

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP *PERSON ORGANIZATION FIT* DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN

Hendra Hadiwijaya¹

Abstract

The influence of Quality of Work Life on Person Organization Fit and its implications on Employee Performance. Attempts to identify and analyze the level of influence directly or indirectly and which variables are more influential on employee performance on non-medical employees of Siti Khodijah Palembang Islamic Hospital. This study analyzed by using Structural Equation Modeling. The results show the Quality of Work Life variable to the Person Organization Fit of 1,074, the direct influence of Quality of Work Life on Employee Performance of 0.960 and the magnitude of the direct influence of Person Organization Fit to Employee Performance of 0.290. While the indirect influence of Quality of Work Life (QWL) Variables on the Performance of Non-Medical Employees of Siti Khodijah Palembang Islamic Hospital is 0.853.

Keywords: *Quality Of Work Life, Person Organization Fit, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life (QWL)* merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. *QWL* dimaksudkan pada suatu filosofi manajemen dalam meningkatkan harga diri karyawan, memperkenalkan perubahan dalam budaya organisasi serta memperbaiki keadaan fisik dan emosional para karyawan (Ivancevich *et al*, 2007). Semakin baik kualitas kehidupan kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, sehingga tujuan dari organisasi semakin cepat tercapai. *QWL* adalah kondisi dimana pekerja memiliki perasaan aman dan puas dalam bekerja karena berada dalam posisi yang menyenangkan dan diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia (Nawawi, 2001). Penelitian Sinha (2012) *Quality of Work Life (QWL)* menghasilkan ekstraksi 3 faktor dari berbagai faktor Organisasi. Tiga faktor yang muncul yaitu a). *relationship-sustenance orientation*, b). *futuristic and professional orientation*. c). *self-deterministic and systemic orientation*. Hasilnya menunjukkan bahwa Faktor-faktor tersebut memiliki peran penting dalam *Quality of Work Life* bagi karyawan dan untuk mengembangkan kualitas hidup terkait pekerjaan. Pada penelitian Chan dan Wyatt dalam Srivastava (2007) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kesejahteraan yang tinggi jika karyawan merasa puas terhadap pekerjaan dan perusahaannya karena mereka merasakan *Quality of Work Life (QWL)* secara positif di tempat kerja dan *QWL*-nya mempengaruhi kesehatan dan psikologis nya.

Person-Organization fit (PO Fit) merupakan sebagai "kompatibilitas antara orang dan organisasi yang terjadi ketika satu entitas menyediakan kebutuhan lain atau memiliki karakteristik dasar yang sama atau keduanya" Kristof-Brown, et.al dalam Sutarjo (2011) sedangkan menurut Kristof dalam Donald & Sanjay (2007:45), *Person-Organization Fit (PO Fit)* dapat diartikan dalam 4 (empat) konsep yaitu : a). Kesesuaian nilai (*value congruence*), b). Kesesuaian tujuan (*goal congruence*), c).

¹ Politeknik PalComTech | Email: hendra_hadi@palcomtech.ac.id

Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*) d). Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture personality congruence*). Pada Penelitian Kristof-Brown AL, et.al. (2005) menyatakan *Person-Organization Fit* (PO Fit) membentuk factor yang signifikan serta berdampak pada kualitas pekerjaan terhadap perusahaan. Keduanya merupakan sebagai pelengkap (Terkait dengan kesesuaian sikap, nilai, Norma, tujuan dan budaya organisasi) dan terjadi saat seorang karyawan mampu mencapai tuntutan perusahaan dan secara individu kebutuhannya juga dipenuhi oleh organisasi, berhubungan positif Untuk kepuasan kerja dan kinerja secara kontekstual.

Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah “apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama, (Mathis dan Jachon, 2006). Sedangkan Menurut Garry Dessler dalam Hadiwijaya (2016) Kinerja yang dicapai oleh suatu perusahaan pada dasarnya adalah prestasi para anggota perusahaan itu sendiri mulai dari tingkat eksekutif sampai pada pegawai operasional. Oleh karena itu, upaya memperbaiki kinerja perusahaan tidak dapat mungkin berhasil jika pengembangan karir pegawai tidak dilakukan dengan baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja yaitu : (1). Kualitas pekerjaan meliputi : akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran, (2). Kuantitas pekerjaan meliputi : volume keluaran dan kontribusi, (3). Supervisi yang diperlukan meliputi : membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan, (4). Kehadiran meliputi : regularitas, dapat dipercayai/diandalkan dan ketepatanwaktu, (5). Konservasi meliputi : pencegahan, pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh lnsung dan tidak langsung variabel *quality of work life* terhadap *person organization fit* dan implikasinya pada kinerja karyawan bagian non medis Rumah Sakit Islam Siti Khodijah Palembang.

KAJIAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Quality of Work Life

Quality Work of Life (QWL) merupakan program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dengan menciptakan karyawan yang lebih baik (Nawawi, 2001:53). Perusahaan yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada. Lebih dari itu akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja karena mereka lebih memilih untuk bekerja di tempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan (Husein, 2001: 59).

Faktor-faktor dalam QWL menurut Cascio (2006) adalah (1) partisipasi karyawan, (2) pengembangan karir, (3) penyelesaian konflik, (4) komunikasi, (5) kesehatan kerja, (6) keselamatan kerja, (7) keamanan kerja, (8) kompensasi yang layak, dan (9) kebanggaan. Schemerhorn, et.al. (2005) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai keseluruhan kualitas dari pengalaman manusia di tempat kerja. Werther & Davis (1996) menegaskan bahwa kualitas kehidupan kerja yaitu adanya penyeliaan yang baik, kondisi kerja yaitu adanya penyeliaan yang baik, kondisi kerja yang baik, gaji yang layak dan adanya tantangan serta pemberian penghargaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Yusuf, 2010). Sedangkan Thomas A. Wyatt & Chay Yue Wah (2001)

mendefinisikan *Quality of Work Life* mengacu kepada identifikasi dua faktor umum yaitu pekerjaan/lingkungan kerja dan keselamatan dan kesejahteraan karyawan. Perusahaan dapat menekankan kinerja terbaik yang dihasilkan dengan cara meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawannya. *Quality Work of Life* (QWL) merupakan program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dengan menciptakan karyawan yang lebih baik (Nawawi, 2001:53).

Perusahaan yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada. Lebih dari itu akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja karena mereka lebih memilih untuk bekerja di tempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan (Husein, 2001: 59). Semakin baik kualitas kehidupan kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, sehingga tujuan dari organisasi semakin cepat tercapai.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Quality of Work Life* (QWL)

Peningkatan kualitas kehidupan kerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Unsur-unsur dari *Quality of Work Life* adalah komunikasi terbuka, sistem penghargaan yang adil, perhatian keamanan kerja karyawan, karir yang memuaskan, penyelia yang peduli dan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan (Davis, 2002: 244).

Menurut Cascio (2006), usaha perusahaan untuk memperbaiki *quality of work life* adalah usaha untuk memperbaiki komponen berikut ini :

1. Keterlibatan karyawan (*Employee participation*), contohnya dengan membentuk tim peningkatan kualitas, membentuk tim keterlibatan karyawan, dan mengadakan pertemuan partisipasi karyawan.
2. Pengembangan karir (*Career development*), contohnya dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan, evaluasi kinerja dan promosi. Manfaat pengembangan karir adalah :
 - a. Mengembangkan prestasi karyawan
 - b. Mencegah terjadinya karyawan yang minta berhenti untuk pindah kerja dengan cara meningkatkan loyalitas karyawan.
 - c. Sebagai wahana untuk memotivasi karyawan agar dapat mengembangkan bakat dan kemampuannya.
 - d. Mengurangi subjektivitas dalam promosi
 - e. Memberikan kepastian hari depan
 - f. Sebagai usaha untuk mendukung organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas.
3. Rasa bangga terhadap institusi (*Pride*), contohnya perusahaan memperkuat identitas dan citra perusahaan, meningkatkan partisipasi masyarakat, dan lebih peduli terhadap lingkungan.
4. Kompensasi yang seimbang (*Equitable compensation*), contohnya perusahaan memberikan gaji dan keuntungan yang kompetitif.
5. Rasa aman terhadap pekerjaan (*Job security*), contohnya program pensiun dan status karyawan tetap.
6. Fasilitas yang didapat (*Wellness*), contohnya jaminan kesehatan, program rekreasi, program konseling. Konseling adalah setiap aktivitas di tempat kerja di

mana seorang individu memanfaatkan serangkaian keterampilan dan teknik untuk membantu individu lainnya memikul tanggung jawab dan mengelola pembuatan keputusan mereka apakah hal ini terkait dengan pekerjaan atau pribadi, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan diri. Aktivitas konseling sebagai bagian dari kehidupan untuk bekerja secara normal.

