

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, *Person Job Fit* dan
Insentif Finansial terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT Lancar Jaya Adhitama

Devita Erawati

S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa

Email: Devitaviitha4@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja, *person job fit*, dan insentif finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Lancar Jaya Adhitama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Lancar Jaya Adhitama yang berjumlah 48 orang. Pengambilan sampel dengan metode sampling jenuh atau sensus jadi seluruh populasi dijadikan sampel. Data yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, analisis regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi. Pengujian dalam uji t menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja, *person job fit*, dan insentif finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Lancar Jaya Adhitama pengujian dalam uji F menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja, *person job fit*, dan insentif finansial secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Lancar Jaya Adhitama.

Kata Kunci : kualitas kehidupan kerja, *person job fit*, insentif finansial dan kinerja karyawan.

Abstract

This study aims to determine the effect of the variables of quality of work life, person job fit, and financial incentive on employee performance at PT Lancar Jaya Adhitama. The population in this study were all employees at PT Lancar Jaya Adhitama, amounting to 48 people. Sampling with saturated sampling method or census so that the entire population is sampled. Data collected by using a questionnaire. This study uses descriptive and statistical analysis methods to test validity, reliability test, multicollinearity test, heterocedasticity test, normality test, multiple linear regression analysis, partial test, simultaneous test, and coefficient of determination. The test in the t test shows that the quality of work life, person job fit, and financial incentives affect employee performance at PT Lancar Jaya Adhitama. The test in the F test shows that the quality of work life, person job fit, and financial incentive together have an effect, on employee performance at PT Lancar Jaya Adhitama.

Keywords: *quality of work life, person job fit, financial incentive and employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah suatu komponen penting dalam organisasi yang memiliki peran penting untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan sumber daya manusia yang baik maka organisasi akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Melakukan pengawasan dan evaluasi kinerja akan mempermudah proses pimpinan untuk

mengetahui kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia berpendapat bahwa karyawan merupakan aset terpenting yang mempengaruhi jalannya organisasi. Dengan kata lain keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada aktivitas dan kinerja karyawan yang dilakukan secara optimal dan seberapa besar rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Kinerja

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, *Person Job Fit* dan
Insentif Finansial terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT Lancar Jaya Adhitama

karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2010).

PT Lancar Jaya Adhitama adalah perusahaan yang bergerak dibidang distributor dengan produk-produk yang dijual diantaranya Blue Band, Biskuat, Oreo, dan Cadbury Dairy Milk. PT Lancar Jaya Adhitama merupakan anak perusahaan dari Terus Jaya Group dengan kantor pusat yang beralamat di Jalan Mt Haryono No 168, Lomanis, Kabupaten Cilacap. PT Lancar Jaya Adhitama memiliki beberapa cabang diantaranya terletak di Cilacap dan Gombang. Manajemen di PT Lancar Jaya Adhitama dipimpin oleh direktur dengan jumlah karyawan 48 orang. PT Lancar Jaya Adhitama merupakan perusahaan distributor yang sudah besar sehingga peneliti ingin mengetahui apakah kinerja karyawan pada PT Lancar Jaya Adhitama sudah baik atau belum. Karena kinerja karyawan merupakan faktor penting dan kunci keberhasilan berjalannya organisasi atau perusahaan. Berikut data kinerja karyawan dilihat dari data penjualan pada cabang Cilacap dan cabang Gombang:

Tabel I-1
Data Penjualan PT Lancar Jaya Adhitama
Cabang Cilacap

Bulan		TOTAL
JANUARI	Target	504.037.227
	Aktual	461.974.661
	%	92%
FEBRUARI	Target	576.987.459
	Aktual	461.728.831
	%	80%
MARET	Target	630.692.132
	Aktual	581.044.653
	%	92%
APRIL	Target	700.802.843
	Aktual	713.327.823
	%	102%
MEI	Target	597.172.960
	Aktual	647.524.482
	%	108%
JUNI	Target	536.368.555

