

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KOMPETENSI KERJA PADA PERSONIL DETASEMEN
GEGANA SATUAN BRIMOB POLDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Derajat Sarjana S-1 Psikologi



Oleh :

**Irliansyah
1609110038**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI
BANDA ACEH
2020**

PENGESAHAN

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Pada Tanggal

12 05 20 23

MENGESAHKAN
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Aceh

Pada Tanggal




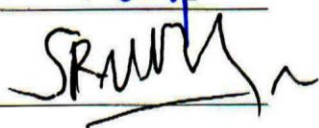
Dekan,

Barmawi, M.Si

Dewan Penguji

1. Winda Putri Diah Restya, S. Psi., MA
2. Sukri Karim, S. Psi., M. Si
3. Nur Hasmalawati, S. Psi., M. Si
4. Sriana Septiawati, S.Psi., M. Si

Tanda Tangan

Skripsi Berjudul :

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KOMPETENSI KERJA PERSONIL DI DETASEMEN
GEGANA SATUAN BRIMOB POLDA ACEH**

Diajukan Oleh :

**Irliansyah
1609110038**

Telah disetujui untuk dipertahankan
Didepan Dewan Penguji

Telah disetujui oleh :

Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Aceh

Pembimbing Skripsi,

Pembimbing I



(Winda Putri Diah Restya, S. Psi., MA)

Pembimbing II



(Sriana Septiawati, S.Psi., M.Si)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Rabbil'alamina Segala puji bagi Allah subhanahu wata'ala yang telah memberikan Rahmat dan hidayah-Nya, sehingga Tugas Akhir skripsi ini dapat di selesaikan. Karya ini Didedikasikan Untuk :

Kepada Ayahanda (Peltu Irwan), Ibunda tercinta (Almarhumah Ropadillah), Istriku tercinta (Qanita Soraya Arzelia, S.E), Terima kasih untuk kasih sayang serta pengorbanan yang kalian berikan kepada penulis, yang selalu mendoakan, memberikan dukungan dan semangat yang tiada hentinya, sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan di Program Studi Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Terimakasih juga penulis ucapkan kepada keluarga besar penulis yang senantiasa memberikan kasih sayang kepada penulis, Abang (Irwin), Adik (Irvania), Ayah Mertua (M. Yunus Suib) Ibu mertua (Arziah). Terimakasih selalu memberi dukungan dalam keadaan apapun serta doa-doanya, semangat yang tiada hentinya selalu memberikan pencerahan kepada penulis.

Karya ini sebuah kado yang ku persembahkan untuk keluargaku tercinta. Terimakasih atas segala doa, kasih sayang, pengertian, bantuan, kebahagiaan, serta keceriaan yang memberikan semangat untuk menggapai cita-cita.

Irliansyah

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Irliansyah
NPM : 1609110038
Fakultas : Psikologi

Menyatakan skripsi yang saya susun dengan judul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kompetensi Kerja Personil Detasemen Gegana Satuan Brimob Polda Aceh Tahun 2020”** ini, secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Jika di kemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar, maka saya sanggup menerima segala sanksi sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku.

Banda Aceh, 18 Agustus 2020
Yang Menyatakan

Materai Rp. 6000

Irliansyah
NPM : 1609110038

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis. Shalawat dan salam tidak lupa penulis panjatkan kepada Baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta sahabat yang telah memperjuangkan ummat manusia kealam yang penuh ilmu pengetahuan.

Dengan izin Allah SWT beserta dukungan dari keluarga, bimbingan dan arahan yang diberikan serta para sahabat. Sehingga penulis bisa menyelesaikan sebuah karya ilmiah. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan semangat, waktu, tenaga, serta moral maupun materi kepada penulis selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini dengan tepat waktu. Oleh sebab itu penulis ucapkan terimakasih kepada:

1. Keluarga Besarku yaitu Ayahanda (Peltu Irwan), Almarhummah Ibunda (Ropadillah), Istriku (Qanita Soraya Arzelia, S.E), abangku (Irwin), Adikku (Irvania), dan kedua mertuaku yaitu (M. Yunus Suib dan Arziah) yang senantiasa memberikan perhatian, nasehat, doa dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Barmawi M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Keaslian Penelitian	7
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Kompetensi Kerja	10
1. Pengertian Kompetensi Kerja	10
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja	12
3. Aspek-aspek Kompetensi Kerja	15
4. Indikator-indikator Kompetensi Kerja	21
B. Kualitas Kehidupan Kerja	25
1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja	25
2. Faktor-faktor Kualitas Kehidupan Kerja	27
3. Aspek-aspek Kualitas Kehidupan Kerja.....	32
4. Indikator-indikator Kualitas Kehidupan Kerja	36
C. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kompetensi Kerja	40
D. Hipotesis	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	43
A. Identifikasi Variabel Penelitian	43
B. Definisi Operasional Variabel	43
C. Populasi dan Sampel.....	45
D. Metode Pengumpulan Data	47
E. Validitas dan Reliabilitas	50
F. Metode Analisis Data.....	51

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Jumlah Populasi Sat Brimob	45
Tabel 2.	Bobot Penilaian Skala.....	47
Tabel 3.	<i>Blue Print</i> Skala Kualitas Kehidupan Kerja	48
Tabel 4.	<i>Blue Print</i> Kualitas Kehidupan Kerja Uji Coba.....	49
Tabel 5.	<i>Blue Print</i> Kompetensi Kerja.....	49
Tabel 6.	<i>Blue Print</i> Kompetensi Kerja Uji Coba	50
Tabel 7.	Hasil Diskriminasi Aitem Kualitas Kehidupan Kerja Sesudah Uji Coba	59
Table 8.	Hasil Diskriminasi Aitem Kualitas Kehidupan Kerja Sesudah Aitem tidak Valid dibuang	60
Tabel 9.	Hasil Diskriminasi Aitem Kompetensi Kerja Sesudah Uji Coba	60
Tabel 10.	Hasil Diskriminasi Aitem Kompetensi Kerja Sesudah Aitem tidak Valid Dibuang	61
Tabel 11.	Hasil Uji Reliabilitas.....	61
Tabel 12.	Deskripsi Data Penelitian.....	62
Tabel 13.	Kategori Data Penelitian.....	64
Tabel 14.	Hasil Uji Normalitas	65
Tabel 15.	Hasil Uji Linieritas.....	66
Tabel 16.	Hasil Uji Korelasi	66
Tabel 17.	Hasil Uji Hipotesis (Regresi Linier Sederhana)	67
Tabel 19.	Hasil Uji Hipotesis (Koefisien Regresi)	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Detasemen Gegana Sat Brimob Polda Aceh.....	55
-----------	---	----

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KOMPETENSI KERJA PERSONIL DI DETASEMEN
GEGANA SATUAN BRIMOB POLDA ACEH**

ABSTRAK

Oleh: Irliansyah

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh

e-mail: irlsyah22@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kompetensi kerja personil Detasemen Gegana Satuan Brimob Polda Aceh. Metode penelitian pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian sebanyak 94 orang dari total populasi 122 personil dengan teknik penambilan sampel *Simple random sampling* (secara acak). Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linier sederhana serta pengambilan data menggunakan model skala *Likert (Methods of Summated Rating)*. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kompetensi kerja dengan nilai probabilitas 0,000 atau $p < 0,01$ yang artinya hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nihil (H_o) ditolak. Sumbangan kualitas kehidupan kerja terhadap kompetensi kerja sebesar 77,3% dan sisanya sebesar 22,7% dipengaruhi oleh variabel lain seperti, kepuasan kerja dan budaya organisasi. Kesimpulan penelitian yaitu semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka semakin tinggi kompetensi kerja yang dimiliki oleh personil, dan sebaliknya semakin buruk kualitas kehidupan kerja, maka semakin rendah kompetensi kerja personil Detasemen Geganana Satuan Brimob Polda Aceh.

Kata Kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi Kerja, POLRI

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) pada hakekatnya merupakan salah satu modal dalam memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi dan juga merupakan aset besar untuk keberlangsungan hidup suatu organisasi baik pada masa saat ini maupun masa yang akan mendatang. Salah satu aspek terpenting dalam organisasi yaitu manajemen SDM dalam mendapatkan orang-orang yang tepat di dalam organisasi. Peran SDM mempunyai arti sebagai bentuk kemampuan maksimal dalam menjalankan tugas yang diberikan organisasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya yang mencakup seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi tersebut mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan kegiatan, dan evaluasi kegiatan (Swasto, 2011).

Wirawan (2009) menjelaskan keberadaan SDM di dalam organisasi memiliki posisi sangat vital, dimana merupakan tokoh sentral dalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang ada di dalamnya digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan demi mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan pendidikan dan pelatihan agar dapat menghasilkan SDM yang berkompeten dan dapat melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi, seperti halnya personil yang berada di Kepolisian.

Kepolisian adalah perangkat hukum yang bertugas menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat agar melaksanakan tugas-tugas kepolisian profesional, taat hukum, bermoral dan berkompeten agar terlaksananya tugas anggota kepolisian dalam menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat. Undang-Undang Nomor 2 tahun 2002 telah dijelaskan bahwasannya POLRI mengatur tugas pokok sebagai institusi pemeliharaan Kamtibmas, penegak hukum, pelayanan, perlindungan dan pengayom masyarakat serta menetapkan bahwa POLRI tidak lagi berada dalam lingkungan ABRI. Reformasi POLRI juga merupakan dasar bagi semua perubahan gelar kinerja POLRI di lapangan, yang disesuaikan dengan harapan masyarakat, yang menghendaki POLRI memberikan rasa aman dan pelayanan prima kepada masyarakat (Undang-Undang RI, 2002).

Detasemen Gegana Satbrimob adalah salah satu fungsi Kepolisian yang bertugas menyusun rencana program kegiatan Gegana Satbrimob Polda Aceh sebagai penjabaran dari rencana dan program kerja Kepolisian serta mengarahkan, mengawasi, membina dan mengendalikan Subden-subden dalam lingkungan Detasemen Gegana Satbrimob Polda Aceh serta meningkatkan kemampuan personil dan mengerahkan kekuatan satuan atas perintah Dansat Brimob Polda Aceh. Fungsi Detasemen Gegana Satbrimob Polda Aceh tidak ubahnya merupakan instrumen strategis yang diperlukan untuk menjaga keamanan, pengayoman dan ketertiban bagi masyarakat. Sejalan dengan hal itu, Detasemen Gegana Satbrimob Polda Aceh mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia untuk mewujudkan kinerja personil yang optimal dan berkompetensi (Teratai, 2018).

Kompetensi kerja adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi kerja juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan seseorang untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaannya (Wibowo, 2012).

Namun, pada realitanya kompetensi kerja yang dimiliki oleh personil masih menjadi permasalahan bagi organisasi, seperti halnya yang terjadi di Detasemen Gegana Satbrimob Polda Aceh. Hasil observasi yang penulis lakukan di Detasemen Gegana Satbrimob Polda Aceh pada bulan Desember 2019, penulis melihat adanya keteidaksuaian penempatan personil, dimana penempatan personil tidak sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, contohnya personil yang kompetensinya di bidang KBR di tempatkan pada bidang Anti teror dan masih banyak kekosongan jabatan yang seharusnya ditempati oleh personil yang telah mengikuti pendidikan kejuruan, pelatihan sehingga kompetensi yang dimiliki sudah memadai.

Selain itu, untuk mendukung hasil observasi di atas, penulis juga melakukan wawancara kepada salah satu personil Detasemen Gegana Satbrimob Polda Aceh pada bulan Oktober 2019, yaitu:

“Detasemen Gegana khusus nya di Unit Anti teror yaitu Penempatan Unit Kerja di masing masing personil tidak sesuai dengan Dikjur (Pendidikan Kejuruan) atau Dikbangpes (Pendidikan Pengembangan Personil) contoh Anggota unit anti teror yang berlatar belakang Pendidikan Kejuruan (Dikjur) KBR dan saat ini ditempatkan di Unit Anti teror sehingga menjadi hambatan dalam pelaksanaan tugas dikarenakan Tugas Pokok Fungsi KBR adalah melaksanakan Tugas untuk pengidentifikasian bahan Kimia Biologi dan Radio Aktif ,sedangkan Tugas

Pokok Fungsi Unit Anti Teror adalah bertugas melakukan perlawanan atau penindakan pada pelaku kejahatan terorisme yang menggunakan senjata api dan bom” (KL, 31 Tahun).

Selain itu peneliti juga melakukan wawancara dengan personil Detasemen Gegana Satbrimob Polda Aceh terkait kompetensi kerja personil, yaitu:

“Detasemen Gegana Satbrimob Polda Aceh ada beberapa personil Detasemen Gegana Satbrimob Polda Aceh yang belum mengikuti training dan kejuruan pendidikan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya (Tupoksi). Kemudian, fungsi pengelolaan SDM tidak sesuai dalam bidangnya sehingga personil harus menyesuaikan dengan keadaan karena kurangnya personil yang mengisi dan menduduki jabatan distruktural, sehingga organisasi yg ada Detasemen Gegana dan perangkatnya menjadi kurang efektif dan efisien” (NN, 30 Tahun).

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka dapat dilihat bahwasannya pengelolaan sumber daya manusia di Detasemen Gegana Satbrimob Polda Aceh belum sepenuhnya berjalan efektif dan efisien. Pertama, jabatan yang diterima oleh personil tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Kedua, jabatan yang seharusnya diisi oleh personil yang memenuhi kompetensi yang cukup, tidak terisi, padahal personil memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bidang.

