



## PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Muhammad Arif, M.Aziz Firdaus, Rachmatullaily Tinakartika Rinda  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia  
*AzizFirdaus@uika-bogor.ac.id, Laillyrinda@yahoo.com*

### Abstract

*This study aims to determine the effect of quality of work life and job satisfaction on the performance of employees of PT. Toa Galva Industries Depok either partially or simultaneously. The research method used in this research is quantitative research with a causality approach. The population in this study were employees of PT TOA Galva Industries, which consisted of 550 workers. The sample method used is probability sampling with the sampling technique using simple random sampling, the size of the sample used in this study were 85 respondents. Analysis of the data used in this study is multiple regression with the help of the computer application. The results of this study indicate that partially quality of work life and job satisfaction are proven to have a significant effect on employee performance at PT Toa Galva Industries. While simultaneously the quality of work life and job satisfaction together proved to have a significant effect on employee performance at PT Toa Galva Industries.*

**Keywords:** *Quality of Work Life, Job Satisfaction, Employee Performance.*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Toa Galva Industries Depok baik secara parsial ataupun simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT TOA Galva Industries yang terdiri dari 550 tenaga kerja. Metode sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*, maka besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 85 responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda dengan bantuan aplikasi komputer. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial *quality of work life* dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Toa Galva Industries. Sedangkan secara simultan *quality of work life* dan kepuasan kerja secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT Toa Galva Industries.

**Kata Kunci :** *Quality Of Work Life, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

### I. Pendahuluan

#### Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan dari sebuah perusahaan, karena sumber daya

manusia dalam suatu perusahaan memiliki fungsi sebagai pelaksana dan juga memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan, potensi dari sumber daya manusia yang ada harus dimanfaatkan

dengan sebaik-baiknya agar memperoleh hasil yang maksimal.

Menurut Mahsun (2006:25) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi. Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) akan meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu tujuan lainnya pada *Quality of Work Life* (QWL) adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan terhadap pekerjaannya.

Untuk meningkatkan kepuasan Kerja karyawan, PT. Toa Galva Industries memberikan kesejahteraan karyawan berupa tunjangan Hari Raya, tunjangan asuransi BPJS kesehatan, BPJS dana pensiun, BPJS Ketenagakerjaan, serta pemberian upah tambahan berupa bonus ulang tahun perusahaan, bonus akhir tahun, dan lain-lain.

Oleh karena itu dengan mengetahui QWL diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kepuasan kerja karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan. Setelah melihat pada latar belakang diatas, maka penulis mengambil judul Skripsi yaitu "Pengaruh *Quality of Work Life* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Toa Galva Industries".

### **Landasan Teori**

*Quality of work life* merupakan sebuah pendekatan sistem yang dilaksanakan manajemen perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawannya. Bernardin dan Joice (1993) (dalam Maemunah, Sadkar, dan Ryana 2015) *Quality of Work Life* (QWL) adalah tingkat individu-individu yang merasa puas atas kebutuhan-kebutuhan

penting mereka, seperti kebutuhan untuk bebas.

Rivai (2004) menjelaskan kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap pekerjaan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi kepuasan individu terhadap pekerjaannya tersebut.

Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut Moeheriono (2009) pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, ujian, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Mangkunegara (2001) mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja suatu kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

## **II. Metode Penelitian**

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Menurut Sugiyono (2016:63) penelitian kausalitas adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian kausal terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Quality of Work Life* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Toa Galva Industries.

### Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup objek penelitian/objek yang diteliti.

Variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1) *Quality Of Work Life (X1)*

Bernardin dan Joice (1993) (dalam Maemunah, Sadkar, dan Ryana, 2015) *Quality of Work Life (QWL)* adalah tingkat individu-individu yang merasa puas atas kebutuhan-kebutuhan penting mereka, seperti kebutuhan untuk bebas.

#### 2) Kepuasan Kerja (X2)

Rivai (2004) menjelaskan kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Variabel terikat adalah variable yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1) Kinerja Karyawan (Y)

Mangkunegara (2001:67) mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja suatu kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2016:80). Adapun populasi

dalam penelitian ini adalah karyawan PT TOA Galva Industries yang terdiri dari 550 tenaga kerja. Sementara itu, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Metode sampel yang digunakan adalah sampel probabilitas (probability sampling). Untuk menentukan besarnya ukuran sampel yang akan diteliti dari seluruh karyawan digunakan rumus Slovin (Siregar, 2013:34).