	Aktual	595.126.892
	%	111%
JULI	Target	616.329.918
	Aktual	708.111.931
	%	115%

Sumber : PT Lancar Jaya Adhitama, 2021

Tabel I-2
Data Penjualan PT Lancar Jaya Adhitama
Cabang Gombang

Bulan		TOTAL
JANUARI	Target	434.155.035
	Aktual	355.419.319
	%	82%
FEBRUARI	Target	737.526.545
	Aktual	616.851.563
	%	84%
MARET	Target	566.742.358
	Aktual	560.465.595
	%	100%
APRIL	Target	597.092.300
	Aktual	554.676.985
	%	93%
MEI	Target	524.610.498
	Aktual	542.312.058
	%	103%
JUNI	Target	678.771.396
	Aktual	753.454.747
	%	111%
JULI	Target	654.029.543
	Aktual	699.623.454
	%	107%

Sumber : PT Lancar Jaya Adhitama, 2021

Data penjualan diatas merupakan data yang diperoleh dari penjualan masing-masing sales pada setiap distributor. Adanya pandemi covid-19 saat ini sangat mempengaruhi hasil penjualan di PT Lancar Jaya Adhitama sehingga menyebabkan penjualan mengalami naik-turun. Namun walaupun penjualan mengalami naik-turun tetapi prosentase penjualan sudah diatas 50% sehingga sudah dikatakan baik. Selain data hasil penjualan, penulis juga telah membandingkan data total penjualan 3 tahunan sebagai berikut:

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, *Person Job Fit* dan
Insentif Finansial terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT Lancar Jaya Adhitama

Tabel I-3
Data Penjualan Tahunan Cabang Cilacap

2018	Target	4,841.00
	Aktual	4,582.00
	%	95%
2019	Target	5,028.00
	Aktual	5,166.00
	%	103%
2020	Target	7,424.00
	Aktual	8,043.00
	%	108%

*dalam milyar

Sumber : PT Lancar Jaya Adhitama, 2021

Tabel I-4
Data Penjualan Tahunan Cabang Gombang

2018	Target	5,624.00
	Aktual	4,987.00
	%	89%
2019	Target	6,371.00
	Aktual	6,562.00
	%	103%
2020	Target	7,439.00
	Aktual	7,928.00
	%	107%

*dalam milyar

Sumber : PT Lancar Jaya Adhitama, 2021

Dari data diatas dapat dilihat bahwa penjualan 3 tahunan pada PT Lancar Jaya Adhitama di cabang Cilacap maupun cabang Gombang. Pada cabang Cilacap tahun 2018 total 95%, tahun 2019 103%, tahun 2020 108%. Sedangkan pada cabang Gombang tahun 2018 total 89%, tahun 2019 103%, tahun 2020 107% sehingga dapat disimpulkan bahwa penjualan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun.

Berdasarkan hasil wawancara dengan supervisor dan karyawan mengatakan bahwa kinerja karyawan di PT Lancar Jaya Adhitama sudah baik, terbukti dengan hasil wawancara dengan supervisor yang mengatakan bahwa kinerja karyawan PT Lancar Jaya Adhitama baik dilihat dari volume penjualan yang sudah optimal, hasil presensi baik, dan terjalin kerjasama tim yang baik. Hasil wawancara dengan beberapa karyawan mengatakan bahwa mereka sangat nyaman bekerja di PT Lancar

Jaya Adhitama dengan segala kondisi lingkungan yang kondusif, aman, nyaman dan segala fasilitas memadai. Selain itu karyawan juga mengatakan bahwa ia merasa cocok dengan pekerjaan yang sedang dikerjakan dan karyawan merasa cocok dengan nilai serta tujuan dari PT Lancar Jaya Adhitama. Karyawan juga merasa termotivasi untuk melakukan kinerja yang optimal agar mendapatkan insentif finansial berupa bonus dan komisi.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, *Person Job Fit* dan Insentif Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lancar Jaya Adhitama”**.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis dapat permasalahan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Lancar Jaya Adhitama ?
2. Apakah *person job fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Lancar Jaya Adhitama ?
3. Apakah insentif finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Lancar Jaya Adhitama ?
4. Apakah kualitas kehidupan kerja, *person job fit*, dan insentif finansial berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Lancar Jaya Adhitama?