Putri (2015) menjelaskan bahwa kompetensi kerja individu dapat dipengaruhi oleh beberapa hal sebagai berikut: (a) *Behavioral competency*; sebagai apa yang dikatakan atau dilakukan seseorang yang berakibat kepada kinerja yang baik atau buruk, (b) *Knowledge competency*; apa yang diketahui seseorang mengenai fakta, teknologi, prosedur, jabatan, organisasi, diploma, lisensi, sertifikat dan sistem pengakuan serupa yang sering digunakan sebagai tanda pengetahuan, (c) *Motivational competency*; bagaimana perasaan seseorang mengenai pekerjaan, organisasi atau lokasi geografis tempat seseorang itu bekerja.

Fenomena dan faktor di atas sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Edison dkk (2016) kompetensi kerja adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap.

Pengembangan SDM berbasis kompetensi telah dikembangkan di Indonesia, didasarkan kenyataan bahwa untuk memprediksi tingkat keberhasilan pegawai dalam bekerja, paling baik menggunakan kompetensi. Program pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi melalui seleksi dan penempatan, suksesi, penilaian kinerja, serta program pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan. Untuk itu diperlukan salah satu pendekatan sistem manajemen mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi SDM, dimana kualitas kehidupan kerja dalam organisasi sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara stimulan dan berkesinambungan (Makuan, 2014).

Konsep kualitas kehidupan kerja merupakan kinerja yang ditunjukkan oleh ukuran tentang bagaimana pegawai yang ada di organisasi merasakan hal-hal seperti pekerjaannya, kemanfaatannya, kondisi pekerjaannya, kesan bawahan terhadap atasan, peluang untuk maju, pengembangan kompetensi kinerja pegawai (Ramadhoan, 2015).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh tim survei kualitas kehidupan kerja selama 30 tahun di Amerika Serikat secara konsisten menunjukkan hasil bahwa kualitas kehidupan kerja tinggi di tempat kerja dapat menurunkan tingkat

stres di tempat kerja, meningkatkan produktivitas karyawan terhadap perusahaan (*Team QWL Survey, 2009*).

Sementara hasil observasi yang peneliti peroleh selama berada di Detasemen Geganan Satuan Brimob Polda Aceh, yaitu terdapatnya beban kerja yang berlebihan, tekanan dan desakan waktu, kualitas pelaksana yang kurang baik, wewenang yang tidak memadai, perbedaan nilai tugas antara satuan yang tidak sesuai pendidikan kejuruan, perubahan-perubahan yang tidak lazim. Kondisi tersebut tidak jarang menyebabkan jam kerja tidak normal sampai perubahan budaya dan struktur tidak dapat diprediksikan sehingga menyebabkan menurunnya kualitas kehidupan kerja pada personil (*Data Observasi, 2020*).

Berdasarkan hasil observasi di atas maka dapat dilihat bahwa kualitas kehidupan kerja personil sering terjadi perubahan akibat hal-hal yang tidak dapat diprediksi, tekanan dan desakan waktu, perbedaan beban tugas yang diberikan, penempatan yang tidak sesuai dengan pendidikan kejuruan.

Pratiwi (2014) mengatakan kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Hal ini merujuk bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka organisasi bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina personil agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, kualitas kehidupan kerja menjadi permasalahan yang umum terjadi didalam suatu organisasi. Kualitas kehidupan kerja seseorang akan terealisasi dengan baik

apabila dibarengi dengan kompetensi kerja yang baik. Oleh karena itu, penulis tertarik ingin meneliti lebih lanjut tentang Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Personil di Detasemen Gegana Satuan Brimob Polda Aceh.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah ada Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kompetensi Kerja pada Personil di Detasemen Gegana Satuan Brimob Polda Aceh” ?

C. Keaslian Penelitian

1. Antari (2018), melakukan penelitian dengan judul Analisis Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Personel Biro SDM Polda Bali. Hasil penelitian menunjukkan, a) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi, b) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, c) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel, d) lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel, e) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Biro SDM Polda Bali.
2. Nugraheni (2018), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kualitas kehidupan

kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 72% dan sisanya 28% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

3. Yuliana (2017), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT. Haluan Star Logistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja sebesar 68,8% dan sisanya 34,% dipengaruhi oleh variabel lain.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Personil di Detasemen Gegana Satuan Brimob Polda Aceh.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Diharapkan penelitian ini dijadikan wawasan untuk memahami dan mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kualitas kehidupan kerja dan juga memperkaya kajian tentang fenomena tentang kompetensi dan kualitas kehidupan kerja pada anggota personil Detasemen Gegana Satbrimob Polda Aceh.

2. Secara Praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan ilmu, informasi mengenai pengaruh kompetensi kerja terhadap kualitas kehidupan kerja serta menjadi pengalaman dalam meneliti dan menulis rangkaian penelitian.

b. Bagi Personil

Penelitian ini mampu memberikan informasi bagi personil khususnya Detasemen Gegana Satbrimob Polda Aeh tentang kompetensi kerja yang harus dimiliki oleh setiap personil agar mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat memberikan informasi dan acuan jika ingin meneliti tentang personil Polri dari sudut pandang psikologi dan memperdalam kajian ilmu di bidang psikologi industri dan organisasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kompetensi Kerja

1. Pengertian Kompetensi Kerja

Kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. Kompetensi kerja dalam organisasi publik sangat diperlukan untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat (Sutrisno, 2015).

Menurut Spencer & Spencer (dalam Jufri, 2017) kompetensi kerja merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif, berkinerja prima, dan superior di tempat kerja pada situasi tertentu.

Wibowo (2012) menambahkan bahwa kompetensi kerja adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi kerja juga menunjukkan karakteristik pengetahuan

dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan seseorang untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaannya.

Sedangkan Wantoro (2012) kompetensi dapat didefinisikan sebagai keseluruhan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk setiap pekerjaan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam lingkungan kerja tertentu.

Suhartini (2013) kompetensi kerja menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi juga merupakan landasan dasar karakteristik individu dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Kompetensi kerja didefinisikan sebagai karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan unjuk kerja atau kompetensi terbaik yang beragam dan berbeda dengan pengunjuk kerja lain yang tingkat kompetesinya rata-rata (Zainal, dkk, 2009).

Priansa (2016) menambahkan kompetensi kerja adalah kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja merupakan kecakapan, kemampuan, dan keterampilan yang

harus dimiliki oleh pemimpin dan staf dalam sebuah organisasi pemerintahan maupun swasta.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja

Spencer & Spencer (dalam Jufri, 2017) menjelaskan kompetensi kerja individu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial. Adapun penjabarannya sebagai berikut:

a. Kompetensi intelektual

Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman konseptual dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsep diri.

b. Kompetensi emosional

Karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relatif stabil dalam menghadapi permasalahan ditempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsep diri (motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan emosional).

c. Kompetensi sosial

Karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi

antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial konseptual.

Menurut Wibowo (2012) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi kerja individu, yaitu:

a. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan individu tentang dirinya maupun terhadap individu lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila individu percaya bahwa individu tidak kreatif dan inovatif, maka individu tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru dalam melakukan sesuatu.

b. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, raktik dan umpan balik.

c. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan individu, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya.

d. Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian pimpinan dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan yang baik.

e. Motivasi

Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempengaruhi motivasi seseorang bawahan.

f. Isu emosional

Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan pimpinan. Individu mungkin mengalami kesulitan mendengarkan individu lain apabila seseorang tidak merasa didengar.

g. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

h. Budaya organisasi

Budaya organisasi dapat mempengaruhi kompetensi SDM dalam kegiatan, praktik rekrutmen, sistem penghargaan, praktik pengambilan keputusan, filosofi organisasi (visi dan misi), kebiasaan dan prosedur memberi informasi, komitmen pada pelatihan dan pengembangan kompetensi SDM.

Sedangkan Byham & Moyer (Putri, 2015) menjelaskan bahwa kompetensi kerja individu dapat dipengaruhi oleh beberapa hal sebagai berikut:

a. *Behavioral competency*: sebagai apa yang dikatakan atau dilakukan seseorang yang berakibat kepada kinerja yang baik atau buruk.

b. *Knowledge competency*; apa yang diketahui seseorang mengenai fakta, teknologi, prosedur, jabatan, organisasi, diploma, lisensi, sertifikat dan

sistem pengakuan serupa yang sering digunakan sebagai tanda pengetahuan.

- c. *Motivational competency*; bagaimana perasaan seseorang mengenai pekerjaan, organisasi atau lokasi geografis tempat seseorang itu bekerja.

Sementara Siagian (2004) menambahkan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi individu terhadap pencapaian kinerja pegawai, yaitu:

- a. *Buy*; kemampuan pegawai untuk mengganti orang atau mengganti posisi seorang pegawai dengan yang lebih baik, strategi *buy* ini mencakup seleksi dan *staffing*.
- b. *Build*; kemampuan pegawai untuk membantu pegawai agar dapat menguasai sesuatu yang baru dalam melakukan pekerjaannya.
- c. *Borrow*; kemampuan pegawai untuk memberikan ide, gagasan kerangka kerja dan alat kepada para pegawai untuk menjadikan organisasi lebih kat.
- d. *Bounce*; kemampuan pegawai untuk melakukan mutasi atau pergantian pegawai terhadap pegawai yang kurang mampu dalam melakukan pekerjaan.
- e. *Bind*; kemampuan pegawai untuk mengadakan hubungan yang erat dengan pegawai sehingga para pegawai tetap loyal.

3. Aspek-aspek Kompetensi Kerja

Spencer & Spencer (dalam Jufri, 2017) mengutarakan ada 5 (lima) aspek kompetensi kerja seseorang individu, yaitu:

a. Motif

Motif adalah sesuatu yang secara terus menerus dipikirkan atau diinginkan seseorang secara konsisten sehingga seseorang bertindak. Motif menggerakkan, mengarahkan dan memilih perilaku terhadap tindakan atau goal dan lainnya.

Motif dapat dibagi kedalam beberapa poin, yaitu:

- 1) *Organizational Awareness* (OA) yang merupakan kemampuan untuk memahami hubungan kekuasaan atau posisi dalam organisasi termasuk didalamnya kemampuan untuk mengidentifikasi siapa pengambil keputusan yang sebenarnya dan individu yang memiliki pengaruh kuat. Cakupan ini juga memahami struktur organisasi informal, mengenali batasan-batasan organisasi yang tidak terlihat, dan mengenali masalah serta peluang yang mempengaruhi organisasi.
- 2) *Relationship Building* (RB) yaitu besarnya usaha untuk menjalin dan membina hubungan sosial atau jaringan hubungan sosial agar tetap hangat dan akrab.
- 3) *Achievement Orientation* (ACH) yaitu derajat kepedulian seorang pegawai terhadap pekerjaannya, sehingga terdorong berusaha untuk bekerja lebih baik atau derajat kepedulian seorang pegawai terhadap standar.

b. Sifat

Sifat adalah watak yang membuat individu untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Kontrol emosi dan inisiatif adalah respon yang konsisten terhadap situasi. Aspek sifat terdiri dari:

- 1) *Developing Others* (DEV) yaitu kemauan untuk mengembangkan orang lain. Esensi dari kompetensi ini terletak pada kemauan serius untuk mengembangkan orang lain dan dampaknya ketimbang sebuah peran formal. Bisa dengan merekomendasikan seseorang untuk mengikuti program pelatihan secara rutin untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan dan instansi
- 2) *Directiveness Assertiveness and Use of Positional Power* (DIR) yaitu mencerminkan kemauan untuk membuat orang lain selaras dengan keinginannya.
- 3) *Teamwork and Cooperation* (TW) yaitu kemauan sungguh-sungguh untuk bekerja secara kooperatif dengan pihak lain, menjadi bagian sebuah tim, bekerja sama sehingga menjadi lebih kompetitif
- 4) *Team Leadership* (TL) yaitu kemauan untuk berperan sebagai pemimpin tim atau kelompok lain. Berkaitan dengan keinginan untuk memimpin orang lain.
- 5) *Interpersonal Understanding* (IU) yaitu kemampuan untuk memahami dan mendengarkan hal-hal yang tidak diungkapkan dengan perkataan, bisa berupa pemahaman atas perasaan, keinginan atau pemikiran orang lain.
- 6) *Customer Service Orientation* (CSO) yaitu keinginan untuk menolong atau melayani masyarakat. Masyarakat adalah pelanggan aktual atau pelanggan akhir dari organisasi yang sama.

c. Konsep diri

Konsep diri adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada seseorang untuk mengetahui nilai yang dimiliki seseorang dan apa yang menarik bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Aspek konsep diri terbagi kedalam:

- 1) *Competency Self Control* (SCT) yaitu kemampuan untuk mengendalikan emosi diri sehingga mencegah untuk melakukan tindakan-tindakan yang negatif pada saat mengalami sebuah masalah, khususnya ketika menghadapi tantangan atau penolakan dari orang lain.
- 2) *Self Confidence* (SCF) yaitu keyakinan seseorang pada kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan suatu tugas atau tantangan
- 3) *Flexibility* (FLX) yaitu kemampuan menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif diberbagai situasi dengan berbagai rekan atau kelompok yang berbeda, kemampuan untuk memahami dan menghargai perbedaan dan pandangan yang bertentangan atau suatu isu.
- 4) *Organizational Commitment* (OC) yaitu kemampuan dan kemauan seseorang untuk mengaitkan apa yang diperbuat dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi.

d. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Pengetahuan dapat dibagi kedalam beberapa poin, yaitu:

- 1) *Analytical Thinking* (AT) yaitu kemampuan memahami situasi dengan rincinya menjadi bagian-bagian kecil atau melihat implikasi sebuah situasi secara rinci. Pada intinya, kompetensi ini memungkinkan seseorang berpikir secara analitis atau sistematis terhadap sesuatu yang kompleks.
- 2) *Conceptual Thinking* (CT) yaitu memahami sebuah situasi atau masalah dengan menempatkan setiap bagian menjadi satu kesatuan untuk mendapatkan gambaran yang lebih besar.
- 3) *Technical Professional Managerial Expertise* (EXP) yaitu termasuk pengetahuan terkait pada pekerjaan (secara teknis, profesional, manajerial), dan motivasi untuk memperluas, memanfaatkan, dan mendistribusikan pengetahuan tersebut.

e. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi keterampilan kognitif atau mental mencakup berpikir secara analitis dan berpikir secara konseptual. Adapun keterampilan dibagi dalam:

- 1) *Concern for Order* (CO) yaitu merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk mengurangi ketidakpastian di lingkungan sekitarnya, khususnya berkaitan dengan pengaturan kerja, intruksi, informasi dan data.
- 2) *Initiative* (INT) yaitu merupakan dorongan bertindak untuk melebihi yang dibutuhkan atau dituntut dari pekerjaan, melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dahulu.

