

PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JAVAS PELITA INDONESIA

Charles B. Wangke

Institut Bisnis dan Multimedia Asmi

charleswangke@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini antara lain adalah mengetahui bagaimana kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) mempengaruhi kinerja karyawan, terutama dalam studi kasus di PT Javas Pelita Indonesia. Kualitas kehidupan kerja yang akan menjadi indikator dalam penelitian ini antara lain adalah restrukturisasi kerja, partisipasi kerja, sistem imbalan dan lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan menggunakan metode kuantitatif kualitatif. Berdasarkan hasil pengolahan data dan dilakukan pengujian hipotesis maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel bebas (Restrukturisasi kerja, Partisipasi Kerja, Sistem Imbalan dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 31,3% sedangkan sebesar 68,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata kunci: Quality of Work Life, Kinerja

QUALITY OF WORK LIFE INFLUENCE TO EMPLOYEE PERFORMANCE ON PT JAVAS PELITA INDONESIA

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out how the quality of work life affects employee performance, especially in the case study at PT Javas Pelita Indonesia. The quality of work life that will be an indicator in this research includes work restructuring, work participation, reward system and work environment. Research conducted using qualitative quantitative methods. Based on the results of data processing and hypothesis testing, it can be concluded that there is a positive and significant influence between the quality of work life and employee performance. Based on the results of the coefficient of determination, it is concluded that the influence of the independent variables (work restructuring, work participation, reward systems and work environment) on the dependent variable (employee performance) is 31.3% while 68.7% is explained by other variables outside of this study.

Keywords: Quality of work life, Performance

PENDAHULUAN

Quality of work life merupakan gambaran kualitas hubungan personal dengan kondisi kerja secara keseluruhan (Sheel, Sindhwani, Goel, Dan Pathak, 2012). Penciptaan lingkungan kerja yang berkualitas merupakan tugas seluruh komponen yang ada di organisasi. *Quality of work life* merupakan konsep yang multidimensional yang meliputi berbagai aspek yang ada dalam kerja yang berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Tekanan persaingan dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah, perusahaan beradaptasi dengan lingkungannya dalam artian perusahaan harus melakukan restrukturisasi dalam organisasinya yang sesuai dengan lingkungan administratif perusahaan. Bentuk adaptasi lainnya adalah dalam hal manajemen sumber daya manusia, seperti pengembangan karir, perencanaan pembagian keuntungan yang fleksibel dan pelatihan. Seiring dengan berubahnya komposisi dari tenaga kerja,

berubah pula nilai-nilai kolektif, tujuan dan kebutuhan sumber daya manusia. Perusahaan harus memonitor perubahan tersebut jika perusahaan ingin mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari dalam diri pribadi karyawan itu sendiri (*internal factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan tersebut. Faktor-faktor internal yang mempengaruhi kinerja seperti motivasi, tujuan, harapan, dan lain-lain, sementara contoh faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan fisik dan nonfisik perusahaan tersebut. Kinerja yang baik dan optimal merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

PT JAVAS PELITA INDONESIA sebagai perusahaan yang berhubungan langsung dengan konsumen baiknya selalu menjaga kualitas pelayanan agar selalu optimal, hal ini untuk menjaga loyalitas dan kepuasan para perusahaan konsumen. Dengan demikian karyawan perusahaan dituntut untuk menunjukkan kinerja yang terbaik. Peran perusahaan untuk mewujudkan optimalisasi kinerja karyawan sangatlah penting. Salah satunya adalah dengan mewujudkan apa yang menjadi kebutuhan dari karyawan itu sendiri. Dengan demikian peneliti ingin menganalisa bagaimana hubungan antara *quality of work life* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas penulis berkeinginan untuk dapat menganalisis secara mendalam tentang hubungan antara *quality of work life* dengan kinerja karyawan dalam penelitian ini dengan judul: "**Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan**".

METODE

Penelitian ini mengambil tempat di PT. JAVAS PELITA INDONESIA. Dengan waktu penelitian pada bulan Maret 2019 – Juli 2019.

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut :

Analisis Deskriptif untuk menganalisa data yang telah terkumpul dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan objek yang diteliti melalui sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

β_0 = Konstanta

$\beta_{1,2}$ = Koefisien Regresi Berganda

X_1 = Restrukturisasi Kerja

X_2 = Partisipasi Kerja

X_3 = Sistem Imbalan

X_4 = Lingkungan Kerja

ε = *Standard Error*

Uji Hipotesis Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya, disebut tidak signifikan bila nilai uji statistik berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

Uji F dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas (X) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (Y).