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2010). Mangkunegara (2007) mendefinisikan kinerja sebagai “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, *Person Job Fit* dan
Insentif Finansial terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT Lancar Jaya Adhitama

dari kehalusan, kebersihan, dan ketelitian dalam pekerjaan, sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan. Terdapat beberapa indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006: 387) yang digunakan sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerjasama

KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

Nanjundeswawary dalam Surya (2020) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah kualitas hubungan antara karyawan dan lingkungan kerja. Suasana kerja yang positif akan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi. Dessler (1993) mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah keadaan karyawan yang dapat memnuhi kebutuhan pribadi mereka dengan melakukan pekerjaan dalam suatu perusahaan, dan yang mencerminkan hal-hal yang fair, perlakuan adil, dan kesempatan bagi semua pegawai untuk memainkan peranan aktif dalam pengambilan keputusan penting yang berkaitan dengan pekerjaan. Kualitas kehidupan kerja merupakan variabel yang dibatasi pada indikator menurut Walton dalam Irawati (2015) antara lain:

1. Petumbuhan dan pengembangan
2. Partisipasi,
3. Sistem imbalan yang inovatif,
4. Lingkungan kerja

PERSON JOB FIT

Person job fit adalah keadaan yang menggambarkan adanya kesesuaian antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan, kebutuhan individu dan apa yang dapat diberikan oleh pekerjaan itu kepada karyawan (Cable & DeRue dalam Titis & Ika, 2018). Dampak positif apabila terdapat kesesuaian pekerjaan dengan karyawan adalah meningkatnya performa kinerja karyawan, dan menurunnya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dalam penelitian Hanum (2014) *person job fit* adalah kesesuaian

antara kemampuan dan keahlian individu dengan pekerjaan yang dilakukannya. Contohnya supir memiliki kriteria kemampuan untuk menyetir, kuli bangunan memiliki kriteria untuk mampu mengangkat beban berat, akuntan harus memiliki keahlian menghitung, pengacara memiliki keahlian dibidang hukum, dan dokter memiliki keahlian dibidang kesehatan. Terdapat beberapa indikator *person job fit* menurut Hanum (2014) yaitu sebagai berikut:

1. Nilai.
2. Tujuan.
3. Kebutuhan Psikologis.
4. Minat.
5. Gaji.
6. KSAOs (*Knowledge, Skill, Attitude, Others*).

INSENTIF FINANSIAL

Menurut Panggabean (2010:89) menyatakan pengertian insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan Melayu S.P (2013:118) menyatakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Menurut Sarwoto dalam Anggraito, S. C., & Amboningtyas, D. (2017) insentif finansial memiliki beberapa jenis diantaranya, yaitu:

1. Bonus
2. Komisi
3. Profit Share
4. Kompensasi yang ditanggihkan

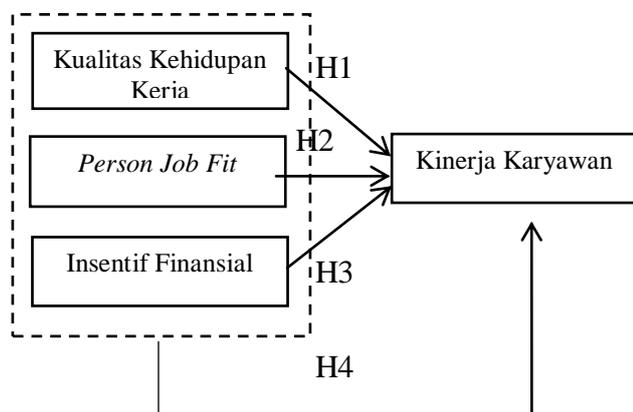
Dari uraian diatas dapat diketahui jenis-jenis insentif yang dapat perusahaan berikan kepada karyawan. Peneliti menggunakan jenis insentif finansial berupa bonus dan komisi untuk dijadikan indikator penelitian. Indikator tersebut digunakan pada penelitian ini untuk menyesuaikan dengan pemberian insentif yang diberikan pada karyawan di PT Lancar Jaya Adhitama.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, *Person Job Fit* dan
Insentif Finansial terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT Lancar Jaya Adhitama