7. Keselamatan lingkungan kerja (*Save environment*), contohnya perusahaan membentuk komite keselamatan, tim gawat darurat, dan program keselamatan.
8. Penyelesaian masalah (*Conflict resolution*), contohnya manajemen membuka jalur formal untuk menyampaikan keluhan atau permasalahan.
9. Komunikasi (*Communication*), komunikasi secara terbuka baik melalui manajemen langsung maupun melalui serikat pekerja, pertemuan grup. Bentuk komunikasi organisasi secara umum dibedakan menjadi dua yaitu komunikasi formal dan non formal. Bentuk komunikasi formal adalah bentuk hubungan komunikasi yang diciptakan secara terencana, melalui jalur-jalur formal dalam organisasi, yang melekat pada saluran-saluran yang ditetapkan sebagaimana telah ditunjukkan melalui struktur. Bentuk khas dari komunikasi ini adalah berupa komunikasi yang ada di luar struktur, biasanya melalui saluran-saluran non formal yang munculnya bersifat insidental, menurut kebutuhan atau kepentingan interpersonal yang baik, atau atas dasar kesamaan kepentingan.

Person Organization Fit

Person Organization Fit (PO Fit) adalah adanya kesesuaian/kecocokan antara individu dengan organisasi, ketika: sedikit – tidaknya ada kesungguhan untuk memenuhi kebutuhan pihak lain, atau mereka memiliki karakteristik dasar yang serupa. Dalam melakukan perekrutan karyawan, perusahaan sering menggunakan pendekatan kesesuaian antara individu dengan pekerjaan yang ditawarkan, (Donald dan Sanjay, 2007:43). Chatman dalam Donald & Sanjay (2007:43) menjelaskan beberapa bukti empiris yang mendukung pernyataan ini, sehingga berdasarkan pengertian *person-organization fit* (PO Fit) tersebut, para peneliti menggunakan kesesuaian nilai-nilai sebagai operasional dari PO Fit karena nilai-nilai adalah fundamental dan mempertahankan karakteristik dari individual dan organisasi.

Menurut Kristof dalam Donald & Sanjay (2007:45), *person-organization fit* (PO Fit) dapat diartikan dalam 4 (empat) konsep yaitu :

- a) Kesesuaian nilai (*value congruence*), adalah kesesuaian antara nilai intrinsik individu dengan organisasi.
- b) Kesesuaian tujuan (*goal congruence*), adalah kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi dalam hal ini adalah pemimpin dan rekan sekerja
- c) Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*) adalah kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi.

Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture personality congruence*) adalah kesesuaian antara kepribadian (non nilai) dari setiap individu dan iklim atau kultur

Kinerja

Fustino Cardoso Gomes dalam Mangkunegara (2009:9). mengungkapkan bahwa kinerja karyawan sebagai “Ungkapan seperti output, efisien serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktifitas”. Pendapat tersebut menyatakan bahwa kinerja suatu pegawai tidak lepas dari hasil yang dicapai, serta efektif dalam meningkatkan produktivitas. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang

disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Menurut Hasibuan (2006:94) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Menurut Prawirosentono (2008:2) : Kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah *performance*, yaitu: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Prawirosentono (2008: 27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1. Efektifitas, yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
2. Tanggung jawab, merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
3. Disiplin, yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.
4. Inisiatif, berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Sedangkan Dharma (2003:355) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian non medis Rumah Sakit Islam Siti Khodijah Palembang sebanyak 245 orang terdiri dari :

Tabel 1. Jumlah Karyawan Non Medis RSI. Siti Khodijah Palembang

NO.	Unit Bagian	Jumlah	Unit Bagian	Jumlah
1.	Administrasi Rawat Inap	20	Bagian Personalia	12
2.	Administrasi Rawat Jalan	30	Bagian Logistik	29
3.	Bagian Piutang	14	Bagian Pelaksana	38
4.	Bagian Akuntansi	14	Bagian Pelaksana SIM	6
5.	Bagian Keuangan	24	Bagian Kendaraan	8
6.	Bagian Komite Hukum	4	Bagian Perkarya Ruangan	40
7.	Satuan Pengawas Intern	6		
Total Keseluruhan		245		

Sumber: RSI Siti Khodijah, 2016

Untuk memilih responden digunakan peneliti menggunakan metode *Propositional Random Sampling*. Untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi digunakan pendekatan rumus *Slovin* yang dikutip oleh Umar (2003) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana : n : Ukuran sampel, N : Ukuran populasi
e : Perenstase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel.