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

$$n = \frac{550}{1 + 550(0.1)^2}$$

$$n = 84,6$$

Dimana :

n : Besar Sampel

N : Besar Populasi

e : Batas kesalahan yang di inginkan/disired margin of error

Dalam penarikan sampel dan populasi disini digunakan tingkat kegagalan (e) 10% yang berarti level of confidence / tingkat keyakinan 90%. Berdasarkan perhitungan rumus ukuran sampel Slovin di atas, maka besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 85 responden.

### Metode Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan mempelajari data sekunder dan data primer. Data-data diperoleh dari observasi dan kuesioner.

### Metode Analisis

Dalam penelitian ini, uji hipotesis menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS versi 24.00, adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Di mana :

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien regresi

X1 = Quality Of Work Life

- X<sup>2</sup> = Kepuasan Kerja  
 $\varepsilon$  = error (tingkat kesalahan)

### III. Hasil dan Pembahasan Temuan Penelitian

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda, yaitu untuk menganalisis pengaruh pengaruh *Quality of Work Life* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat menggunakan analisis regresi berganda. Pengujian signifikansi dari setiap variabel bebas menggunakan p-value (*probability value*) dengan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05).

Berdasarkan output pengujian diatas, maka dapat dibuatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.265 + 0.787QWL + 0.266KK + \varepsilon$$

Hasil persamaan regresi terhadap signifikansi koefisien dan interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

- Nilai Konstanta (a) = 0,265; yang menyatakan bahwa jika keberadaan *quality of work life* tidak ada atau bernilai 0, maka kinerja karyawan akan bernilai 0,265.
- *Quality of Work Life* (QWL) = 0,787; yang berarti bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel *quality of work life* sebesar satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,787.
- Kepuasan Kerja (KK) = 0,266; yang berarti bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel *quality of work life* sebesar satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,266.

#### 1. Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa hipotesis diterima karena variabel

*quality of work life* memperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel (6,258 > 1,989) dan signifikan yang diperoleh lebih kecil dari alpha 5% (0,000 < 0,05) dengan koefisien beta positif sebesar 0.787. Hasil ini menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik *quality of work life* maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan karyawan PT Toa Galva Industries. Hubungan antara karyawan dan perusahaan adalah hal yang dominan, sehingga perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada manajemen sumber daya manusia.

#### 2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil hipotesis kedua menunjukkan bahwa hipotesis diterima karena variabel kepuasan kerja memperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel (2,229 > 1,989) dan signifikan yang diperoleh lebih kecil dari alpha 5% (0,029 < 0,05) dengan koefisien beta positif sebesar 0.266. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan karyawan pada PT Toa Galva Industries. Kepuasan kerja sebagai suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, gaji, kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, dan pengawasan (supervisi) yang diterimanya selama berada dan/atau bekerja di suatu perusahaan.

#### 3. Pengaruh *Quality of Work Life* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hipotesis diterima karena variabel *quality of work life* dan kepuasan kerja secara bersama-sama memperoleh nilai Fhitung sebesar 58,358 > Ftabel 3,108

dengan nilai signifikan (sig.) sebesar 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa quality of work life dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka perlu adanya penerapan quality of work life dan kepuasan kerja karyawan secara sinergis.

#### IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian Hipotesis, diperoleh beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. *Quality of work life* terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT Toa Galva Industries dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel (6,258 > 1,989) dan signifikan yang diperoleh lebih kecil dari alpha 5% (0,000 < 0,05). Koefisien beta positif sebesar 0,787, artinya setiap peningkatan quality of work life sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Toa Galva Industries sebesar 0,787.
2. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT Toa Galva Industries dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel (2,229 > 1,989) dan signifikan yang diperoleh lebih kecil dari alpha 5% (0,029 < 0,05). Koefisien beta positif sebesar 0,266, artinya setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Toa Galva Industries sebesar 0,266.
3. *Quality of work life* dan kepuasan kerja secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT Toa Galva Industries dengan nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel (58,358 > 3,108) dan signifikan yang diperoleh lebih kecil dari alpha 5% (0,000 < 0,05). Apabila PT Toa Galva Industries

dapat menerapkan kedua variabel ini secara bersama-sama maka besaran kontribusi yang dihasilkan secara statistik terhadap pembentukan kinerja karyawan adalah sebesar 57,7% terhadap kinerja karyawan pada PT Toa Galva Industries. Sedangkan sisanya 42,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

#### V. Daftar Pustaka

- Maemunah, Ita, Upiek Haeryah Sadkar, dan Herry Ryana. (2015). *Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di Sheraton Bandung Hotel & Towers.2*: 13.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2001). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.