- 3) *Impact and Influence* (IMP) yaitu tindakan membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau mengesankan sehingga orang lain mau mendukung agendanya.
- 4) *Information Seeking* (INFO) yaitu besarnya usaha tambahan yang dikeluarkan untuk mengumpulkan informasi lebih banyak.

Menurut Wibowo (2012) ada beberapa aspek kompetensi kerja yang dapat dibagi menjadi:

- a. *Core competencies*; merupakan kompetensi inti yang dihubungkan dengan strategi organisasi sehingga harus dimiliki oleh semua pegawai dalam organisasi
- b. *Managerial competencies*; merupakan kompetensi yang mencerminkan aktivitas manajerial dan kinerja yang diperlukan dalam peran tertentu
- c. *Functional competencies*; merupakan kompetensi yang menjelaskan tentang kemampuan peran tertentu yang diperlukan dan biasanya dihubungkan dengan keterampilan profesional atau teknis.

Sedangkan Wantoro (2012) menjelaskan ada beberapa aspek kompetensi kerja, yaitu:

- a. Kompetensi profesional

Kompetensi profesional adalah kompetensi khusus dan keterampilan aktivitas kerja, pengetahuan tentang proses dan teknologi, pasar dan kompetitor atau produksi dan layanan.

b. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan untuk berkomunikasi dan bekerja dengan orang-orang, pada umumnya individu-individu dan kemampuan menyesuaikan diri dalam lingkungan sosial.

c. Kompetensi konseptual

Kompetensi konseptual yaitu kompetensi proses berpikir sistematis, kemampuan untuk menggunakan model situasi *spectrum* yang luas dan pengetahuan pengalaman dan jelas mengenai proses tersebut.

Berdasarkan penjelasan aspek teori di atas, maka yang menjadi acuan teori aspek bagi penulis untuk mengukur kompetensi kerja personil yaitu aspek yang dikemukakan oleh Spencer dan Spencer. Aspek ini sesuai dengan orientasi penelitian penulis nantinya.

4. Indikator-indikator Kompetensi Kerja

Spencer & Spencer (dalam Jufri, 2017) dalam kamus kompetensi mengungkapkan beberapa indikator kompetensi kerja di dalam suatu organisasi, yaitu:

a. *Visioning* (penetapan visi)

Mengidentifikasi sasaran jangka panjang dan mendorong implementasi dari berbagai gagasan atau alternatif yang berbeda. Individu yang berkompeten, menghasilkan solusi yang kreatif dan strategis yang dapat berhasil diimplementasikan. Individu berpikir dengan cara-cara yang inovatif dan mendukung pemikiran yang serupa dalam diri orang lain dan mendorong organisasi untuk terus meningkatkan diri dan tumbuh. Penetapan visi misalnya,

bepikir terbuka, berpikir strategis sesuai visi, merumuskan visi, menciptakan dan mengimplementasikan gagasan sesuai visinya.

b. *Innovation* (inovasi)

Mencetuskan solusi-solusi baru dan kreatif yang akan menghasilkan peningkatan kerja, produktivitas yang lebih tinggi. Individu yang kompeten, mencetuskan gagasan dan solusi yang kreatif. Inovasi dapat berupa, mencetus gagasan, mengembangkan gagasan baru, mengimplementasikan gagasan atau hal baru.

c. *Planning and Organizing* (perencanaan dan pengorganisasian)

Secara efektif merencanakan dan mengorganisir pekerjaan sesuai kebutuhan organisasi, dengan menetapkan tujuan dan mengantisipasi kebutuhan dan prioritas. Secara efisien dapat mengelola waktunya dan juga waktu individu lain, serta efektif menangani berbagai tuntutan dalam batas waktu yang ketat. Perencanaan dan pengorganisasian dapat berupa, mengelola diri sendiri dan menetapkan rencana jangka pendek, menentukan prioritas pekerjaan, merencanakan dan mengorganisasikan tugas secara stimulan dan efisien dan menyusun rencana kontigensi.

d. *Delivering Result* (memberikan hasil)

Mempertahankan tingkat komitmen yang tinggi untuk mencapai hasil secara pribadi. Individu yang kompeten, menunjukkan tanggung jawab pribadi untuk mencapai hasil kerja dan bekerja secara efisien dengan sedikit petunjuk. Memberikan hasil dapat berupa, bertanggung jawab untuk memenuhi standar

kerja, meningkatkan kinerja, menyelesaikan pekerjaan yang menantang bagi dirinya, menjadi pribadi yang unggul.

e. *Quality Focus* (fokus kepada kualitas)

Mendorong dan mempertahankan standar kualitas yang tinggi dalam pekerjaan. Secara konsisten menunjukkan kualitas kerja yang tinggi. Individu menerapkan disiplin dan ketelitian terhadap kegiatan pekerjaannya secara konsisten mencari cara untuk meningkatkan kualitas kerja. Contoh fokus kepada kualitas yaitu, memastikan proses kerja yang dilakukan selalu sesuai dengan standar kualitas, menunjukkan usaha meningkatkan kualitas kerjanya, mendorong dan mengarahkan orang agar menggunakan standar kualitas yang tinggi, dan mengarahkan pembakuan, pelembagaan dan integrasi berbagai standar kualitas dalam organisasi.

f. *Policies, Processes and Procedures* (kebijakan, proses dan prosedur)

Mengikuti prosedur dan pedoman organisasi untuk mencapai tujuan. Individu yang kompeten, mengikuti dan mendorong orang lain untuk mengikuti pedoman, proses dan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi. Contohnya, berusaha mengikuti kebijakan, proses dan prosedur, bekerja sesuai dengan kebijakan, proses dan prosedur, menjadi contoh atau nara sumber, dan mendorong orang lain untuk mengikuti kebijakan, proses dan prosedur.

Menurut Wibowo (2012) ada beberapa indikator kompetensi kerja dalam suatu organisasi yang dapat diukur pada pegawai, yaitu:

a. *Behavior tools*

- 1) *Konowledge* merupakan informasi yang digunakan individu dalam bidang tertentu, misalnya membedakan antara akuntan senior dan junior
- 2) *Skills* merupakan kemampuan individu untuk melakukan sesuatu dengan baik. Misalnya, mewawancarai dengan efektif dan menerima pelamar yang sesuai dengan bidangnya

b. *Image attribute*

- 1) *Social role* merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh sekelompok sosial atau organisasi. Misalnya, menjadi pemimpin atau bawahan
- 2) *Self image* merupakan pandangan individu terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian, dan harga dirinya. Misalnya melihat dirinya sebagai pengembang atau manajer yang berbeda "*fast track*"

c. *Personal characteristic*

- 1) *Traits* merupakan aspek tipikal berperilaku. Misalnya, menjadi pendengar yang baik dan mampu memberi masukan
- 2) *Motive* merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afiliasi, kekuasaan). Misalnya mampu mempengaruhi perilaku orang lain untuk kebaikan organisasi.

Sedangkan Moehariono (2012) menjelaskan ada 5 (lima) aspek kompetensi kerja yang harus dimiliki oleh semua pegawai, yaitu sebagai berikut:

- a. Keterampilan menjalankan tugas; yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar ditempat kerja

- b. Keterampilan mengelola tugas; yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dipekerjaannya.
- c. Keterampilan mengambil tindakan; yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan.
- d. Keterampilan bekerja sama; yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
- e. Keterampilan beradaptasi; yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja atau tugas yang baru.

Berdasarkan uraian indikator di atas, maka indikator yang dikemukakan oleh Spencer & Spencer menjadi acuan bagi penulis untuk menyusun alat ukur penelitian ini nantinya.

B. Kualitas Kehidupan Kerja

1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja adalah kesesuaian dengan kebutuhan yang meliputi *availability, delivery, reliability, maintainably*, dan *cost effectiveness*. Pentingnya melibatkan setiap orang dalam organisasi pada proses, yaitu menekankan kesesuaian individual terhadap persyaratan atau tuntutan (Manfred, 2013).

Menurut Siagian (2014) kualitas kehidupan kerja adalah upaya sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para pegawai diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara individu bekerja dan sumbangan yang diberikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya.

Sedangkan Makuan (2014) menjelaskan kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi SDM, dimana kualitas kehidupan kerja dalam organisasi sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara stimulan dan berkesinambungan.

Kualitas kehidupan kerja dapat diartikan menjadi dua pandangan, pandangan pertama yaitu kualitas kehidupan kerja merupakan sekumpulan keadaan dan juga praktek dari tujuan organisasi, seperti memperkaya jenis pekerjaan, kebijakan promosi dari dalam, pemimpin sumber daya manusia yang demokratis, partisipasi pegawai, dan kondisi kerja. Sementara pandangan kedua yaitu kualitas kehidupan kerja sebagai persepsi-persepsi pegawai seperti merasa aman, secara relatif merasa puas serta mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang layaknya manusia (Cascio, dalam Aljuhri, 2012).

Sementara Arifin (2012) mengemukakan bahwa, kualitas kehidupan kerja mampu menumbuhkan keinginan para pegawai untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam perusahaan. Hal itu juga dapat dinilai bahwa pegawai menunjukkan rasa kepuasaannya terhadap perlakuan organisasi terhadap kinerja pegawainya.

Rathi (2010) mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah multidimensi yang memberikan keseimbangan kehidupan kerja yang baik dan memberikan dorongan kualitatif terhadap total lingkungan kerja organisasi apapun. Walton (Liswandi, 2016) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja mengandung arti yang lebih luas dari perkembangan sebelumnya yaitu sesuat

yang harus menyertakan gerakan-gerakan reformasi sebelumnya dan kebutuhan manusia dan aspirasi.

Berdasarkan penjelasan teori di atas, maka dapat disimpulkan kualitas kehidupan kerja merupakan sekumpulan keadaan dan juga praktek dari tujuan organisasi, seperti memperkaya jenis pekerjaan, kebijakan promosi dari dalam, pemimpin sumber daya manusia yang demokratis, partisipasi pegawai, dan kondisi kerja di dalam suatu organisasi.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Cascio (dalam Pratiwi, 2012) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Pimpinan yang baik serta dapat menjadi pembimbing bagi pegawainya, bukan sebagai “Bos”.
- b. Keterbukaan dan kepercayaan, kedua faktor tersebut merupakan persyaratan utama dalam penerapan konsep kualitas kehidupan kerja dalam organisasi.
- c. Informasi yang berkaitan dengan kegiatan dan manajemen harus diinformasikan kepada pegawai, dan saran-saran dari para pegawai harus diperhatikan secara serius.
- d. Kualitas kehidupan kerja harus dilakukan secara berkelanjutan mulai dari proses pemecahan masalah yang dihadapi oleh manajemen dan para pegawai hingga sampai membentuk mitra kerja di antara individu.

- e. Kualitas kehidupan kerja tidak dapat dilaksanakan secara sepihak oleh manajemen saja, melainkan peran serta seluruh pegawai perlu ditingkatkan.

Menurut Siagian (2014), ada delapan faktor penting yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja, yaitu:

- a. Imbalan yang adil dan memadai

Imbalan adil dan memadai yaitu imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya harus memungkinkan penerimaannya memuaskan berbagai kebutuhan sesuai dengan standar hidup pegawai dan sesuai pula dengan standar pengupahan penggajian yang berlaku.

- b. Kondisi lingkungan pekerjaan yang aman dan nyaman

Kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan nyaman dimana pekerja dan lingkungan kerja yang menjamin bahwa para pekerja terlindungi dari berbagai macam bahaya ketika melaksanakan pekerjaan.