Dimana penelitian N= 245 dan e= 5%
Jadi jumlah sampel minimal yang akan diambil adalah:

$$n = \frac{245}{1+245 (0.05)^2} = 151,94 = 152$$

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus *slovin* didalam penelitian ini penulis mengambil sampel sebanyak 152.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1). Observasi: Pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung serta mencatat fenomena yang terjadi di lokasi penelitian.
- 2). Kuesioner: Pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden di RSI Siti Khodijah. Daftar pertanyaan tersebut memuat indikator yang berkaitan dengan variabel-variabel *Quality Of Work Life* Terhadap *Person Organization Fit* Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan.

Analisis *Structural Equation Modelling* (SEM)

Analisis penelitian ini menggunakan Analisis *Structural Equation Modelling* (SEM), yang dioperasikan melalui Program Amos.

Persamaan-persamaan struktural, dapat dibangun atas pedoman sebagai berikut :

$$\text{Variabel Endogen} = \text{Variabel Eksogen} + \text{Variabel Endogen} + \text{Error}$$

Salah satu tujuan dari Analisis Jalur adalah menentukan apakah model *planusible* (masuk akal) atau fit. Suatu model penelitian dikatakan baik, apabila memiliki model fit yang baik pula. Beberapa indeks kesesuaian dan “*cut-off value*”-nya yang digunakan untuk menguji apakah sebuah model diterima atau ditolak menurut Hulland, et al dalam Ferdinand (2005:55) yaitu

Tabel 2. Indeks Pengujian Kelayakan Model (*Goodness of Fit Index*)

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut-of Value</i>
χ^2 -Chi-square	Diharapkan kecil
<i>Significancy Probability</i>	≥ 0.05
RMSEA	≤ 0.08
GFI	0 – 1
AGFI	≥ 0.90

CMIN/DF	≥ 3.00
TLI	≥ 0.95
CFI	0 – 1

Sumber : Ferdinand (2005:72-73)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Sebelum seluruh kuesioner disebarakan ke Karyawan Non Medis RSI. Siti Khodijah Palembang, terlebih dahulu dilakukan pengujian instrument. Uji instrumen ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner benar-benar tepat untuk menjawab hipotesis penelitian. Pengujian instrumen dilakukan dengan menyebarkan kuesioner ke karyawan Non Medis bagian Adminiatriasi RSI. Siti Khodijah Palembang sebanyak 50. Data yang diperoleh dari kuesioner tersebut diolah untuk selanjutnya dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan program SPSS.

a. Uji Validitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah tiap item instrument (pernyataan) benar-benar mampu mengungkap faktor yang telah diukur. Nilai validitas masing-masing pernyataan dapat dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing pernyataan. Seperti yang dijelaskan (Umar, 2008: 52), bila nilai *Corrected Item-Total Correlation* $> 0,3$ maka alat pengukur atau item pernyataan bersifat valid, seperti pada table 3.

Tabel 3
Pengujian Validitas Item Pernyataan Kuesioner

Pertanyaan		Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
QWL1	P1	94,9200	211,851	0,552	0,935
	P2	95,2400	201,758	0,897	0,929
QWL2	P3	94,3800	211,404	0,583	0,935
	P4	94,9800	214,653	0,500	0,934
QWL3	P5	95,0800	212,463	0,588	0,936
	P6	94,1400	218,347	0,489	0,935
QWL4	P7	94,5400	213,947	0,603	0,934
	P8	94,7600	212,166	0,600	0,934
POF1	P9	94,6400	216,500	0,471	0,936
	P10	94,3200	216,365	0,520	0,935
	P11	94,3200	216,773	0,579	0,934
POF2	P12	95,2800	200,920	0,828	0,929
	P13	94,9600	209,284	0,670	0,933
	P14	94,6400	214,092	0,715	0,933
POF3	P15	94,7800	217,951	0,491	0,935
	P16	94,1800	218,640	0,543	0,935
	P17	94,9800	205,918	0,716	0,933
KK1	P18	95,0200	207,836	0,750	0,932
	P19	95,2800	201,920	0,828	0,929
KK2	P20	94,6000	210,388	0,770	0,932
	P21	94,9600	209,284	0,670	0,933
	P22	94,6400	214,092	0,715	0,933
KK3	P23	94,7800	217,951	0,491	0,935
	P24	94,1800	217,640	0,543	0,935

