaimana yang dinyatakan Davis (dalam Dewi, 2006) bahwa, "Kerja sama adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang di dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok atau berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan". Sarwono (2011:139) kerjasama merupakan bentuk kelompok yang terdiri dari lebih dari seseorang yang melakukan tugas dengan sejumlah peraturan dan prosedur. Bowo dan Andy menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan kerjasama harus tercapai keuntungan bersama (2007:50-51), Pelaksanaan

kerjasama hanya dapat tercapai apabila diperoleh manfaat bersama bagi semua pihak yang terlibat di dalamnya (win-win). Apabila satu pihak dirugikan dalam proses kerjasama, maka kerjasama tidak lagi terpenuhi. Dalam upaya mencapai keuntungan atau manfaat bersama dari kerjasama, perlu komunikasi yang baik antara semua pihak dan pemahaman sama terhadap tujuan bersama.

West (2012) menetapkan indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

- Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
- Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.
- Pengeralahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel X atau lebih terhadap variabel Y (Sugiyono, 2012:100). Dalam penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh efektivitas komunikasi dan untuk mengetahui hubungan sebab akibat kualitas kehidupan kerja dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh efektivitas komunikasi pada PT. Jiwasraya Cabang Medan.

Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (kualitas kehidupan kerja dan *teamwork*) dengan variabel terikat (kinerja karyawan) melalui efektivitas komunikasi, maka akan digunakan metode regresi linier berganda dan analisis data juga menggunakan SPSS, rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_1X_2X_3 + \varepsilon$$

$$y = \text{Kinerja karyawan}$$

$$a = \text{nilai } y, \text{ apabila } X_1 = X_2 = X_3$$

$$b_1, b_2, b_3, b_4 = \text{koefisien regresi berganda}$$

$$X_1 = \text{Kualitas kehidupan kerja}$$

$$X_2 = \text{Teamwork}$$

$$X_3 = \text{Efektivitas komunikasi}$$

$$\varepsilon = \text{Standard Error}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi 1

Hasil Uji Regresi 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.476	1.647		3.932	,000
Kualitas kehidupan kerja	.299	,096	,241	3.122	,002
Teamwork	.646	,098	,508	6.568	,000

Hasil tabel di atas memperlihatkan hasil pengujian pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan. Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi kualitas kehidupan kerja adalah 0,002 yang berarti signifikan atau lebih kecil dari 0,05. Nilai signifikansi *teamwork* adalah 0,000 yang berarti signifikan atau lebih kecil dari 0,05.

**Tabel 2 Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,629	,395	,385	2.55492

a. Predictors: (Constant), X_1 , X_2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,395. Ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja (X_1) dan *teamwork* (X_2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 39.5%. Sedangkan sisanya 60,5% di jelaskan oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Tabel 3 Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	482.378	2	241.189	36.949	.000
Residual	737.622	113	6.528		
Total	1220.000	115			

Hasil uji F dapat di lihat pada Tabel 3 nilai F hitung diperoleh sebesar $36.949 > F$ tabel (3.072). Dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja, *teamwork*, dan kinerja karyawan berpengaruh secara simultan (bersama-sama).

Uji Regresi 2

**Tabel 4 Hasil Koefisien Determinasi Regresi 2
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,730	,532	,520	2.55492

a. Predictors: (Constant), Efektivitas Komunikasi*Kualitas kehidupan kerja, Kualitas kehidupan kerja, Efektivitas komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,532. Ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja (X_1) dan efektivitas komunikasi (X_3) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 53.2%. Sedangkan sisanya 46,8% di jelaskan oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan Regresi 2

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	649.386	2	216.462	42.487	.000
Residual	570.614	113	5.095		
Total	1220.000	115			

Hasil uji F dapat di lihat pada Tabel nilai F hitung diperoleh sebesar $42.487 > F$ table (3.072). Dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja, efektivitas komunikasi, dan kinerja karyawan berpengaruh secara simultan (bersama-sama).