- c. Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan

Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan artinya pekerja harus diselesaikan dalam penggunaan aneka ragam keterampilan, terdapat otonomi, pengendalian atau pengawasan yang tidak ketat karena manajemen memamandang bawahannya terdiri dari orang-orang yang sudah matang, tersedia informasi yang relevan dan kesempatan menetapkan rencana kerja sendiri termasuk jadwal, mutu, dan cara pemecahan masalah.

d. Kesempatan untuk berkembang dan keamanan berkarya di masa depan

Kualitas kehidupan kerja mengandung arti bahwa karya seseorang terdapat kemungkinan berkembang dalam kemampuan kerja yang menyediakan kesempatan menggunakan keterampilan dan pengetahuan baru yang dimiliki.

e. Integrasi sosial dalam lingkungan sosial

Dalam organisasi tidak ada tindakan atau kebijakan yang diskriminatif. Status dengan berbagai simbolnya tidak ditonjolkan. Hirarki jabatan, kekuasaan, dan wewenang tidak digunakan sebagai dasar untuk berperilaku, terutama yang sifatnya manipulatif.

f. Ketaatan pada berbagai ketentuan formal dan normatif

Menjamin bahwa dalam organisasi tidak ada pihak yang campur tangan dalam urusan pribadi seseorang. Para pegawai diberikan kebebasan bicara dan menyatakan pendapat, sehingga tidak adanya ketakutan atau dikenakan sanksi oleh para pejabat pimpinan.

g. Keseimbangan antara kehidupan kekarayaan dan kehidupan pribadi

Dengan bekerja pada suatu organisasi, maka seseorang akan menyerahkan tenaga dan waktunya kepada penggunaannya. Untuk itu pegawai menerima imbalan. Akan tetapi tidak berarti bahwa dengan menjadi pegawai pada suatu organisasi tidak boleh lagi melakukan kegiatan lain.

h. Relevansi sosial kehidupan kekarayaan

Relevansi sosial adalah program kualitas kehidupan kerja setiap pegawai dibina agar memiliki persepsi yang tepat tentang berbagai aspek sosial kehidupan organisasi, seperti tanggung jawab sosial perusahaan, kewajiban menghasilkan

dan berguna bagi masyarakat, pelestarian lingkungan, pelaksanaan pekerjaan yang jujur.

Sedangkan Sinha (2012) menambahkan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja pegawai, yaitu:

a. Komunikasi

Komunikasi adalah pertukaran informasi, ide, perasaan yang menghasilkan perubahan sikap sehingga terjalin sebuah hubungan baik antara pemberi pesan dan penerima pesan.

b. Pengembangan karir

Pengembangan karir adalah kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai merencanakan karir masa depan di tempat pegawai tersebut bekerja. Sehingga pegawai yang bersangkutan dan pihak organisasi bisa mengembangkan diri secara optimal.

c. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan seseorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Pekerjaan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak kepada organisasi yang merekrut individu tersebut.

d. Dukungan emosional

Dukungan emosional adalah dukungan sosial yang terdiri dari ekspresi seperti perhatian, empati, dan turut prihatin kepada seseorang. Dukungan

emosional akan menyebabkan individu merasa nyaman, tenang, merasa dimiliki dan dicintai ketika mengalami suatu masalah dengan memberikan bantuan dalam bentuk semangat, kehangatan, personal dan cinta.

e. Pengaturan sistem kerja fleksibel

Sistem kerja yang fleksibel adalah sistem pengaturan kerja yang memberikan lebih banyak kebebasan kepada pegawai dalam mengatur jam kerjanya. Banyak manfaat yang didapat jika menggunakan sistem kerja yang fleksibel. Tidak hanya pada pegawai yang merasakan, namun organisasi juga akan mendapatkan efek positif.

f. Budaya organisasi yang responsif

Responsif dalam makna bahwa organisasi tanggap secara bijaksana dalam melihat akan tanda perubahan dan tidak terlambat dalam mengantisipasi, namun tidak berarti reaktif yang cenderung emosional.

g. Motivasi pegawai

Motivasi pegawai adalah kemauan kerja pegawai yang timbulnya karena ada dorongan dari dalam pribadi pegawai sebagai hasil integrasi keseluruhan dari kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung pada proses pengintegrasian tersebut.

h. Iklim organisasi

Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Iklim organisasi yang terbuka memacu pegawai

untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan serta perhatian.

i. Dukungan organisasi

Dukungan organisasional merupakan persepsi pegawai terhadap bagaimana organisasi menghargai kontribusi pegawai dan peduli kepada pegawai. Tingginya dukungan organisasi mengarah kepada tingginya *job stafication* dan menurunkan *turn over*.

j. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peran atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa seseorang mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat individu bekerja.

k. Imbalan atau upah

Imbalan merupakan pembayaran yang diterima pegawai atas penyerahan jasa yang dilakukannya kepada pihak organisasi. Sementara upah adalah hak yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang-undangan, termasuk tunjangan atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan.

l. Kompensasi

Kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seseorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada suatu organisasi, dimana imbalan tersebut dapat berupa uang atau barang, baik langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan penjelasan di atas, ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kehidupan kerja pegawai salah satunya adalah kompetensi kerja yang dimiliki oleh pegawai.

3. Aspek-aspek Kualitas Kehidupan Kerja

Cascio (dalam Aljuhri, 2012) ada beberapa aspek kualitas kehidupan kerja di dalam suatu organisasi yang dilihat, yaitu:

a. Sistem imbalan yang inovatif

Imbalan yang diberikan kepada pegawai memungkinkan individu merasa puas dari berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup pegawai yang bersangkutan dan sesuai dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja. Sistem imbalan ini mencakup, gaji, tunjangan, bonus-bonus dan berbagai fasilitas lain sebagai imbalan atas jerih payah pegawai dalam bekerja.

b. Lingkungan kerja

Tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku, kepemimpinan serta lingkungan fisik. Lingkungan ini sangat penting terutama bagi keselamatan dan kenyamanan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

c. Restrukturisasi kerja

Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan pekerjaan yang tentantang (*job enrichment*) dan kesempatan yang lebih luas untuk mengembangkan diri. Sehingga dapat mendorong pegawai untuk lebih mengembangkan dirinya.

Menurut Walton (Liswandi, 2016) terdapat delapan aspek yang bisa digunakan untuk mengungkap kualitas kehidupan kerja, yaitu:

a. Kompensasi yang memadai dan adil

Dalam hal ini mencakup unsur-unsur seperti upah, kompensasi, bonus, tunjangan dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi sebagai hasil balas jasa atas kinerja yang dihasilkan oleh pegawai, dimana hal tersebut diharapkan sesuai dan adil.

b. Lingkungan kerja yang aman dan sehat

Mencakup hal-hal yang berhubungan dengan kondisi fisik dari tempat bekerja, seperti kebersihan, keamanan serta memiliki resiko kecelakaan yang rendah.

c. Kesempatan terus berkembang

Organisasi menyediakan fasilitas yang berkaitan dengan kebutuhan fisik dan emosional dari pegawai dalam bekerja seperti kejelasan berkarir, promosi jabatan, serta rasa aman bahwa individu dapat terus bekerja pada intansi.

d. Pengembangan kompetensi

Aspek ini menyangkut bagaimana organisasi memberikan kesempatan bagi pegawainya untuk mengembangkan dan menggunakan *skill* yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketersediaan sarana dan prasarana untuk mengembangkan kemampuan seperti pelatihan dan lain sebagainya.

e. Integritas sosial

Berkaitan dengan hubungan yang terjalin antara pegawai dengan rekan kerja di biddang lain. Dimana pegawai memiliki hubungan yang baik dan dapat

bekerja sama dengan rekan kerja maupun atasan, serta memiliki rasa keterikatan dengan instansi.

f. Hak-hak pegawai di instansi

Ketersediaan lingkungan yang demokrasi bagi pegawai serta kebebasan dan kesamaan dalam segala hal.

g. Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan

Mencakup hal-hal mengenai pengaruh pekerjaan terhadap peran pribadi pegawai. Dimana pekerjaan, keluarga dan kehidupan pribadi dapat tetap seimbang.

h. Tanggung jawab sosial organisasi

Mencakup hal-hal mengenai tanggung jawab sosial instansi terhadap lingkungan dan masyarakat sekitar, serta pegawai yang bekerja di dalam instansi. Hal ini dapat dilihat dari penilaian pegawai terhadap hal-hal seperti penyediaan produk dengan kualitas tinggi, hubungan dengan masyarakat, dan rasa bangga pegawai terhadap instansi.

Sedangkan Hariandja (Nugraheni, 2018) mengungkapkan kualitas kehidupan kerja berkaitan dengan beberapa aspek berikut, yaitu:

a. Gaji; Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan-pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

b. Pekerjaan itu sendiri; Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan

- c. Rekan kerja; Yaitu rekan-rekan yang senantiasa berinteraksi dalam melakukan sesuatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak
- d. Pimpinan; Dalam pelaksanaan kerja, cara-cara yang dilakukan atasan tersebut dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.
- e. Promosi; Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka
- f. Lingkungan kerja; Lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik dan lingkungan psikologis.

Berdasarkan penjelasan aspek-aspek kualitas kehidupan kerja di atas, maka yang menjadi acuan penulis untuk mengukur kualitas kehidupan kerja personil nantinya yaitu aspek yang dikemukakan oleh Cascio. Karena aspek tersebut sesuai dengan objek dan subjek yang menjadi acuan penelitian.

4. Indikator-indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Cascio (dalam Aljuhri, 2012) mengatakan ada beberapa indikator untuk mengukur kualitas kehidupan kerja pada pegawai yaitu:

- a. Keterlibatan pegawai

Sebuah organisasi harus terus menerus berusaha untuk memberikan kesempatan bagi setiap SDM dalam organisasi untuk ikut berpartisipasi secara aktif dalam melaksanakan tugas pokok organisasi, sesuai dengan bidang tugas, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing.

b. Pengembangan karir

Setiap SDM yang bekerja dalam organisasi pasti menginginkan dan mendambakan karirnya akan meningkat setahap demi setahap, melalui promosi dari satu jabatan ke jabatan yang lain atau posisi yang lebih tinggi sesuai dengan kemampuan, prestasi, dan peraturan yang berlaku.

c. Penyelesaian konflik

Penyelesaian konflik sangat diperlukan dalam suatu organisasi. Aspek ini juga sangat sensitif dalam kehidupan organisasi. Setiap saat mungkin saja terjadi konflik yang bersumber pada sentuhan emosi dalam mewujudkan hubungan kerja antara sesama personil, atau antara personil dengan unsur pimpinan sehingga menimbulkan perasaan kecewa, tertekan, frustrasi dan stres.

d. Komunikasi

Komunikasi secara terbuka baik melalui manajemen langsung maupun melalui serikat pekerja, pertemuan grup. Perlu disadari bahwa setiap pegawai di lingkungan organisasi juga memerlukan hubungan manusiawi yang afektif dan efisien dalam bekerja sehari-hari.

e. Kemanaan kerja

Intansi hendaknya menjamin rasa aman bagi pegawainya. Rasa aman yang dimaksud berkaitan dengan jaminan bahwa pegawai akan terus bekerja dalam instansi tanpa ada pemutusan hubungan kerja sepihak oleh pihak organisasi, status pegawai tetap, program pensiun ataupun jaminan hari tua bagi seluruh pegawai.

f. Kompensasi yang layak dan seimbang

Pemberian kompensasi dalam artian upah ataupun gaji sangat besar pengaruhnya pada perasaan puas, senang dan terjamin posisi atau kedudukan untuk masa depan setiap personil dalam berkerja. Pemberian kompensasi sesuai dengan posisi dan beban kerja yang dilakukan oleh pegawai.

g. Kebanggaan pada organisasi

Kebanggaan pada diri seorang pegawai akan semakin terasa apabila seorang pegawai tidak hanya mendapatkan penghasilan untuk keuntungan pribadi tetapi juga makna itu akan semakin terasa jika organisasi telah berhasil memberikan kesempatan untuk mengaktualisasikan diri dan memperbaiki citra organisasi dengan memberikan pelayanan umum, pembangunan bagi masyarakat, dan peduli terhadap lingkungan.

h. Keselamatan & kesehatan kerja

Keselamatan kerja ini berhubungan dengan pemberian perlindungan pada SDM dalam melaksanakan pekerjaanya baik fisik maupun psikis.

Menurut Arifin (2012) ada beberapa indikator kualitas kehidupan kerja yang menekankan pada:

- a. Program kompetitif; program kompetitif yang dimaksud yaitu dengan mempertimbangkan berbagai kebutuhan dan tuntutan pegawai
- b. Peraturan perundang-undangan; seperti ketentuan yang mengatur pencegahan tindakan yang diskriminatif, perlakuan perkerja dengan cara-cara yang manusiawo dan ketentuan sistem imbalan upah minimum

- c. Pengakuan keberadaan serikat pekerja; dalam organisasi dengan berbagai perannya memperjuangkan kepentingan para pekerja termasuk upah dan gaji, keselamatan kerja, dan penyelesaian pertikaian pegawai berdasarkan berbagai ketentuan normatif yang berlaku di wilayah tertentu.
- d. Manajemen yang manusiawi; yang pada hakikatnya berarti penampilan gaya manajemen yang demokratis termasuk penyedia yang simpatik
- e. Perkayaan pekerjaan; merupakan bagian integral yang sangat penting bagi dinamisasi organisasi
- f. Tanggung jawab sosial manajemen, tanggung jawab sosial dari pihak manajemen dan perlakuan terhadap pegawai yang dapat dipertanggung jawabkan.

Sedangkan Walton (Liswandi, 2016) mengemukakan ada 3 (tiga) indikator dalam kualitas kehidupan kerja, yaitu:

- a. Pertumbuhan dan pengembangan; yaitu terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki pegawai.
- b. Partisipasi; yaitu adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan
- c. Lingkungan kerja; lingkungan kerja termasuk lingkungan kerja fisik maupun non fisik, yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif seperti jam kerja yang sesuai dengan prosedur, pemimpin yang demokratis, dan suasana kerja yang mendukung serta nyaman.