METODE

MODEL EMPIRIS

Gambar II-1
Kerangka Penelitian



POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Lancar Jaya Adhitama yang berjumlah 48 orang.. Sedangkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau sensus yakni seluruh populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini karyawan PT Lancar Jaya Adhitama berjumlah 48 orang.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui:

- a. Wawancara, yaitu teknik memperoleh informasi mengenai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, kualitas kehidupan kerja, *person job fit* dan insentif finansial pada karyawan di PT Lancar Jaya Adhitama. .
- b. Studi Pustaka, yaitu suatu cara atau teknik pengumpulan data dengan menggunakan atau mencari sumber data dari buku pustaka, internet, dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian.
- c. Kuesioner (angket), yaitu dengan membuat daftar pernyataan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada karyawan PT Lancar Jaya Adhitama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistika

Uji Validitas

Tabel IV- 1
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,724	0,2845	Valid
2	0,622	0,2845	Valid
3	0,673	0,2845	Valid
4	0,696	0,2845	Valid
5	0,708	0,2845	Valid

Sumber : Data Primer diolah,2021

Dari data IV-4 diatas dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan kuesioner dalam variabel kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai r hitung > r tabel.

Tabel IV- 2
Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,797	0,2845	Valid
2	0,880	0,2845	Valid
3	0,834	0,2845	Valid
4	0,755	0,2845	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Dari data tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua pernyataan yang dipakai pada variabel kualitas kehidupan kerja dinyatakan valid karena nilai r hitung > r tabel.

Tabel IV- 3
Hasil Uji Validitas Variabel Person Job Fit

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,693	0,2845	Valid
2	0,506	0,2845	Valid
3	0,566	0,2845	Valid
4	0,779	0,2845	Valid
5	0,759	0,2845	Valid
6	0,794	0,2845	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Dari tabel IV-6 dapat dijelaskan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *person job fit* dinyatakan valid karena r hitung > r tabel.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, *Person Job Fit* dan
Insentif Finansial terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT Lancar Jaya Adhitama

Tabel IV- 4
**Hasil Uji Validitas Variabel Insentif
Finansial**

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,714	0,2845	Valid
2	0,662	0,2845	Valid
3	0,694	0,2845	Valid
4	0,725	0,2845	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Dari data IV-7 dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan dalam variabel insentif finansial dinyatakan valid karena nilai r hitung > r tabel.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah uji yang dilakukan dengan ketentuan, jika nilai hitung *Alpha Cronbach* > 0,6 maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel dan sebaliknya jika nilai hitung *Alpha Cronbach* < 0,6, maka variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel IV- 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	R <i>alpha</i>	Cronbach Alpha	Keterangan
Kualitas kehidupan kerja	0,60	0,834	Reliabel
<i>Person job fit</i>	0,60	0,781	Reliabel
Insentif finansial	0,60	0,634	Reliabel
Kinerja karyawan	0,60	0,641	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Dari tabel IV-8 diatas, menunjukkan bahwa uji reliabilitas terhadap 4 instrumen menunjukkan hasil yang reliabel, karena nilai masing-masing cronbach alpha > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji model regresi ada atau tidak korelasi antar variabel bebas (*independent*) dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan tolerance. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila VIF < 10 dan tolerance > 0,1.

Tabel IV- 6
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Colonearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kualitas kehidupan kerja	0,786	1,272
<i>Person job fit</i>	0,820	1,219
Insentif finansial	0,927	1,078