Tabel 6. Hasil Uji Parsial Regresi 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.633	5.812		-.625	,533
Kualitas kehidupan kerja	.853	.344	,687	2.477	,015
Efektivitas komunikasi	.1.416	.537	1.126	2.636	,010
Kualitas kehidupan kerja*Efektivitas komunikasi	-.039	.032	-.649	-1.238	.218

Hasil tabel di atas memperlihatkan hasil pengujian pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja dan efektivitas komunikasi terhadap kinerja karyawan. Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi kualitas kehidupan kerja adalah 0,015 yang berarti signifikan atau lebih kecil dari 0,05. Nilai signifikansi efektivitas komunikasi adalah 0,010 yang berarti signifikan atau lebih kecil dari 0,05. Untuk mengetahui hasil pengujian dengan variabel moderasi apakah memperkuat atau memperlemah maka dapat dilihat dari nilai Sig di tabel Anova = 0,000 ($0,000 < 0,05$), maka H_a diterima, artinya terdapat pengaruh efektivitas komunikasi (X_3) terhadap hubungan kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Nilai R^2 pada regresi kedua sebesar 0,532 atau 53,2%.

Kesimpulannya adalah :

Nilai R^2 pada regresi pertama sebesar 0,395 atau 39,5%.

Nilai R^2 pada regresi kedua sebesar 0,532 atau 53,2%. Dengan demikian, setelah ada persamaan yang kedua naik menjadi 0,532 atau 53,2%. Jadi dengan adanya efektivitas komunikasi akan memperkuat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan.

Uji Regresi 3

Tabel 7 Hasil Koefisien Determinasi Regresi 3

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,779	,606	,596	2.07099

a. Predictors: (Constant), Efektivitas Komunikasi**Teamwork*, *Teamwork*, Efektivitas komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,606. Ini menunjukkan bahwa *teamwork* (X_2) dan efektivitas komunikasi (X_3) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 60.6%. Sedangkan sisanya 39.4% di jelaskan oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan Regresi 3

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	739.633	2	246.544	57.483	.000
Residual	480.367	113	4.289		
Total	1220.000	115			

Sumber : Data Primer Diolah

Hasil uji F dapat di lihat pada Tabel 8 nilai F hitung diperoleh sebesar $57.483 > F$ table (3.072). Dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa *teamwork*, efektivitas komunikasi, dan kinerja karyawan berpengaruh secara simultan (bersama-sama).

Tabel 9. Hasil Uji Parsial Regresi 3

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.424	3.237		1.058	.292
<i>Teamwork</i>	.701	.279	.551	2.515	.013
Efektivitas komunikasi	.790	.318	.628	2.484	.014
<i>Teamwork</i> *Efektivitas komunikasi	-.011	.027	-.151	-.415	.679

Sumber : Data Primer Diolah.

Hasil tabel di atas memperlihatkan hasil pengujian pengaruh variabel *teamwork* dan efektivitas komunikasi terhadap kinerja karyawan. Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi *teamwork* adalah 0,013 yang berarti signifikan atau lebih kecil dari 0,05. Nilai signifikansi efektivitas komunikasi adalah 0,014 yang berarti signifikan atau lebih kecil dari 0,05. Untuk mengetahui hasil pengujian dengan variabel moderasi apakah memperkuat atau memperlemah maka dapat dilihat dari nilai Sig di tabel Anova = 0,000 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 diterima, artinya terdapat pengaruh efektivitas komunikasi (X_3) terhadap hubungan *teamwork* dan kinerja karyawan. Nilai R^2 pada regresi ketiga sebesar 0,606 atau 60.6%.

Kesimpulannya adalah :

Nilai R^2 pada regresi pertama sebesar 0,395 atau 39,5%.

Nilai R^2 pada regresi ketiga sebesar 0,606 atau 60.6%.

Dengan demikian, setelah ada persamaan yang ketiga naik menjadi 0,606 atau 60.6%. Jadi dengan adanya efektivitas komunikasi akan memperkuat hubungan antara *teamwork* dengan kinerja karyawan.

Pembahasan

Kualitas Kehidupan Kerja dan *Teamwork* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa kualitas kehidupan kerja, *teamwork*, dan kinerja karyawan berpengaruh secara simultan (bersama-sama). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ernika (2016) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life (QWL)* merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada dan sumber daya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerjaan dan organisasi. Unsur-unsur pokok dalam filsafat tersebut ialah kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektifitas organisasi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan, karier, penghasilan dan nasib mereka dalam pekerjaan.