Berdasarkan uraian indikator di atas, maka yang menjadi acuan penulis untuk menentukan alat ukur nantinya untuk kualitas kehidupan kerja dengan menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Cascio.

C. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kompetensi Kerja

Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) memiliki tugas secara umum sebagaimana tercantum dalam pasal 13 Undang-Undang No. 2 tahun 2002 tentang POLRI, menyebutkan bahwa tugas pokok POLRI adalah memberikan keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan pengayoman, pelayanan kepada masyarakat (Undang-Undang RI, 2002).

Sebagai sebuah organisasi, Detasemen Gegana Satbrimob Polda Aceh juga ingin didukung oleh SDM yang berkualitas dan handal dalam melaksanakan tugas. Hal ini sangat mendukung sifat POLRI yang selalu bersentuhan dengan hampir semua sisi kehidupan individu, kelompok dan masyarakat khususnya ketika menghadapi berbagai konflik vertikal maupun horizontal, menjadikan personil Detasemen Gegana Satbrimob Polda Aceh harus memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik (korbrimob.polri.go.id, 2019).

Bagi personil Detasemen Gegana Satbrimob Polda Aceh melaksanakan tugas merupakan suatu ibadah dan juga sebagai bentuk pegabdian kepada negara dan masyarakat. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tentunya harus didukung oleh personil yang handal dan berkualitas agar tercapainya tujuan organisasi. Dalam hal ini, kebutuhan yang diharapkan oleh organisasi dan juga personil yaitu kualitas kehidupan kerja yang baik.

Perkembangan kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu bentuk yang diterapkan oleh manajemen dalam mengelola organisasi. Konsep kualitas kehidupan kerja merupakan kinerja yang ditunjukkan oleh ukuran tentang bagaimana personil yang ada di dalam organisasi merasakan hal-hal seperti pekerjaannya, kemanfaatannya, kondisi pekerjaannya, kesan bawahan terhadap atasan, peluang untuk maju, pengembangan kompetensi kerja (Ramadhoan, 2015).

Numun kualitas kehidupan kerja personil tidak akan berjalan dengan baik, karena dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menghambat keberlangsungan tujuan organisasi. Ada banyak faktor yang dapat menghambat kualitas kehidupan kerja pegawai, salah satunya adalah kompetensi kerja pegawai.

Yuliana (2017) mengatakan kompetensi kerja personil sangat dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja personil, hubungan atau kerja sama yang baik antara komponen yang ada didalam organisasi atau institusi, serta komandan dituntut untuk mampu mengarahkan dan melakukan pendekatan terhadap personilnya guna menciptakan keserasian dan kondisi kondusif di dalam lingkungan kerja.

Kompetensi kerja merupakan suatu dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. Kompetensi kerja dalam organisasi publik sangat diperlukan untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat (Sutrisno, 2015).

Pendapat di atas juga didukung hasil penelitian Arifin (2012) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja dan kompetensi karyawan. Semakin baik kualitas kehidupan kerja maka sangat berpengaruh terhadap kompetensi kinerjanya dalam organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis dapat melihat bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kompetensi kerja pada personil. Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu variabel predikat yang dapat mempengaruhi kompetensi kerja personil. Apabila kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh personil sudah cukup baik, maka kompetensi kerja yang dimiliki oleh personil mampu membuat suatu kemajuan disuatu organisasi melalui keterampilan, pengetahuan, dan perilaku personil.

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu adanya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kompetensi kerja personil Detasemen Gegana Satuan Brimob Polda Aceh.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian merupakan unsur yang penting dalam penelitian ilmiah karena metode yang digunakan dalam penelitian dapat menentukan apakah penelitian tersebut dapat dipertanggungjawabkan hasilnya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kompetensi kerja personil di Detasemen Gegana Satuan Brimob Polda Aceh.

A. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (X) : Kualitas Kehidupan Kerja
2. Variabel Terikat (Y) : Kompetensi Kerja

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional menurut Azwar (2010) adalah operasional variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Berikut adalah definisi operasional kualitas kehidupan kerja dan kompetensi:

1. Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Cascio (dalam Aljuhri, 2012) kualitas kehidupan kerja dapat diartikan menjadi dua pandangan, pandangan pertama yaitu kualitas kehidupan kerja adalah suatu keadaan dan juga praktek dari tujuan organisasi, seperti memperkaya jenis pekerjaan, kebijakan promosi dari dalam, pemimpin sumber

daya manusia yang demokratis, partisipasi pegawai, dan kondisi kerja. Sementara pandangan kedua yaitu kualitas kehidupan kerja sebagai persepsi-persepsi pegawai seperti merasa aman, secara relatif merasa puas serta mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang layaknya manusia

Dalam penelitian ini, penulis akan mengukur kualitas kehidupan personil Detasemen Gegana Satbrimob Polda Aceh dengan menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Cascio (dalam Aljuhri, 2012) meliputi: keterlibatan pegawai, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kemanaan kerja, kompensasi yang layak dan seimbang, kebanggaan pada organisasi, dan keselamatan & kesehatan kerja.

2. Kompetensi Kerja

Menurut Spencer & Spencer (dalam Jufri, 2017) kompetensi kerja merupakan ciri-ciri yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif, berkinerja prima, dan superior di tempat kerja pada situasi tertentu.

Dalam penelitian ini, penulis akan mengukur kompetensi kerja personil Detasemen Gegana Satbrimob Polda Aceh dengan menggunakan indikator-indikator yang dikemukakan oleh Spencer & Spencer (dalam Jufri, 2017) meliputi: *visioning* (penetapan visi), *innovation* (inovasi), *planning and organizing* (perencanaan dan pengorganisasian), *delivering result* (memberikan hasil), *quality focus* (fokus kepada kualitas), *policies, processes and procedures* (kebijakan, proses dan prosedur).

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi didefinisikan sebagai kelompok yang hendak dikenali dan digeneralisasikan dalam penelitian (Azwar, 2010). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian adalah personil Detasemen Gegana Satbrimob Polda Aceh yang berjumlah 122 personil (Perpol, 2018). Adapun penjabarannya pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Populasi Detasemen Gegana Satbrimob Polda Aceh

NO	UNIT KERJA	JUMLAH
1	PIMPINAN	1
2	STAF DEN	23
3	JIBOM	25
4	WANTEROR	35
5	KBR (Kimia Biologi Radioaktif)	13
6	RANTIS (Kendaraan Taktis)	25
TOTAL		122

Sumber: Detasemen Gegana Polda Aceh (2020)

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif. Apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi,

selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih dari 100 maka diambil antara 10% - 20% atau 20% - 30% atau lebih (Arikunto, 2005).

Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 122 personil, oleh karena jumlah populasi lebih dari 100 orang maka dilakukan pengambilan sampel. Perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin (Noor, 2011) dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5% (0,05) yang diuraikan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Ket :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas kesalahan maksimal dalam pengambilan sampel yang telah ditetapkan (5%)

maka:

$$n = \frac{122}{1 + 122 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{122}{1 + 122 (0,0025)}$$

$$n = \frac{122}{1 + 0,30}$$

$$n = \frac{122}{1,3}$$

$$n = 93,84$$

$$n = 94$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 94 orang personil Detasamen Gegana Satuan Brimob Polda Aceh. Dalam penelitian ini, penentuan sampel dipilih dengan menggunakan teknik *probability sampling* yaitu teknik *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2011).

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala, subjek diminta untuk merespon sejumlah pernyataan yang sesuai dengan keadaan dirinya. Tujuannya adalah untuk mengungkap hal-hal yang sedang diteliti. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kualitas kehidupan kerja dan kompetensi kerja.

Penyekalaan yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* yang telah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban. Skala disajikan dalam bentuk pernyataan *favourable* dan *unfavourable*. Sebagaimana yang tertera pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Bobot Penilaian Pernyataan *Favourable* dan *Unfavourable*

No	Alternatif Jawaban	Pernyataan	
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavorable</i>
1	Sangat Setuju (SS)	4	1
2	Setuju (S)	3	2
3	Tidak Setuju (TS)	2	3
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

1. Skala Kualitas Kehidupan Kerja

Pengukuran skala kualitas kehidupan kerja disusun oleh peneliti dengan menggunakan indikator-indikator yang dikemukakan oleh Cascio (dalam Pratiwi, 2012) meliputi: keterlibatan pegawai, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, keamanan kerja, kompensasi yang layak dan seimbang, kebanggaan pada organisasi, dan keselamatan dan kesehatan kerja. Jumlah aitem dalam skala ini adalah 48 aitem, yang terdiri dari 24 aitem *favourable* dan 24 aitem *unfavourable*. Penulis menjabarkannya dalam bentuk *blue print* kualitas kehidupan kerja yang tertera dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3. *Blue Print* Skala Kualitas Kehidupan Kerja

No	Indikator	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot %
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Keterlibatan pegawai	3	3	6	12,5%
2	Pengembangan karir	3	3	6	12,5%
3	Penyelesaian konflik	3	3	6	12,5%
4	Komunikasi	3	3	6	12,5%
5	Keamanan kerja	3	3	6	12,5%
6	kompensasi	3	3	6	12,5%
7	Kebanggaan pada organisasi	3	3	6	12,5%
8	Keselamatan dan kesehatan kerja	3	3	6	12,5%
Total		24	24	48	100%

Tabel 4. Blue Print Skala Kualitas Kehidupan Kerja Uji Coba

No	Indikator	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot %
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Keterlibatan pegawai	1, 3, 5	44, 46, 48	6	12,5%
2	Pengembangan karir	7, 9, 11	38, 40, 42	6	12,5%
3	Penyelesaian konflik	13, 15, 17	32, 34, 36	6	12,5%
4	Komunikasi	19, 21, 23	26, 28, 30	6	12,5%
5	Keamanan kerja	25, 27, 29	20, 22, 24	6	12,5%
6	kompensasi	31, 33, 35	14, 16, 18	6	12,5%
7	Kebanggaan pada organisasi	37, 39, 41	8, 10, 12	6	12,5%
8	Keselamatan dan kesehatan kerja	43, 45, 47	2, 4, 6	6	12,5%
Total		24	24	48	100%

2. Skala Kompetensi Kerja

Pengukuran skala kompetensi kerja disusun oleh peneliti dengan menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Spencer & Spencer (dalam Jufri, 2017) meliputi; penetapan visi, inovasi, perencanaan dan pengorganisasian, memberikan hasil, fokus kepada kualitas, dan kebijakan, proses dan prosedur. Jumlah aitem dalam skala ini adalah 36 aitem, yang terdiri dari 18 aitem *favourable* dan 18 aitem *unfavourable*.

Tabel 5. Blue Print Skala Kompetensi Kerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot %
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Penetapan visi	3	3	6	16,6%
2	Inovasi	3	3	6	16,6%
3	Perencanaan dan pengorganisasian	3	3	6	16,6%
4	Memberikan hasil	3	3	6	16,6%
5	Fokus kepada kualitas	3	3	6	16,6%
6	Kebijakan proses dan prosedur	3	3	6	16,6%
Total		18	18	36	100%

Tabel 6. Blue Print Skala Kompetensi Kerja Uji Coba

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot %
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Penetapan visi	1, 3, 5	32, 34, 36	6	16,6%
2	Inovasi	7, 9, 11	26, 28, 30	6	16,6%
3	Perencanaan dan pengorganisasian	13, 15, 17	20, 22, 24	6	16,6%
4	Memberikan hasil	19, 21, 23	14, 16, 18	6	16,6%
5	Fokus kepada kualitas	25, 27, 29	8, 10, 12	6	16,6%
6	Kebijakan proses dan prosedur	31, 33, 35	2, 4, 6	6	16,6%
Total		18	18	36	100%

E. Validitas dan Reliabilitas Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan validitas isi, yakni validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes berdasarkan analisis rasional atau *professional judgment*. Dalam penelitian ini yang menjadi panel ahli yang berkompeten atau *professional judgment* adalah dosen pembimbing. Pengujian validitas berdasarkan *professional judgment* maksudnya adalah menemukan jawaban sejauh mana aitem-aitem dalam tes mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur atau sejauh mana isi tes mencerminkan ciri atribut yang hendak diukur (Azwar, 2010).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur dikatakan reliabel bila alat ukur tersebut dalam beberapa kali pengukuran terhadap subjek yang sama mampu memberikan hasil

yang relatif sama, dengan catatan aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah (Azwar, 2010). Adapun uji reliabilitas alat tes atau skala dengan rumus *Alpha Cronbach* dan perhitungan menggunakan *SPSS 22.00 for Windows*

Pengujian reabilitas aitem terhadap alat ukur skala psikologi dilakukan apabila aitem-aitem yang telah diseleksi melalui analisis aitem. Rentang koefisien reabilitas ($r_{xx'}$) berkisar antara 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitas (Azwar, 2010). Koefisien reliabilitas skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien *Alpha Cronbach*.