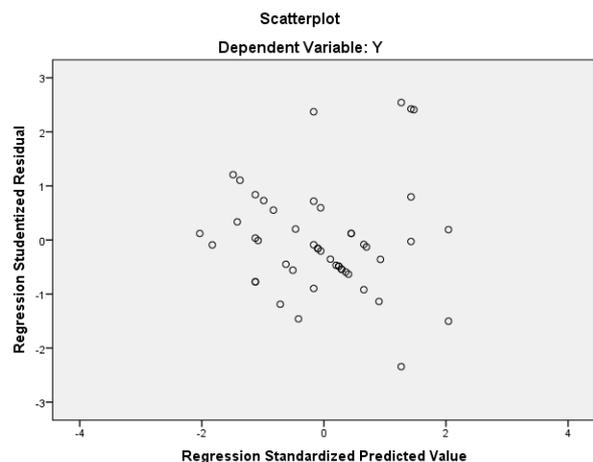
Sumber : Data Primer diolah, 2021

Dari tabel IV-9 dapat diketahui bahwa semua variabel bebas (*independent*) memiliki nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji Heterokedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual di satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut:

Gambar IV- 1
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Primer diolah, 2021

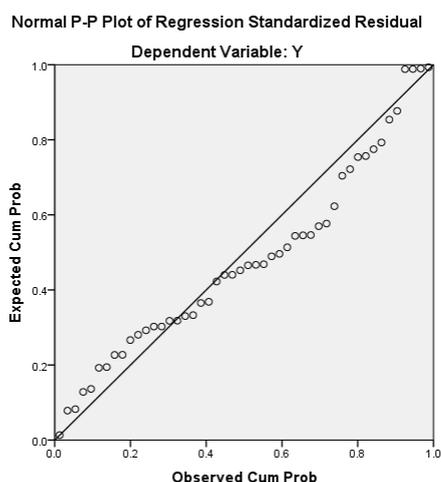
Dari gambar IV-1 dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola titik titik yang menyebar dan tidak teratur, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada data yang telah diperoleh dari responden.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, *Person Job Fit* dan
Insentif Finansial terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT Lancar Jaya Adhitama

Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi normal atau tidak. Pada *Normal Probability Plot*, data dapat dikatakan normal jika penyebaran titik-titik berada disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar IV-2
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Primer diolah, 2021

Dari gambar IV-2 dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titik berada disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Hal tersebut menunjukkan bahwa pola distribusi normal, sehingga model dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Selain itu, untuk mengetahui berpengaruh positif atau negatif dan seberapa besar pengaruhnya serta memprediksi nilai variabel dependen dengan menggunakan variabel independen (Priyatno,2018:107). Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel IV- 7

Model	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std Error	Beta	T	Sig
(Constant)	4.150	1.871		2.219	.032
Kualitas kehidupan kerja	.248	.095	.317	2.605	.012
<i>Person job fit</i>	.247	.082	.358	3.007	.004
Insentif finansial	.302	.118	.286	2.550	.014

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:
 $Y = 4,150 + 0,248X_1 + 0,247X_2 + 0,302X_3 + e$
 Nilai-nilai a, b1, b2, dan b3 dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 4.150
 Nilai konstanta sebesar 4.150 yang menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1), *Person Job Fit* (X2), dan Insentif Finansial (X3), maka kinerja karyawan PT Lancar Jaya Adhitama sebesar 4,150.
2. Variabel Independen
 - a.) Kualitas Kehidupan Kerja = 0,248
 Variabel kualitas kehidupan kerja (X1) menunjukkan nilai sebesar 0,248 yang artinya bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika nilai kualitas kehidupan kerja (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,248.
 - b.) *Person Job Fit* = 0,247
 Variabel *person job fit* (X2) menunjukkan nilai sebesar 0,247 yang artinya bahwa *person job fit* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika nilai *person job fit* (X2) mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,247.
 - c.) Insentif Finansial = 0,302

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, *Person Job Fit* dan
Insentif Finansial terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT Lancar Jaya Adhitama

Variabel insentif finansial (X3) menunjukkan nilai sebesar 0,302 yang artinya bahwa insentif finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika nilai insentif finansial (X3) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,302.