Kualitas Kehidupan Kerja dan *Teamwork* Berpengaruh Moderasi Efektivitas Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa efektivitas komunikasi akan memperkuat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Jiwasraya Cabang Medan serta efektivitas komunikasi akan memperkuat hubungan antara *teamwork* dengan kinerja karyawan pada PT. Jiwasraya Cabang Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lakoy (2015) yang menyatakan bahwa komunikasi, kerjasama kelompok, dan kreativitas, secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerja. Dengan demikian peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim organisasi agar secara teknis dan manusiawi

kerja merumuskan bahwa setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atau apa yang menjadi keinginan dan harapan karyawan mereka, hal itu diwujudkan dengan berbagai persoalan dan menyatukan pandangan mereka (perusahaan dan karyawan) ke dalam tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Hasil uji F dapat nilai F hitung diperoleh sebesar $36.949 > F$ tabel (3.072). Dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja, *teamwork*, dan kinerja karyawan berpengaruh secara simultan (bersama-sama).
2. Efektivitas komunikasi akan memperkuat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Jiwasraya Cabang Medan.
3. Efektivitas komunikasi akan memperkuat hubungan antara *teamwork* dengan kinerja karyawan pada PT. Jiwasraya Cabang Medan.

Saran

Saran dalam penelitian ini adalah :

1. Hendaknya perusahaan memperhatikan kualitas kehidupan kerja karyawan, dimana kualitas kehidupan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik itu secara pribadi maupun untuk perusahaan secara keseluruhan. Semakin rendah kualitas kehidupan kerja karyawan, maka kemungkinan besar dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan.
2. Efektivitas komunikasi seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, akan tetapi hal ini harus terus ditingkatkan ke arah yang lebih baik lagi, dimana faktor *teamwork* karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pola pikir dan pengalamannya dalam menghadapi setiap permasalahan yang timbul dan biasanya selalu menguntungkan perusahaan apabila digunakan secara bijak dan benar.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin. (2009). *Aplikasi Konsep Kualitas Kerja*, Cetakan Keempat, Mandar Maju, Bandung.
- Benardin dan Russel. (2006). *Prinsip Dasar Manajemen*, Edisi Ketiga. Cetakan Ketiga. BPEE Yogyakarta.
- Ernika, Desy. (2016). *Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Tractors Samarinda*. E-Journal Ilmu Komunikasi, 2016 : 4 (2) : 87 – 101. ISSN 0000-0000.
- Gujarati, (2006). *Human Resource Management*. Cetakan Ketiga Jakarta:PT.Elex Media Komputindo.
- Handoko. T. Hani., (2010). *Manajemen*, Edisi Kedua. Cetakan Kelimabelas. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan. Malayu, S.P., (2014). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Cetakan Pertama, Bumi Aksara, Jakarta.
- Herlina, Tini Elyn dan Bachri, Ahmad Alim. (2015). Pengaruh Karakteristik Demografi Dan Iklim Organisasi Terhadap Quality Of Work Life (QWL) Dosen Politeknik Kesehatan Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 3, Nomor 3, Oktober 2015
- Lakoy, Amanda Carolina. (2015). *Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aryaduta Manado*. *Jurnal EMBA*. Vol. 3, Sept. 2015, Hal. 981-991. ISSN : 2303-11.
- Mangkunegara, Prabu A.A. Anwar. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Pertama, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Oktafien, Shinta (2016). *Kualitas Kehidupan Kerja dan Efektivitas Komunikasi Organisasi Yang Mempengaruhi Kineja*. SMART – Study dan Manajemen Research. Vol. XIII, No. 2, 2016. ISSN : 1693-4474.

- Putra, I Wayan Indra. Suwendra, I Wayan dan Bagia, I Wayan. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)
- Resiona, Helena Lence Dacosta Fernandez. (2014). Pengaruh Penempatan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan BAPPEDA Kabupaten Flores Timur. Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi Vol. 1 No. 2, 2014. ISSN : 2356-3885 73
- Robbins, Stephen P., (2008). *Manajemen*. Cetakan Kedua Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Umar. Husein., (2010). *Metodologi Penelitian Aplikasi Dalam Pemasaran*, Cetakan Kedua, Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Uyanto, Stanislaus S, (2010), *Pedoman Analisis dengan SPSS*, Graha Ilmu Yogyakarta.