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang akan digunakan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kompetensi kerja personil Detasemen Gegana Satbrimob Polda Aceh dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan uji asumsi. Sesuai dengan hipotesis dan tujuan penelitian yaitu mencari pengaruh, maka data yang diperoleh akan di uji terlebih dahulu dengan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linieritas yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorof Smirnov Test* dengan bantuan fasilitas komputer yaitu *SPSS 22.00 for windows*. Kaidah yang digunakan untuk menyetujui normalitas sebaran

data adalah jika signifikansi $p > 0,05$ maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikansi $p < 0,05$, maka data berdistribusi tidak normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu kualitas kehidupan kerja dan variabel terikat yaitu kompetensi kerja memiliki pengaruh yang linier atau tidak. Pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat dikatakan linier jika tidak ditemukan penyimpangan. Dua variabel dikatakan mempunyai pengaruh yang linier apabila nilai $p < 0,05$, tetapi jika $p > 0,05$ maka pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat tidak linier. Untuk mengetahui kedua variabel mempunyai pengaruh yang linier, maka peneliti akan menggunakan *Test for Linearity* dengan bantuan fasilitas komputer yaitu program *SPSS (Statistical Program for Special Science) 22.00 for windows*.

3. Uji Hipotesis

Analisis data yang akan digunakan untuk mengetahui hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana adalah pengaruh secara linier satu variabel independen dengan variabel dependen (Priyatno, 2012). Dalam menganalisis data, penulis akan menggunakan bantuan fasilitas komputer yaitu program *SPSS 22.00 for windows* dengan kriteria pengujian jika nilai $p < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sebaliknya, Jika $p > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancah Penelitian

Orientasi kancah penelitian merupakan salah satu tahapan yang harus dilakukan sebelum melakukan penelitian. Hal ini bertujuan untuk mengenal kancah penelitian secara detail serta membantu peneliti agar dapat mempersiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan. Untuk mendapatkan informasi tentang fenomena-fenomena permasalahan penelitian yang diperlukan, peneliti awalnya melakukan observasi dan wawancara yang mengacu pada sampel yang diinginkan. Penelitian ini dilakukan di Detasemen Gegana Satuan Brimob Polda Aceh yang beralamat di Jl. Teuku Nyak Arief, Jeulingke, Syiah Kuala, Kota Banda Aceh.

Detasemen Gegana Satbrimob Polda Aceh. Detasemen Gegana Satbrimob bertugas menyusun rencana program kegiatan Gegana Satbrimob Polda Aceh sebagai penjabaran dari rencana dan program kerja Kepolisian serta mengarahkan, mengawasi, membina dan mengendalikan Subden-subden dalam lingkungan Detasemen Gegana Satbrimob Polda Aceh. Serta Meningkatkan kemampuan personel dan mengerahkan kekuatan satuan atas perintah Dansat Brimob Polda Aceh.

1. Visi dan Misi Detasemen Gegana Sat Brimob Polda Aceh

a. Visi

“Terwujudnya postur Detasemen Gegana yang disiplin, terlatih, patuh hukum untuk melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat dari gangguan kamdagri berkadar tinggi dengan mengedepankan kemitraan”.

b. Misi

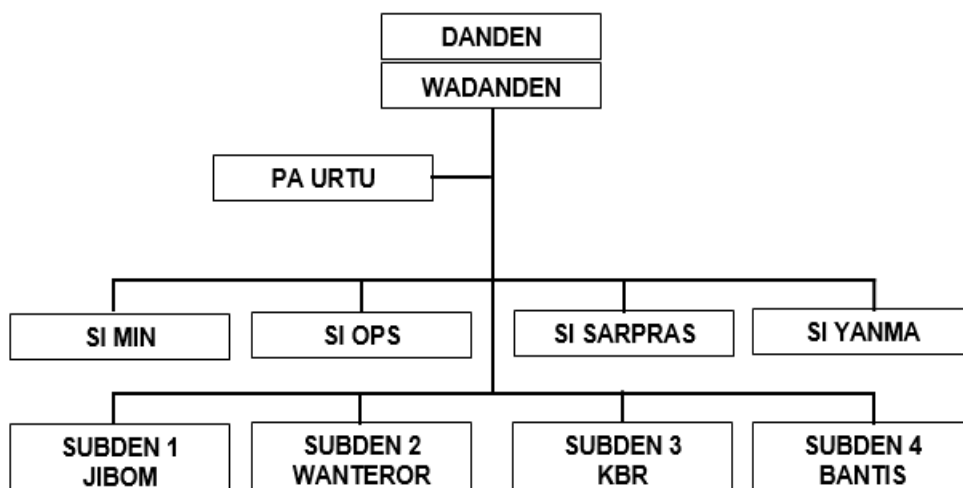
- 1) Mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia di lingkungan Detasemen Gegana Satbrimob Polda Aceh untuk mewujudkan kinerja Organisasi yang optimal;
- 2) Mengembangkan, mengelola serta menyiapkan sarana dan prasarana yang siap operasional;
- 3) Melakukan inovasi melalui pengkajian terhadap peralatan khusus yang disesuaikan dengan ilmu pengetahuan dan teknologi;
- 4) Melakukan kajian, evaluasi serta penyempurnaan terhadap struktur organisasi, piranti lunak serta sistem dan metode yang berlaku di lingkungan Detasemen Gegana Satbrimob Polda Aceh dengan memperhatikan produk perundang-undangan yang lebih tinggi dan secara bottom-up menggali aspirasi yang berkembang di tingkat bawah serta perkembangan situasi dan kondisi;
- 5) Mengembangkan dan memantapkan Kemampuan Gegana yaitu Resintelmob, Jibom, Wanteror, KBR, Anti Anarkhis dan SAR yang telah dimiliki dengan menyesuaikan kemajuan teknologi dan dinamika

perkembangan trend kejahatan dalam masyarakat yang terus berkembang;

- 6) Membangun sistem informasi yang berbasis teknologi untuk meningkatkan mobilitas dan jaringan informasi internal maupun eksternal;
- 7) Melaksanakan program dan kegiatan secara maksimal dan akuntabel berdasarkan DIPA dan RKA-KL yang telah disetujui oleh Pemerintah berdasarkan sistem dan mekanisme yang berlaku; dan
- 8) Melakukan kerjasama dengan instansi pemerintah dan lembaga tertentu guna peningkatan profesionalisme dan pengembangan Detasemen Gegana Satbrimob Polda Aceh sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan perannya.

2. Struktur Organisasi Detasemen Gegana Sat Brimob Polda Aceh

Gambar 1. Struktur Organisasi Detasemen Gegana Sat Brimob Polda Aceh



Sumber: Detasemen Gegana Sat Brimob Polda Aceh (2020)

B. Persiapan Penelitian

Persiapan tahap awal yang dilakukan sebelum penelitian adalah peneliti diharuskan untuk melakukan persiapan-persiapan secara matang agar terhindar dari kesalahan yang tidak diinginkan. Persiapan tersebut dimulai dari penyusunan alat ukur, pengurusan surat izin penelitian, sampai proses penelitian. Selain itu keuntungan dari persiapan penelitian adalah untuk memudahkan peneliti didalam penerapan ataupun penyebaran instrumen penelitian sehingga instrumen yang diperoleh mempunyai tingkat kesahihan yang dapat dipercaya.

1. Pengurusan Surat Izin Penelitian

Peneliti memperoleh izin melakukan penelitian yang dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh dengan nomor surat 079/UM.M12/F/2020 pada tanggal 8 Juni 2020. Surat tersebut ditunjukkan kepada Detasemen Gegana Satuan Brimob Polda Aceh. Komandan Detasemen Gegana Satuan Brimob Polda Aceh memberikan surat keterangan telah melaksanakan penelitian dengan nomor surat SK/10/VII/HUM.5.1./2020/Ggn pada tanggal 14 Agustus 2020.

2. Penyusunan Alat Ukur

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua alat ukur dengan skala *Likert* yaitu skala kualitas kehidupan kerja dan kompetensi kerja. Adapun skala kualitas kehidupan kerja yang digunakan dalam penelitian ini disusun oleh peneliti berdasarkan indikator-indikator yang dikemukakan oleh Cascio (dalam Pratiwi, 2012) meliputi: keterlibatan pegawai, pengembangan karir, penyelesaian

konflik, komunikasi, keamanan kerja, kompensasi yang layak dan seimbang, kebanggaan pada organisasi, dan keselamatan dan kesehatan kerja, dimana terdiri dari 48 aitem.

Sedangkan skala kompetensi kerja yang digunakan dalam penelitian ini disusun oleh peneliti dengan menggunakan indikator-indikator yang dikemukakan oleh Spencer & Spencer (dalam Jufri, 2017) meliputi; penetapan visi, inovasi, perencanaan dan pengorganisasian, memberikan hasil, fokus kepada kualitas, dan kebijakan, proses dan prosedur, dimana terdiri dari 36 aitem.

C. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih satu minggu yaitu peneliti memulai uji coba (*try out*) kepada 30 orang personil Detasemen Gegana Satuan Brimob Polda Aceh. Dimana, *try out* dimulai pada tanggal 30 Mei sampai dengan 4 Juni 2020.

Setelah uji coba skala penelitian dilakukan, peneliti menganalisis data *try out* dengan menggunakan aplikasi komputer yaitu program SPSS (*Statistical Program for Special Science*) 22.0 for Windows. Hasil analisis uji coba yang diperoleh, yaitu dari 48 aitem kualitas kehidupan kerja yang disebarkan kepada subjek penelitian hanya 30 aitem yang valid dan siap dipakai untuk melakukan penelitian, sedangkan skala kompetensi kerja dari 36 aitem disebarkan hanya 27 aitem yang valid.

Setelah dilakukan uji coba dan analisis data *try out*, selanjutnya peneliti masuk tahap penelitian pada tanggal 7 Juni sampai dengan 7 Agustus 2020. Penyebaran skala penelitian dilakukan dengan menggunakan aplikasi *google*

forms dibagikan kepada personil Detasemen Gegana Satuan Brimob Polda Aceh dengan mengumpulkan seluruh kontak *whatsapp*. Setelah semua skala terkumpul dan terisi, selanjutnya peneliti melakukan *scoring* serta menganalisis data penelitian dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program for Special Science*) 22.0 for Windows.

D. Hasil Analisa Data Penelitian

1. Uji Instrumen

a. Validitas Uji Coba

Uji validitas dilakukan oleh peneliti terlebih dahulu sebelum peneliti melakukan uji coba, hal tersebut dilakukan untuk mengetahui kelayakan suatu aitem. Dalam penelitian ini, validitas yang digunakan yaitu validitas isi dengan cara melihat aitem-aitem tersebut telah ditulis sesuai dengan *blue print* atau sesuai dengan domain ukur yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu taraf toleransi dibawah 0,3 (Azwar, 2010).

Pengujian validitas isi tersebut menggunakan analisis rasional yang dilakukan oleh ahli yang berkompeten *expert judgement* yaitu dosen pembimbing. Saat pemeriksaan kelayakan semua aitem, dosen pembimbing menyarankan untuk memperbaiki beberapa aitem yang kurang baik. Setelah peneliti memperbaiki aitem-aitem tersebut, dosen pembimbing menyatakan bahwa semua aitem pernyataan kedua variabel valid dan bisa dilanjutkan melakukan uji coba untuk melihat diskriminasi aitem yang tidak valid dan siap pakai sehingga dapat dilakukan penelitian.

b. Diskriminasi Aitem Uji Coba

Diskriminasi aitem dilakukan untuk melihat aitem gugur dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* di bawah taraf ketentuan (0,3) dan aitem valid dalam penelitian di atas taraf ketentuan (0,3). Berdasarkan hasil analisis aitem valid yang layak pakai pada skala kualitas kehidupan kerja sebanyak 30 aitem dan yang gugur sebanyak 18 aitem yaitu aitem 2, 5, 9, 13, 15, 27, 31, 33, 37, 39, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, dan 48. Hasil analisis data aitem skala kualitas kehidupan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 7. Hasil Diskriminasi Aitem Skala Kualitas Kehidupan Kerja sesudah Uji Coba

No	Indikator	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot %
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Keterlibatan pegawai	1, 3, <u>5</u>	<u>44</u> , <u>46</u> , <u>48</u>	6	12,5%
2	Pengembangan karir	7, <u>9</u> , 11	38, 40, <u>42</u>	6	12,5%
3	Penyelesaian konflik	<u>13</u> , <u>15</u> , 17	32, 34, 36	6	12,5%
4	Komunikasi	19, 21, 23	26, 28, 30	6	12,5%
5	Keamanan kerja	25, <u>27</u> , 29	20, 22, 24	6	12,5%
6	kompensasi	<u>31</u> , <u>33</u> , 35	14, 16, 18	6	12,5%
7	Kebanggaan pada organisasi	<u>37</u> , <u>39</u> , <u>41</u>	8, 10, 12	6	12,5%
8	Keselamatan dan kesehatan kerja	<u>43</u> , <u>45</u> , <u>47</u>	<u>2</u> , 4, 6	6	12,5%
Total		24	24	48	100%

Ket: Dihitamkan dan garis bawah tidak valid
 Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows, (2020)

Tabel 8. Hasil Hasil Diskriminasi Aitem Skala Kualitas Kehidupan Kerja sesudah Aitem tidak Valid dibuang

No	Indikator	Aitem		Jumlah
		Valid	Gugur	
1	Keterlibatan pegawai	1, 3	5, 44, 46, 48	6
2	Pengembangan karir	7, 11, 38, 40	9, 42	6
3	Penyelesaian konflik	17, 32, 34, 36	13, 15	6
4	Komunikasi	19, 21, 23, 26, 28, 30	-	6
5	Keamanan kerja	25, 29, 20, 22, 24	27	6
6	kompensasi	35, 14, 16, 18	31, 33	6
7	Kebanggaan pada organisasi	8, 10, 12	37, 39, 41	6
8	Keselamatan dan kesehatan kerja	4, 6	2, 43, 45, 47	6
Total		30	18	48