Uji Hipotesis
Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini merupakan pengujian terhadap variabel independen (X) dimana yang digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). hasil dari analisis data dengan uji t sebagai berikut:

Tabel IV- 8
Hasil Analisis Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std Error	Beta	T	Sig
(Constant)	4.150	1.871		2.219	.032
Kualitas kehidupan kerja	.248	.095	.317	2.605	.012
<i>Person job fit</i>	.247	.082	.358	3.007	.004
Insentif finansial	.302	.118	.286	2.550	.014

Sumber : Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel IV-11 diatas, dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan ($df=n-k$) = $48 - 4 = 44$, maka diperoleh nilai t tabel sebesar = 2,015.

a.) Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t pada tabel IV-11 menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,605 > t tabel sebesar 2,015 dan nilai signifikansi signifikansi sebesar 0,012 < 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat diartikan bahwa (H1) diterima.

b.) Pengaruh *person job fit* terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t pada tabel IV-11 menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,007 > t tabel sebesar 2,015 dan nilai signifikansi sebesar 0,004 < 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *person job fit* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat diartikan bahwa (H2) diterima.

c.) Pengaruh insentif finansial terhadap kinerja karyawan Hasil uji t pada tabel IV-11 menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,550 > t tabel sebesar 2,015 dan signifikansi sebesar 0,014 < 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel insentif finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat diartikan bahwa (H3) diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel IV- 9

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	68.435	3	22.812	13.964	.000 ^b
Residual	71.877	44	1.634		
Total	140.313	47			

a. Dependent Variabel: T.Y

b. Predictors: (Constant), T.X3, T.X2, T.X

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan data tabel IV-12 diatas, diperoleh nilai F sebesar 13,964 dengan nilai signifikan 0,000, karena nilai F hitung sebesar 13,964 > F tabel 2,82 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja, *person job fit*, dan insentif finansial memiliki pengaruh simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, *Person Job Fit* dan
Insentif Finansial terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT Lancar Jaya Adhitama

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dengan variabel dependen sehingga dapat diketahui variabel yang paling mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi R^2 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV- 10
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.488	.453	1.27811

a. Predictors: (Constant), T.X3, T.X2, T.X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel IV-13 diatas, menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,453 atau 45,3% kinerja karyawan PT Lancar Jaya Adhitama dipengaruhi oleh variabel kualitas kehidupan kerja, *person job fit*, dan insentif finansial. Sedangkan sisanya sebesar 54,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja, *person job fit*, dan insentif finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Lancar Jaya Adhitama. Setelah dilakukan pengujian hipotesis maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel kualitas kehidupan kerja (X_1) sebesar $0,012 < 0,05$ dan hasil

perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar $2,605 > t$ tabel sebesar $2,015$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Lancar Jaya Adhitama.

Berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian cukup tinggi terhadap kualitas kehidupan kerja yang artinya bahwa baik atau tidaknya kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lancar Jaya Adhitama. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja di PT Lancar Jaya Adhitama sudah baik, imbalan yang diberikan telah sesuai dengan beban kerja, terdapat program pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan karyawan berperan aktif dalam segala kegiatan yang diadakan oleh PT Lancar Jaya Adhitama. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Cut Rizky Nurul S.P dan Edy Rahardja (2019) yang mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Person Job Fit* terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh variabel *person job fit* terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan tingkat signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $3,007 > t$ tabel sebesar $2,015$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *person job fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Lancar Jaya Adhitama.

Berdasarkan jawaban responden yang diperoleh dari kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan nilai yang cukup tinggi terhadap variabel *person job fit*. Hal ini berarti tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi dari *person job fit*. Hal ini menunjukkan bahwa semua karyawan di PT Lancar Jaya Adhitama merasa cocok dengan pekerjaan yang mereka lakukan, dan gaji yang diterima sudah sesuai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fanlia Prima Jaya, dkk (2019) yang mengatakan bahwa *person job fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, *Person Job Fit* dan
Insentif Finansial terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT Lancar Jaya Adhitama

Pengaruh Insentif Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh variabel insentif finansial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel insentif finansial (X_3) sebesar $0,014 < 0,05$ dan hasil perhitungan angka t hitung sebesar $2,550 > t$ tabel sebesar 2.015. Sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Lancar Jaya Adhitama.