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang terdiri dari sebelum kebijakan sosial berskala besar (X_1), setelah kebijakan sosial berskala besar (X_2), dan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu penghasilan *Kinerja Karyawan* (Y). Penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikan sebesar 5% atau 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisa, maka dapat diterangkan masing-masing variabel X secara individu/parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT Javas Pelita Indonesia sebagai berikut:

Diketahui variabel Restrukturisasi Kerja (X_1) sebesar = 0,363, yang berarti t_{hitung}

$0,363 < t_{\text{tabel}} 2,052$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,719. Sehingga H1 tidak dapat diterima, karena tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Restrukturisasi Kerja (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Diketahui variabel Partisipasi Kerja (X_2) sebesar = 1,678, yang berarti $t_{\text{hitung}} 1,678 < t_{\text{tabel}} 2,052$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,105. Sehingga H2 atau Hipotesis kedua tidak dapat diterima, karena tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Partisipasi Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Diketahui variabel Sistem Imbalan (X_3) sebesar = 2,366, yang berarti $t_{\text{hitung}} 2,366 > t_{\text{tabel}} 2,052$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,146. Sehingga H3 atau Hipotesis ketiga tidak dapat diterima, karena tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Sistem Imbalan (X_3) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Diketahui variabel Lingkungan Kerja (X_4) sebesar = 0,363, yang berarti $t_{\text{hitung}} 0,363 < t_{\text{tabel}} 2,052$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,025. Sehingga H4 dapat diterima, hal ini menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_4) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa pada kolom Adjusted R Square jumlah presentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas adalah sebesar 0,313 atau 31,3 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel bebas (Restrukturisasi Kerja, Partisipasi Kerja, Sistem Imbalan, dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 31,3%, sedangkan sebesar 68,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

SIMPULAN

1. Berdasarkan pengujian Hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Quality of Work Life dengan Kinerja Karyawan. Dengan demikian semakin tinggi kualitas kehidupan kerja (Quality of Work Life) dari seorang karyawan maka semakin tinggi pula Kinerja karyawan tersebut.
2. Berdasarkan penelitian ini dapat kita simpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara Restrukturisasi

kerja dengan Kinerja karyawan. Atau dapat dikatakan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut lemah sehingga kenaikan poin dalam Restrukturisasi Kerja tidak akan mempengaruhi Kinerja Karyawan Secara Signifikan

3. Hasil Pengujian secara parsial juga menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara Partisipasi Kerja dengan Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut lemah sehingga setiap kenaikan poin dalam Partisipasi Kerja tidak akan mempengaruhi Kinerja Karyawan secara signifikan.
4. Variabel Sistem Imbalan setelah di analisis juga tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat kita simpulkan bahwa hubungan antara Sistem Imbalan dengan Kinerja Karyawan lemah, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan poin dalam Sistem Imbalan tidak akan mempengaruhi Kinerja Karyawan secara signifikan.
5. Sedangkan untuk variabel Lingkungan Kerja dapat kita perhatikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dengan Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat kita simpulkan bahwa ada hubungan yang kuat dan positif antar variabel tersebut, sehingga setiap kenaikan poin dalam Lingkungan Kerja akan mempengaruhi Kinerja Karyawan secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri, Nurma. 2015. *Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada PT. Bank Muamalat Indonesia di Yogyakarta*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Anwar, Sanusi. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Ketiga. Jakarta; Salemba Empat
- Arrafiqur, Rahman. 2017. *Kualitas Kehidupan Kerja; Suatu Tinjauan Literatur dan Pandangan Dalam Konsep Islam*. Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian.

- Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 9. New Jersey; Printince Hall Inc.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Cetakan IV. Semarang; Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kurniasari, Pratiwi. Fathul Himam. 2014. *Kualitas Kehidupan Kerja ditinjau dari Kepuasan Kerja dan Persepsi Terhadap Kinerja*. Jurnal Psikologi Undip Vol.13 No. 1
- Laila, Nevi. 2014. *Pengaruh Quality of Work Life terhadap kinerja karyawan BPRS Yogyakarta*. Thesis Fakultas Syariah dan Hukum; UIN Sunan Kalijaga
- Luthans, F. 2006. *Organizational Behaviour*. 8th edition. New York; McGraw Hill
- Mangkunegara, A.P. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat. Bandung; PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Universitas Gajah Mada Press. Yogyakarta.
- Rochaety Ety, Ratih Tresnati, Abdul Madjid Latief. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi 1. Jakarta; Mitra Wacana Media.
- Sarwono, Jonathan, 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Edisi 1. Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Refika Aditama
- Prof. DR. Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Penerbit Aksara
- Riyai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibisono, Darmawan. 2011. *Manajemen Kinerja Koorporasi dan Organisasi: Pandian Penyusunan Indikator*. Jakarta; Erlangga
- Universitas Trisakti untuk bidang studi Manajemen.
Berprofesi sebagai Dosen tetap di Institut Bisnis dan Multimedia ASMI dari tahun 1993 sampai saat ini. Serta menjabat sebagai *Chief Executive* di PT Gatsu Wujud Prakasa, *Chief Operation* PT Mandiga Citra Utama (*Training Provider*), *Chief Executive* Gatsu Watermas Putra (*Training Provider*) dan *Strategic Partner* di Sastra Sinergi (*Business Consultant*), Serta menjabat sebagai *General Director* AEC (ASMI Education Center) sampai pada saat ini.

PROFIL SINGKAT

Lahir di Jakarta pada tanggal 25 April 1958. Pada tahun 1983 mendapatkan gelar Sarjana Muda bidang Manajemen di Akademi Ilmu Sekretari & Manajemen Indonesia (ASMI). Pada tahun 1991 memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen. Dan pada tahun 1998 menyelesaikan program Pascasarjana di