Pertanyaan		Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK4	P25	94,9800	205,918	0,716	0,933
	P26	95,0200	207,836	0,750	0,932
	P27	95,2800	199,920	0,828	0,929
	P28	94,6000	209,388	0,760	0,932

Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan SPSS Ver. 20

Berdasarkan table 3 menunjukkan bahwa uji validalitas terhadap 50 responden dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,3 pada seluruh butir pertanyaan (item) pada variabel Quality Of Work Life terhadap Person Organization Fit dan Kinerja Karyawan, sehingga data yang dihasilkan dapat dianalisis lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dan diukur berdasarkan skala *Cronbach's Alpha* 0 sampai 1. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Umar, 2008: 53), seperti pada table 4

Tabel 4. Pengujian Reliabilitas Item Pernyataan Kuesioner

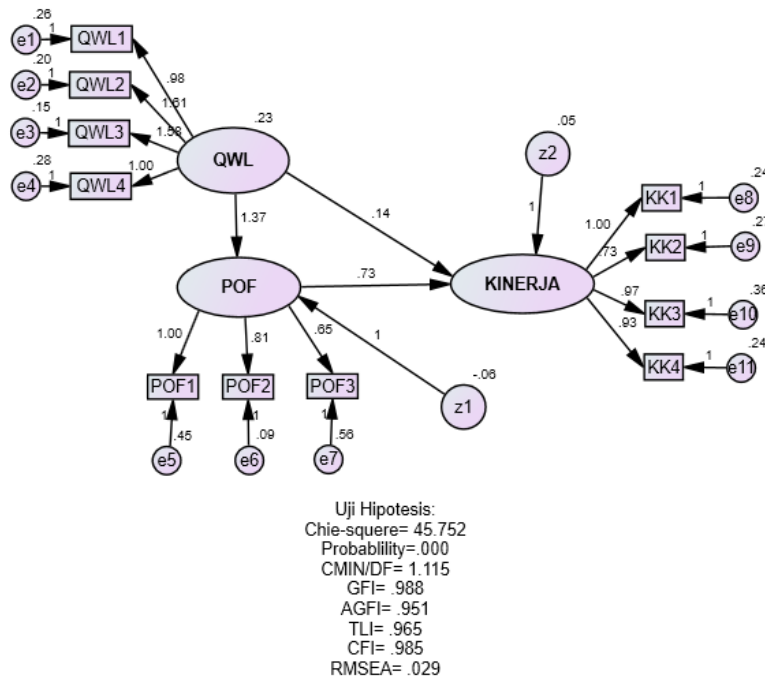
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Quality Of Work Life	10,5667	2,779	0,671	0,942
Person Organization Fit	10,4200	2,871	0,782	0,897
Kinerja Karyawan	10,5817	2,650	0,887	0,859

Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan SPSS Ver. 20

Berdasarkan table 4., menunjukkan bahwa uji reliabilitas dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 seluruh butir pertanyaan (item) pada semua variabel adalah *reliable*.

Analisis Structural Equation Modelling

Analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Analisis SEM, dengan bantuan program *Analysis of Moment Structure* (AMOS) versi 20. Model yang dihasilkan dapat digambarkan sebagai berikut:



(Sumber : Output AMOS 21)

Gambar 1. Diagram Jalur Hasil Perhitungan

Confirmatory Factor Analysis (CFA) Konstruk Eksogen dan Endogen

Pengukuran model (*Measurement Model*) untuk menguji validitas dan reliabilitas dari indikator-indikator pembentuk konstruk laten dilakukan dengan analisis faktor konfirmatori (CFA).