Berdasarkan jawaban responden yang diperoleh dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian cukup tinggi terhadap variabel insentif finansial. Hal ini membuktikan bahwa tinggi rendahnya insentif finansial yang diberikan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Lancar Jaya Adhitama. Hal ini menunjukkan bahwa bonus dan komisi yang diberikan oleh PT Lancar Jaya Adhitama sudah adil dan sesuai dengan hasil pekerjaan karyawan, sehingga memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja yang terbaik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Silvia Sari Sitompul dan Yohana Olivia Saragih (2020) yang mengemukakan bahwa insentif finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, *Person Job Fit*, dan Insentif Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh secara bersama-sama antar variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian F hitung sebesar $13,964 > F$ tabel sebesar 2,82 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja, *person job fit*, dan insentif finansial secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lancar Jaya Adhitama.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari kuesioner mengenai pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, *Person Job Fit*, dan

Insentif Finansial terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat dijadikan alat untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Lancar Jaya Adhitama. Hal ini berarti semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi juga kinerja karyawan pada PT Lancar Jaya Adhitama.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person job fit* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *person job fit* dapat dijadikan alat untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Lancar Jaya Adhitama. Hal ini berarti semakin tinggi *person job fit* karyawan maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan pada PT Lancar Jaya Adhitama.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa insentif finansial dapat dijadikan alat untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Lancar Jaya Adhitama. Hal ini berarti semakin tinggi insentif finansial yang diberikan perusahaan akan semakin tinggi juga kinerja yang akan dihasilkan karyawan pada PT Lancar Jaya Adhitama.
4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama kualitas kehidupan kerja, *person job fit*, dan insentif finansial terhadap kinerja karyawan.

KETERBATASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terdapat keterbatasan dalam penulisan antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian hanya dilakukan di PT Lancar Jaya Adhitama. Oleh karena itu diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas lokasi penelitian, misalnya dipabrik atau perusahaan yang lebih besar dan diluar Kabupaten Kebumen.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, *Person Job Fit* dan
Insentif Finansial terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT Lancar Jaya Adhitama

2. Penelitian ini hanya membatasi kualitas kehidupan kerja, *person job fit* dan insentif finansial yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu penelitian selanjutnya dapat mencari variabel dan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

IMPLIKASI

Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja, *person job fit*, dan insentif finansial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Lancar Jaya Adhitama, maka implikasi praktis dan implikasi teoritis dari penelitian ini adalah:

1. Kualitas kehidupan kerja merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lancar Jaya Adhitama. Maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu melakukan peningkatan *quality of work life* pada lingkungan perusahaan. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan pendapat atau masukan kepada atasan, dan perusahaan bisa menambah fasilitas yang ada di kantor seperti tempat mushola, dan area parkir yang memadai. Bagi PT Lancar Jaya Adhitama hendaknya lebih memperhatikan karyawan, lebih memperhatikan hak-hak, memberikan kesejahteraan, dan sebagainya agar mereka memiliki kinerja yang tinggi.
2. *Person job fit* menjadi variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lancar Jaya Adhitama. Maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan bisa melakukan peningkatan terhadap *person job fit* seperti memberikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian karyawan dan jangan membebani karyawan dengan tugas yang bukan tanggung jawabnya. Jika karyawan memiliki rasa yang cocok dengan pekerjaan yang dilakukan, maka ia akan melakukan pekerjaannya dengan

senang hati dan kinerjanya meningkat. Bagi PT Lancar Jaya Adhitama hendaknya mengadakan program training bagi karyawan baru tidak hanya 1-3 hari, lebih baik dilakukan dalam kurun waktu 1-2 minggu agar karyawan lebih mengenal pekerjaannya sehingga perusahaan mendapat kinerja karyawan yang maksimal.

3. Insentif finansial merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Lancar Jaya Adhitama. Maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan bisa memberikan insentif dengan besaran uang yang lebih besar dari sebelumnya. Pemberian insentif kepada karyawan bisa diberikan tidak hanya uang bisa diganti berupa acara makan bersama karyawan, atau family gathering. Dengan adanya acara tersebut diharapkan karyawan dapat lebih mempererat hubungan sehingga meningkatkan kerja sama antar karyawan.