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows, (2020)

Sedangkan diskriminasi aitem untuk skala kompetensi kerja yang valid. Berdasarkan hasil analisis uji coba, aitem yang valid pada kompetensi kerja sebanyak 27 aitem siap pakai dan 9 aitem yang gugur yaitu aitem 1, 3, 8, 9, 12, 18, 26, 29, dan 32. Untuk lebih jelasnya, hasil analisis aitem dijabarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 9. Hasil Diskriminasi Aitem Skala Kompetensi Kerja Sesudah Uji Coba

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot %
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Penetapan visi	<u>1</u> , <u>3</u> , 5	<u>32</u> , 34, 36	6	16,6%
2	Inovasi	7, <u>9</u> , 11	<u>26</u> , 28, 30	6	16,6%
3	Perencanaan dan pengorganisasian	13, 15, 17	20, 22, 24	6	16,6%
4	Memberikan hasil	19, 21, 23	14, 16, <u>18</u>	6	16,6%
5	Fokus kepada kualitas	25, 27, <u>29</u>	<u>8</u> , 10, <u>12</u>	6	16,6%
6	Kebijakan proses dan prosedur	31, 33, 35	2, 4, 6	6	16,6%
Total		18	18	36	100%

Ket: Dihitamkan dan garis bawah tidak valid

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows, (2020)

Tabel 10. Hasil Diskriminasi Aitem Skala Kompetensi Kerja Sesudah Aitem tidak Valid dibuang

No	Indikator	Aitem		Jumlah
		Valid	Gugur	
1	Penetapan visi	5, 34, 36	1, 3, 32	6
2	Inovasi	7, 11, 28, 30	9, 26	6
3	Perencanaan dan pengorganisasian	13, 15, 17, 20, 22, 24	-	6
	Memberikan hasil	19, 21, 23, 14, 16	18	6
	Fokus kepada kualitas	25, 27, 10	8, 12, 29	6
	Kebijakan proses dan prosedur	31, 33, 35, 2, 4, 6	-	6
Total		27	9	36

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows, (2020)

c. Reliabilitas

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *formula alpha cronbach* untuk melihat reliabilitas skala kualitas kehidupan kerja terhadap kompetensi kerja. Hasil skala kualitas kehidupan kerja sebelum aitem yang tidak valid dibuang yaitu 0,872 dari 48 aitem. Setelah aitem yang tidak valid dibuang reliabilitas skala kualitas kehidupan kerja menjadi 0,935 dari 30 aitem tersisa.

Sedangkan reliabilitas skala kompetensi kerja sebelum aitem yang tidak valid dibuang yaitu 0,902 dari 36 aitem. Setelah aitem tidak valid dibuang reliabilitas skala kompetensi kerja menjadi 0,914 dari 27 aitem tersisa. Untuk lebih jelasnya, peneliti menjabarkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompetensi Kerja

Skala	<i>Formula Alpha Cronbach</i>	Jumlah Aitem
Sbelum aitem tidak valid dibuang		
Kualitas kehidupan kerja	0,872	48
Kompetensi kerja	0,902	36
Sesudah aitem tidak valid dibuang		
Kualitas kehidupan kerja	0,935	30
Kompetensi kerja	0,914	27

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows, (2020)

2. Deskripsi Subjek dan Data Penelitian

a. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah personil Detasemen Gegana Satuan Brimob Polda Aceh yang dipilih dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Dimana, pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 122 orang, maka pengambilan sampel ditentukan oleh peneliti dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat toleransi sebesar 5% yaitu didapatkan 94 orang personil yang dijadikan sampel penelitian. Alasan penentuan sampel dikarenakan jumlah populasi yang terlalu banyak dan keterbatasan waktu penelitian.

b. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian disajikan untuk mengetahui karakteristik data yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Untuk lebih jelasnya, peneliti menjabarkannya dalam tabel berikut ini:

Tabel 12. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi	Kualitas Kehidupan Kerja	Kompetensi Kerja
N	94	94
Mean	95,53	87,01
Standar Deviasi	11,269	9,767
Minimum	71	64
Maximum	120	108
Sum	8980	8179

Sumber : Olah data *SPSS 22.00 for Windows*, (2020)

Kategori skor kualitas kehidupan kerja dan kompetensi kerja pada personil Detasemen Gegana Satuan Brimob Polda Aceh dibagi kedalam tiga kategori

rendah, sedang dan tinggi. Untuk menentukan ketiga kategori tersebut, peneliti menggunakan rumus (Azwar, 2010), yaitu sebagai berikut:

$$\text{Rendah} = X < (\bar{X} - 1.SD)$$

$$\text{Sedang} = X < (\bar{X} - 1.SD) \leq X (\bar{X} + 1.SD)$$

$$\text{Tinggi} = (\bar{X} + 1.SD) \leq X$$

1) Kualitas Kehidupan Kerja

$$\text{Rendah} = X < 95 - 1.11)$$

$$= X < 84$$

$$\text{Sedang} = (95 - 1.11) \leq X (95 + 1.11)$$

$$= 84 \leq X 106$$

$$\text{Tinggi} = (94 + 1.11) \leq X$$

$$= 106 \leq X$$

2) Kompetensi Kerja

$$\text{Rendah} = X < (87 - 1.10)$$

$$= X < 77$$

$$\text{Sedang} = (87 - 1.10) \leq X (87 + 1.10)$$

$$= 87 \leq X 97$$

$$\text{Tinggi} = (87 + 1.10) \leq X$$

$$= 97 \leq X$$

Berdasarkan deskripsi di atas, maka rentang frekuensi deskripsi data penelitian kualitas kehidupan kerja diperoleh rendah (71-83), sedang (84-105) dan tinggi (106-120). Sedangkan untuk kompetensi kerja diperoleh nilai rendah (64-

76), sedang (77-96) dan puas (97-108). Hasil kategorisasi data penelitian dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 13. Kategori Data Penelitian

Variabel	Rentang Frekuensi Persentase Data Penelitian			Total
	Rendah (71-83)	Sedang (84-105)	Tinggi (106-120)	
Kualitas Kehidupan Kerja	13 (14%)	63 (67%)	18 (19%)	94
	Rendah (64-76)	Sedang (77-96)	Tinggi (97-108)	
Kompetensi Kerja	12 (13%)	71 (75%)	11 (12%)	94
	Rendah (64-76)	Sedang (77-96)	Tinggi (97-108)	

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows, (2020)

Berdasarkan penjabaran tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 94 orang personil Detasemen Gegana Satuan Brimob Polda Aceh di teliti, sebahagian besar berada pada kategori sedang dikarenakan 63 pesonil atau 67% memiliki kualitas kehidupan kerja yang sedang. Begitu juga sebaliknya untuk kompetensi kerja 71 orang atau 75% memiliki kompetensi yang standar atau sedang.

3. Uji Asumsi

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi terhadap data penelitian. Uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji linieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov Test* dengan bantuan fasilitas komputer yaitu program SPSS 22.0 for Windows. Kaidah yang digunakan untuk menyetujui uji normalitas data adalah jika signifikansi $p > 0,05$ maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika

signifikansi $p < 0,05$, maka data berdistribusi tidak normal. Peneliti menjabarkan hasil uji normalitas dalam tabel berikut:

Tabel 14. Hasil Analisis Uji Normalitas

Motivasi Belajar	<i>Kolmogorov Smirnov Test</i>	Sig (P)	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	0,489	0,971	Normal
Kompetensi Kerja	0,657	0,781	Normal

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows, (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas variabel kualitas kehidupan kerja menunjukkan nilai *Kolmogorov Smirnov Test* 0,489 dengan nilai signifikansi atau nilai p $0,971 > 0,05$ yang artinya data berdistribusi normal. Begitu juga dengan hasil uji normalitas variabel kompetensi kerja dengan nilai *Kolmogorov Smirnov Test* 0,657 dan nilai signifikansi p $0,781 > 0,05$ yang artinya data berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kompetensi kerja personil Detasemen Gegana Satuan Brimob Polda Aceh memiliki pengaruh yang linier atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila nilai $p < 0,05$, tetapi jika nilai $p > 0,05$ maka pengaruh diantara kedua variabel tidak linier. Untuk melihat uji linieritas, peneliti menggunakan *Test for Linearity* dengan bantuan program SPSS versi 22.0 for Windows. Peneliti menjabarkan hasil uji linieritas dalam tabel berikut:

Tabel 15. Hasil Analisis Uji Linieritas

Variabel	F	Sig (P)	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	433,420	0,000	Linier
Kompetensi Kerja			

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows, (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil uji linieritas pada kedua variabel menunjukkan nilai F 433,420 dengan nilai signifikansi P 0,000 atau $p < 0,01$ yang artinya bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linier.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Korelasi

Uji korelasi dilakukan untuk melihat adanya pengaruh variabel bebas yaitu kualitas kehidupan kerja terhadap kompetensi kerja sebagai variabel terikat. Peneliti menjabarkan hasilnya dalam tabel di bawah ini:

Tabel 16. Hasil Analisis Uji Korelasi
Correlations

		Kompetensi_Kerja	Kualitas_Kehidupan_Kerja
Pearson Correlation	Kompetensi_Kerja	1,000	,879
	Kualitas_Kehidupan_Kerja	,879	1,000
Sig. (1-tailed)	Kompetensi_Kerja	.	,000
	Kualitas_Kehidupan_Kerja	,000	.
N	Kompetensi_Kerja	94	94
	Kualitas_Kehidupan_Kerja	94	94

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows, (2020)

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dengan kompetensi kerja memiliki hubungan positif sangat signifikan dengan nilai *Pearson Correlation* $r = 0,879$ dan nilai $P = 0,000$. Artinya, apabila kualitas kehidupan kerja tinggi, maka kompetensi kerja juga tinggi.

b. Uji Regresi

Setelah uji asumsi terpenuhi, selanjutnya peneliti melakukan hipotesis yaitu uji regresi linier sederhana untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau pengaruh variabel bebas yaitu kualitas kehidupan kerja terhadap variabel terikat yaitu kompetensi kerja. Peneliti menjabarkan hasil analisis uji regresi dalam tabel berikut ini:

Tabel 17. Hasil Analisis Uji Regresi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.879 ^a	.773	.770	4.683	.773	312.540	1	92	.000

a. Predictors: (Constant),
Kualitas_Kehidupan_Kerja

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows, (2020)

Tabel 18. Hasil Analisis Koefisien Uji Regresi Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,234	4,145		3,434	,001
	Kualitas_Kehidupan_Kerja	,762	,043	,879	17,679	,000

a. Dependent Variable: Kompetensi_Kerja

Berdasarkan table *model summary* di atas, hasil analisis uji regresi linier sederhana dapat disimpulkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,773, nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh kualitas kehidupan kerja (X) adalah sebesar 77,3%, sedangkan 22,7% kompetensi kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel lain diluar rangkuman penelitian ini seperti, kepuasan kerja, dan budaya organisasi. Sementara, untuk output tabel koefisien di atas dapat diketahui nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu 0,05, sehingga dapat

ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh kualitas kehidupan kerja (X) terhadap kompetensi kerja (Y).

Sedangkan nilai konstan dari *unstandardized coefficients* dalam penelitian ini nilainya sebesar 14,234. Angka ini mempunyai arti bahwa jika tidak ada kualitas kehidupan kerja (X) maka nilai konsisten kompetensi kerja (Y) adalah sebesar 14,234. Sementara, angka koefisien regresi nilainya sebesar 0,762. Hal ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat kualitas kehidupan kerja (X), maka kompetensi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,762. Oleh karena nilai koefisien regresi bernilai plus (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja (X) berpengaruh positif terhadap kompetensi kerja (Y), sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 14,234 + 0,762 X$.

Merujuk pada pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja (X) berpengaruh signifikan positif terhadap kompetensi kerja (Y) dengan total pengaruh sebesar 77,3%. Pengaruh positif ini bermakna semakin tinggi kualitas kehidupan kerja (personil) maka akan meningkat kompetensi kerja pada pegawai (personil).

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dari tabel koefisien dari nilai konstan *unstandardized coefficients* dalam penelitian ini didapatkan nilainya sebesar 14,234. Angka ini mempunyai arti bahwa jika tidak ada kualitas kehidupan kerja (X), maka nilai konsisten kompetensi kerja (Y) adalah sebesar 14,234. Sementara, angka koefisien regresi nilainya sebesar 0,762. Hal ini mengandung arti bahwa

setiap penambahan 1% tingkat kualitas kehidupan kerja (X), maka kompetensi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,762.

Sementara itu, nilai koefisien regresi bernilai plus (+), maka dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja (X) berpengaruh positif terhadap kompetensi kerja (Y), sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 14,234 + 0,762 X$. Sedangkan, output tabel koefisien di atas dapat diketahui nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh kualitas kehidupan kerja (X) terhadap kompetensi kerja (Y).

Sumbangan pengaruh variabel berdasarkan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,773, nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh kualitas kehidupan kerja (X) adalah sebesar 77,3%, sedangkan 22,7% kompetensi kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel lain diluar rangkuman penelitian ini seperti, kepuasan kerja, dan budaya organisasi. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Wibowo, 2012) di mana hal terpenting untuk kompetensi kerja yaitu budaya organisasi dapat mempengaruhi kompetensi SDM dalam kegiatan, praktik rekrutmen, sistem penghargaan, praktik pengambilan keputusan, filosofi organisasi (visi dan misi), kebiasaan dan prosedur memberi informasi, komitmen pada pelatihan dan pengembangan kompetensi SDM.