Berdasarkan gambar 1, dapat dilihat bahwa pada Model Konstruk Eksogen dan Endogen tidak terdapat nilai muatan faktor loading yang kurang dari 0,5, sehingga semua indikator pada variabel Eksogen dan Endogen sudah menunjukkan valid. Hasil perhitungan reliabilitas dengan *Construct Reliability* dari Analisis Faktor Konfirmatori (*Confirmatory Faktor Analysis*) / CFA variabel eksogen terlihat seperti pada Tabel 5.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Konstruk Variabel Endogen dan Eksogen

Variabel		λ	Error = $1-\lambda^2$	$CR=(\sum\lambda)^2 / ((\sum\lambda)^2 + \sum Error)$
Quality Of Work Life (QWL)	QWL1	0.98	0.26	0,968
	QWL2	1.61	0.20	
	QWL3	1.58	0.15	
	QWL4	1.00	0.28	
Person Organization Fit (POF)	POF1	1.00	0.45	0,846
	POF2	0.81	0.09	
	POF3	0.65	0.56	
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	1.00	0.24	0,922
	KK2	0.73	0.27	
	KK3	0.97	0.36	
	KK4	0.93	0.24	

Berdasarkan Gambar 1. dan Tabel 5, mengindikasikan bahwa pada Model CFA Konstruk Endogen dan eksogen tidak terdapat nilai muatan faktor loading yang kurang dari 0,5, sehingga menunjukkan semua indikator pada variabel endogen dan eksogen sudah valid. Sedangkan nilai *Construct Reliability (CR)* menunjukkan bahwa dari seluruh konstruk endogen dan eksogen diatas 0,7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh dimensi dan varibel penelitian dalam *Ful Model* memiliki reliabilitas yang baik.

Uji Kesesuaian Model (*Goodness of Fit*)

Untuk mengetahui apakah model tersebut sudah sesuai atau belum, maka dilakukan uji kesesuaian model (*Goodness of Fit*) sebagai berikut.

**Tabel 6. Hasil Uji *Goodness of Fit*
Pengaruh QWL Terhadap POF Dan Implikasinya Pada Kinerja**

<i>Goodness-Of-Fit (GOF)</i>	Hasil Analisis	<i>Cut Off Value</i>	Evaluasi Model
<i>Chi-square</i>	$X^2 = 45,752$ $P = 0.000$	Probabilitas $P < 0,05$	Baik
GFI	0.988	$GFI > 0.90$	Baik
cmin/df	1.115	$cmin/df \leq 2.0$	Baik
AGFI	0.951	$AGFI \geq 0.90$	Baik
TLI	0.965	$TLI \geq 0.95$	Baik
CFI	0.985	$CFI \geq 0.95$	Baik
RMSEA	0.029	$RMSEA \leq 0.08$	Baik

(Sumber : Output AMOS 21)

Berdasarkan tabel 6. Dari indeks-indeks *goodness of fit* yang disajikan menunjukkan indeks-indeks *goodness of fit* yang mempunyai nilai yang memenuhi persyaratan berdasarkan *cut of value* yang direkomendasikan.

Analisis Jalur di bagi dua substruktur, sub struktur yang pertama menganalisis pengaruh QWL sebagai variabel eksogen Terhadap PO Fit sebagai variabel endogen. Sub struktur yang kedua menganalisis pengaruh QWL dan PO Fit sebagai variabel eksogen terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel endogen. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan AMOS 21, maka dapat digambarkan sebagai berikut:

a. Persamaan Sub Struktur I

$$PO\ Fit = 1.37QWL - 0.06$$

Berdasarkan persamaan Struktural I dapat di jelaskan bahwa *Quality Of Work Life (QWL)* dipengaruhi secara langsung oleh *Person Organization Fit (POF)* sebesar 1.37. artinya apabila *Quality Of Work Life (QWL)* meningkat maka *Person Organization Fit (POF)* karyawan non medis Rumah Sakit Islam Siti Khodijah Palembang akan semakin meningkat pada taraf kepercayaan 95%.

b. Persamaan Sub Struktur II

$$Kinerja = 0.14QWL + 0.73 POF + 0.05$$

Berdasarkan persamaan struktural II dapat di jelaskan bahwa Kinerja Karyawan di pengaruhi secara langsung oleh *Quality Of Work Life (QWL)* sebesar 0.14 dan

Person Organization Fit (POF) sebesar 0.73. kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika *Quality Of Work Life* (QWL) dan *Person Organization Fit* (POF) meningkat lebih baik maka kinerja karyawan non medis Rumah Sakit Islam Siti Khodijah Palembang akan semakin meningkat pada taraf kepercayaan 95%.

Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

a. Pengaruh Langsung

Analisis pengaruh Langsung ditujukan untuk melihat seberapa kuat pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya secara langsung dan Interpretasi dari hasil ini akan memiliki arti yang penting untuk menentukan strategi yang jelas dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawan. Hasil perhitungan pengaruh langsung oleh AMOS adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Pengaruh Langsung (*Direct Effects*)

	QWL	POF
POF	1.074	
Kinerja	0,119	0,794

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian

Berdasarkan hasil Tabel 7. besarnya pengaruh langsung *Quality Of Work Life* (QWL) ke *Person Organization Fit* (POF) sebesar 1.074, Besarnya pengaruh langsung *Quality Of Work Life* (QWL) ke Kinerja karyawan non medis Rumah Sakit Islam Siti Khodijah Palembang sebesar 0,960 dan Besarnya pengaruh langsung *Person Organization Fit* (POF) ke Kinerja karyawan non medis Rumah Sakit Islam Siti Khodijah Palembang sebesar 0,290

b. Pengaruh Tidak Langsung

Analisis pengaruh tidak Langsung ditujukan untuk melihat seberapa kuat pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya secara tidak langsung dan Interpretasi dari hasil ini akan memiliki arti yang penting untuk menentukan strategi yang jelas dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawan. Hasil perhitungan pengaruh langsung oleh AMOS adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effects*).

	QWL	POF
POF		
Kinerja	0,853	

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian.

Berdasarkan hasil Tabel 8. besarnya pengaruh tidak langsung pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap *Person Organization Fit* dan implikasinya pada Kinerja Karyawan non medis Rumah Sakit Islam Siti Khodijah Palembang sebesar 0.853.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Variabel *Quality Of Work Life* (QWL) ke *Person Organization Fit* (POF) sebesar 1.074, Besarnya pengaruh langsung *Quality Of Work Life* (QWL) ke Kinerja karyawan non medis Rumah Sakit Islam Siti Khodijah Palembang

sebesar 0,960 dan Besarnya pengaruh langsung *Person Organization Fit* (POF) ke Kinerja karyawan non medis Rumah Sakit Islam Siti Khodijah Palembang sebesar 0,290.

- b) Variabel *Quality Of Work Life* (QWL) berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan non medis Rumah Sakit Islam Siti Khodijah Palembang sebesar 0.853.

Saran

Pada penelitian mendatang diharapkan dapat menambahkan variabel variabel motivasi ataupun *Organization Citizenship Behavior* (OCB)

DAFTAR PUSTAKA

- Cascio, Wayne F. 2006. *Managing Human Resources*. Colorado: Mc Graw –Hill.
- Davis Keith. 2002. *Human Behavior at Work Organization Behavior*, NewDelhi.
- Donald, P.M. and Sanjay, K.P. 2007. *The Ties That Bind: Social Networks Person-Organization Fit and Turnover Intention*, SSRN, New York, USA.
- Hadiwijaya, Hendra. 2016. Pengaruh Insentif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Karyawan Sebagai Variable Intervening (Studi Kasus Pada PT. Smartfren Telecom Palembang). *Prosiding Ekonomi & Bisnis* (Seminar Nasional Teknologi Informasi, Bisnis, dan Desain). Halaman: 74-79.
- Ferdinand, A., T. 2005. *Structural Equation Modelling*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia.
- Hasibuan, Malayu, S.P., 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi : PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein, Umar, 2003. *Metode Riset Bisnis*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Ivancevich, J. M., Konopsake, R., & Matteson, M. T. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kristof-Brown AL, Zimmerman RD, Johnson EC. 2005. Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person– supervisor fit. *Pers Psychol*. Vol. 58 No. 2. Halaman: 281–342.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Mathis, Robert L. Dan Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Sutarjo. 2011. Ten Ways of Managing Person-Organization Fit (P-O Fit) Effectively: A Literature Study. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 2. No. 21. Halaman: 226-233.
- Sinha, Chandrashu. 2012. Factors Affecting Quality Of Work Life: Empirical Evidence From Indian Organizations. *Australian Journal of Business and Management Research* Vol.1 No.11. Halaman: 31-40.
- Srivastava, A.K. 2007. Perceived Work Environment and Employees' Health, *Psychological Studies*, Vol. 52, No. 4. Halaman: 345- 347.
- Wyatt, Thomas and Chay Yue Wah. 2001. "Perception of QWL: A Study of Singaporean Employees Development". *Management Memo*.