Implikasi Teoritis

1. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lancar Jaya Adhitama. Hal ini berarti kualitas kehidupan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cut Rizky Nurul S.P dan Edy Rahardja (2019) yang mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, *person job fit* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lancar Jaya Adhitama. Hal ini menunjukkan bahwa *person job fit* yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fanlia Prima Jaya, dkk (2019) yang

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, *Person Job Fit* dan
Insentif Finansial terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT Lancar Jaya Adhitama

- menyatakan bahwa *person job fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, insentif finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lancar Jaya Adhitama. Hal ini berarti pemberian insentif finansial yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Silvia Sari Sitompul dan Yohana Olivia Saragih (2020) yang mengemukakan bahwa insentif finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
 4. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja, *person job fit*, dan insentif finansial secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Lancar Jaya Adhitama. Hal ini berarti semakin tinggi kualitas kehidupan kerja akan diikuti secara langsung dengan *person job fit* dan insentif finansial yang baik maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan yang akan diberikan kepada perusahaan.

Dessler, Gary. 1993. *Manajemen Personalia*. Edisi Ke 3. Erlangga. Jakarta

Dessler, Gary, 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi ke 9 jilid 2, Edisi Bahasa Indonesia, Indeks, Jakarta.

Friansa, Doni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke 3. Bandung: Alfabeta

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.

_____ 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.

Gitosudarmo Indriyo dan Sudita Nyoman. 2012. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama, Yogyakarta: BPFE.

Hanum, Prita Nabila. 2014. Analisis Pengaruh *Person Job-Fit* dan *Person Organization-Fit* terhadap *Work Engagement* Karyawan pada PT Arvindo Cipta Gemilang, Kantor Pusat. *Library Binus*, 2014-1-00378-MN.

Hasibuan, Melayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Irawati, S. A. 2015. Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang. *Neo-Bis*, 9(2), 41-52.

Irmayanti, N. P. P., & Surya, I. B. K. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, *Quality of Work Life* dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen, E-jurnal*, 9(4) 1572-93.

DAFTAR PUSTAKA

Alfani, M. H. 2018. Analisis Pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 1(1), 1-13.

Anggraito, S. C., & Amboningtyas, D. 2017. Pengaruh Insentif Financial, Insentif Non Financial dan *Human Resources Tools* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan Implikasinya Terhadap *Turnover Intention* Kerja Pada PT. Inhutan Kabupaten Demak. *Journal of Management* 3(3).

Arikuntoro, S. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatam Praktik*. Cetakan 15. Jakarta: Rineka Cipta.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, *Person Job Fit* dan
Insentif Finansial terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT Lancar Jaya Adhitama

- Jaya, F. P., Sulaiman, S., & Rusvitawati, D. 2019. Pengaruh *Person Job Fit (Pj-Fit)* dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 12-21.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Edisi kesatu. PT Refika Aditama. Bandung.
- Mathis, L Robert dan Jakson, H John. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh. Salemba Empat. Jakarta.
- Mustika, S. M., & Yuniawan, A. 2014. Pengaruh Insentif Financial dan Insentif Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan, Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. PLN (Persero) Area Kudus). (*Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis*).
- Noviana, U., & Tristiana, R. 2014. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komunikasi dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada LPMP Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Mahasiswa Pasca Sarjana*.
- Nurrofi, A. 2017. Pengaruh Pengawasan, Pemberian Insentif Financial dan Pemberian Insentif Non Financial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karaoke Venus. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akutansi Terapan (JIMAT)* 8(2) , 162-170.
- Nurul, C. R., & Rahardja, E. 2019. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Djarum Kudus). *Diponegoro Journal of Management*, 8(3), 128-137.
- Panggabean, Mutiara. S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Robbins, S.P.2006,. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta
- Santoso, S. 2001. *Buku Latihan SPSS, Statistik Parametrik*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia
- Sitompul, S. S., & Saragih, Y. O. 2020. Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero). *Management Studies And Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 1(1), 13-24.
- Sodikin, Dickdick, dkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Paradigma Baru*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2015. *Statistik Nonparametris Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia-Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sutrisno Hadi, 2004. *Metodologi Riset*. Jilid 3. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wahjono, Imam Sentot.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.