Sedangkan faktor kepuasan kerja juga berpengaruh dalam penelitian ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2010) yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sumber kepuasan kerja apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi individu membawa seperangkat

keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu, dan membentuk harapan kerja.

Variabel-variabel yang berpengaruh di luar rangkuman penelitian ini disebabkan adanya ketidakpuasan personil dalam hal penempatan jabatan. Dimana, kompetensi setiap personil berbeda-beda. Personil yang telah mengikuti pelatihan dan pendidikan kejuruan harusnya dapat ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kompetensinya. Kenyataannya, tidak semua personil mendapatkan hal itu. Banyak jabatan-jabatan yang diisi tidak memenuhi kapabilitas dari seorang personil dan banyaknya jabatan yang kosong yang semestinya diisi oleh personil yang memiliki kompetensi kerja baik. Selain itu, budaya organisasi yang ada pada organisasi juga mempengaruhi kompetensi kerja personil, seperti harus siap tunduk, menerima sanksi, menerima setiap keputusan dari atasan. Hal ini mungkin menjadikan personil secara “terpaksa” harus mengikuti setiap putusan yang berlaku walaupun dalam benak personil tidak sesuai dengan keinginannya.

Selain itu hasil temuan peneliti selama dilapangan, menunjukkan ada beberapa kekurangan serta hambatan dalam proses bekerja di Detasemen Gegana khususnya di Unit Anti teror yaitu Penempatan Unit Kerja di masing masing personil tidak sesuai dengan Dikjur (Pendidikan Kejuruan) atau Dikbangpes (Pendidikan Pengembangan Personil) contoh Anggota unit anti teror yang berlatar belakang Pendidikan Kejuruan (Dikjur) KBR dan saat ini ditempatkan di Unit Anti teror sehingga menjadi hambatan dalam pelaksanaan tugas dikarenakan Tugas Pokok Fungsi KBR adalah melaksanakan Tugas untuk pengidentifikasian bahan Kimia Biologi dan Radio Aktif ,sedangkan Tugas Pokok Fungsi Unit Anti

Teror adalah bertugas melakukan perlawanan atau penindakan pada pelaku kejahatan terorisme yang menggunakan senjata api dan bom.

Dalam fungsi administrasi peneliti menganalisa kelemahan tentang pemberian cuti atau ijin bagi setiap personil Kepolisian Khususnya Detasemen Gegana dikarenakan banyaknya tugas kewajiban yang di emban, sedangkan ijin atau cuti adalah hak bagi setiap anggota kepolisian sesuai dengan perkap nomor 13 tahun 2012 tentang pemberian cuti dan izin. Hal lain selama melaksanakan penelitian di Detasemen Gegana Satbrimob Polda Aceh yang mana beberapa personil Detasemen Gegana Satbrimob Polda Aceh yang belum mengikuti training/kejuruan pendidikan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya (Tupoksi).

Analsia peneliti, secara komperensif Fungsi HR di Detasemen Gegana Satuan Brimbob Polda Aceh yang tidak sesuai dalam bidang nya sehingga personil harus menyesuaikan dengan keadaan karena kurangnya personil yang mengisi/menduduki jabatan distruktural, sehingga organisasi yang ada Detasemen Gegana dan perangkatnya menjadi kurang efektif dan efesien.

Berkesinambungan dengan hasil kategorisasi penlitian yang ditemukan, bahwa 71 orang atau 75% memiliki kompetensi kerja pada taraf sedang. Hal ini menunjukkan bahwa personil dalam penelitian ini hanya memiliki kompetensi kerja yang sedang dikarenakan faktor lain yang berpengaruh di luar penelitian ini. Begitu juga dengan kualitas kehidupan kerja yang dimiliki oleh personil hanya 63 orang atau 67% memiliki kualitas kehidupan kerja yang sedang. Sementara, 18 orang atau 19% merasa memiliki kualitas kehidupan kerja yang layak dan seimbang. Hasil kategorisasi ini menjadi dua kemungkinan. Pertama, personil

pada saat mengisi skala penelitian tidak begitu memperhatikan pernyataan skala dengan baik. Kedua, personil mengisi skala memang sesuai dengan apa yang dirasakan dengan keadaannya.

Kompetensi kerja adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi kerja juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan seseorang untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaannya.

Dalam hal ini, kualitas kehidupan kerja berperan penting dalam menentukan kompetensi kerja seseorang. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh (Manfred, 2013) kualitas kehidupan kerja adalah kesesuaian dengan kebutuhan yang meliputi *availability*, *delivery*, *reliability*, *maintainably*, dan *cost effectiveness*. Pentingnya melibatkan setiap orang dalam organisasi pada proses, yaitu menekankan kesesuaian individual terhadap persyaratan atau tuntutan.

Teori di atas dapat disimpulkan, bahwa apabila personil mendapatkan kualitas kehidupan kerja yang layak dan seimbang, para pegawai diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara individu bekerja dan sumbangan yang diberikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya, maka personil akan berkerja dengan penuh rasa bangga tanpa rasa terpaksa melaksanakan tugas dibarengin dengan penempatan yang sesuai dengan kompetensi kerja yang dimilikinya.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan adanya pengaruh positif signifikan kualitas kehidupan kerja (X) terhadap kompetensi kerja (Y) pada personil Detasemen Gegana Satuan Brimbob Polda Aceh. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Karena hasil pengaruh bernilai positif (+), maka dapat dikatakan semakin baik kualitas kehidupan kerja yang didapatkan oleh personil, maka semakin baik pula kompetensi kerja yang dimiliki oleh personil Detasemen Gegana Satuan Brimbob Polda Aceh.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kompetensi kerja personil Detasemen Gegana Satuan Brimob Polda Aceh ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi nilainya sebesar 0,762. Hal ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat kualitas kehidupan kerja (X), maka kompetensi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,762. Oleh karena nilai koefisien regresi bernilai plus (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja (X) berpengaruh positif terhadap kompetensi kerja (Y), sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 14,234 + 0,762 X$.
2. Sumbangan variabel penelitian nilai R *Square* sebesar 0,773, nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh kualitas kehidupan kerja (X) adalah sebesar 77,3%, sedangkan 22,7% kompetensi kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel lain diluar rangkuman penelitian ini seperti, kepuasan kerja, dan budaya organisasi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Komandan Detasemen Gegana Satuan Brimob Polda Aceh

- a. Perlu adanya Pendidikan Kejuruan para personil Detasemen Gegana Satbrimob Polda Aceh untuk menunjang efektifitas kinerja personil sehingga berdampak baik dalam melaksanakan tugas dan diharapkan penempatan personil yang sesuai dengan Pendidikan Kejuruannya.
- b. Perlu adanya penambahan dan penyesuaian personil khususnya Detasemen Gegana Satbrimob Polda Aceh dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sehingga menjadi lebih efisien dan efektif.
- c. Perlu adanya pemberian atau izin cuti kepada personil, mengingat banyak tugas kewajiban yang di emban oleh personil dan mengacu pada peraturan perundang-undangan Kepolisian Negara Republik Indonesia.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar menambah variabel lain yang berpengaruh, sehingga dapat diketahui variabel yang paling banyak mempengaruhi kompetensi kerja atau menganalisa satu persatu indikator kualitas kehidupan kerja yang paling banyak mempengaruhi kompetensi kerja dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aljuhri, M. (2012). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja sekolah terhadap motivasi berprestasi. *Jurnal Adminitrasi Pendidikan*. Vol. XIV, No.1.
- Arikunto, S. (2005). *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arifin, N. (2012). Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja dan kepuasan kerja pada CV. duta senenan jepara. *Jurnal Economia*. Vol. 8, No. 1.
- Azwar, S. (2010). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Kepegawaian Negara. (2003). *Kompetensi kerja pegawai negeri sipil*. Jakarta: BKN.
- Byham, W., & Moyer, R. (2003). *Using competencies to build a successfull organization*. Development Dimensions International.
- Cascio, W. F. (2006). *Managing human resourcer, productivity, quality of work life, profits*. Boston: Mc Graw-Hill.
- Edison, Dkk. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Hariandja, M. T. E. (2007). *Manajemen sumber daya manusia; pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Jufri, K. Z. (2017). Kompetensi sumber daya manusia di kantor sistem adminitrasi manunggal satu atap wilayah Gowa. *Jurnal*. Vol. 2, No. 1.
- Kepolisian Daerah Aceh. (2017). Visi dan misi polda aceh. <https://aceh.polri.go.id/website/visimisi>. Diakses 10 november 2019.
- Korps Brimob Polri. (2019). Kemeriahan hari jadi brimob ke 73 di Aceh. <http://korbrimob.polri.go.id/news/kemeriahan-hari-jadi-brimob-ke-73-di-aceh>. Diakses 09 november 2019.
- Liswandi. (2016). Kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Lentera Bisnis*. Vol. 5, No. 1.
- Makuan, A. S. (2014). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Pusat. *Jurnal*. Vol 1. No. 2.

- Manfred, B. J. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kualitas kehidupan kerja. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Manado: Universitas Sam Ratulangi Fisip.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nugraheni, A. R. (2018). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taspem (Persero) Cabang Malang. *Jurnal adminitrasi bisnis*. Vol. 58, No. 1.
- Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2018, tentang susunan organisasi dan tata kerja kepolisian daerah Aceh*. (2018). Jakarta: Divisi Hukum POLRI.
- Pratiwi, K. (2012). Kualitas kehidupan kerja ditinjau dari kepuasan kerja dan persepsi terhadap kinerja. *Jurnal Psikologi Undip*. Vol. 13, No. 1.
- Priansa, D. J. (2016) *manajemen sdm dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, D. (2012). *Cara kilat belajar analisis data SPSS 20*. Edisi pertama. Yogyakarta: Andi.
- Putri, E. M. (2015). Pengaruh faktor-faktor kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dalam implementasi sistem e-procurement. *Thesis* (tidak diterbitkan). Surabaya: Magister Program Manajemen Teknologi Bidang Keahlian Manajemen Proyek Institut Teknologi Sepuluh Nopember.
- Ramadhuan. (2015). Kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel antara (intervening variable). *Jurnal Ekonomi Pembangunan*. Vol. 13, No. 2.
- Rathi, N. (2010). Theoretical basis for the qwl concepts. *Relationship of quality of work life with employee's psychological well being*. Vol. 3, No. 3, hal. 52-60.
- Setiyadi, Y. W. (2016). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Managemen Analysis Journal*. Vol 4, No. 4.
- Siagian, S. P. (2007) *manajemen sumber daya manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Ke-14. Jakarta: Bumi Aksara.

- Siagian, S. P. (2014) *manajemen sumber daya manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Ke-14. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinha, C. (2012). Factor affecting quality of work life: emperial evidence from indian organizations. *Australian Journal Of Business And Management Research*. Vol. 1, No. 11, Hal. 31-40.
- Spencer, L., & Spencer, S. (1993). *Competence at work*. Canada: Jhon Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suhartini, E. (2013). *Motivasi, kepuasan kerja dan kinerja*. Makassar: Alauddin University Press.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi 1, Cetakan 7. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Swasto, B. (2011). *Pengembangan sumber daya manusia pengaruhnya terhadap kinerja dan imbalan*. Malang: FIA UB.
- Tejo, G. A. (2015). Pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja personil BID. Humas Polda Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol. VII, No. 3.
- Teratai, M. (2018). Media informasi korps brimob. <https://www.majalahteratai.com/>. Diakses 09 november 2019.
- Undang-Undang RI nomor 2 tahun 2002 pasal 1 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia*. (2002). Jakarta: Sekretaris Negara RI.
- Walton, R. E. (1985). From control to commitment in the workplace. *Journal Harvard Business Review*. Hal. 76-84.
- Wibowo. (2012). *Manajemen kinerja*. Edisi ke 3. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zainal, Dkk. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A.	Skala Uji Coba.....	79
Lampiran B.	Skala Penelitian	85
Lampiran C.	Tabulasi Try Out.....	90
Lampiran D.	Reliabilitas Kualitas Kehidupan Kerja	92
Lampiran E.	Reliabilitas Kompetensi Kerja.....	95
Lampiran F.	Tabulasi Penelitian	98
Lampiran G.	Hasil Uji Normalitas	100
Lampiran H.	Hasil Uji Linieritas	101
Lampiran I.	Hasil Uji Hipotesis	102
Lampiran J.	Frekuensi Data Penelitian.....	104
Lampiran K.	Sk Pembimbing	107
Lampiran L.	Surat Izin Penelitian Akademik.....	109
Lampiran M.	Surat Keterangan Izin Penelitian Lapangan	110
Lampiran N.	Biodata Penulis	111

BIODATA

A. PENULIS

Nama : Irliansyah
Tempat dan Tanggal Lahir : Meulaboh, 18 Agustus 1991
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Kebangsaan / Suku : Aceh
Alamat : Komplek Bukit Permai – Aceh Besar
Pekerjaan : Polri

B. ORANG TUA/WALI

Nama Ayah : Irwan
Pekerjaan : TNI
Nama Ibu : Ropidillah (Almrh)
Pekerjaan :IRT
Alamat : Aspol Kel Peuniti – Banda Aceh

C. RIWAYAT PENDIDIKAN

SD Negeri 42 Banda Aceh : 1997-2003
SMP Negeri 3 Banda Aceh : 2003-2006
SMAN 12 Banda Aceh : 2006-2009

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenar-benarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 18 Agustus 2020

Irliansyah
NPM: 1609110038