

## GAMBARAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PADA KARYAWAN SWASTA DI PT. Z

**Pavelin Zalukhu<sup>1</sup>, Farnisica Iriani Roesmala Dewi<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Faculty of Psychology Universitas Tarumanagara

pavelin.705190265@stu.untar.ac.id (corresponding author)

**Abstrak..** SDM merupakan aset penting dalam keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan bisnisnya. Karena itu, setiap perusahaan memerlukan SDM yang berkualitas baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. PT. Z merupakan salah satu perusahaan swasta dalam bidang produksi dan distribusi dalam penjualan makanan ringan yang berdiri sejak 1972. Namun terdapat masalah kualitas kehidupan kerja dimana karyawan di PT. Z tidak puas dengan lingkungan kerja dan sistem manajemen perusahaan. Tujuan penelitian adalah bagaimana gambaran kualitas kehidupan kerja pada karyawan swasta PT. Z. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif dan instrumen penelitian berupa kuesioner. Penelitian ini memiliki 201 partisipan dan menggunakan teknik purposive sampling. Kuesioner penelitian ini merupakan adaptasi dari *Walton's Quality of Work Life Questionnaire* ( $\alpha = 0.925$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT. Z memiliki nilai mean sebesar 4.12 dan dapat diartikan karyawan PT. Z memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi.

### 1. Pendahuluan

Pada era globalisasi ini, persaingan dalam dunia kerja semakin ketat dikarenakan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat (Mawu et al., 2022). Adanya perkembangan yang cepat ini membuat perusahaan melakukan segala cara dalam meningkatkan kualitasnya, salah satunya adalah mengelola Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan aset penting dalam keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan bisnisnya (Fadili et al., 2018). Karena itu, setiap perusahaan memerlukan SDM yang berkualitas baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Dessler (2019), pengelolaan SDM yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi dan menciptakan keunggulan bersaing yang berkelanjutan. Adanya SDM yang baik mampu memberikan hasil kerja yang baik, sebaliknya SDM yang kurang baik dapat berdampak pada hasil kerja karyawan. Maka dari itu, diperlukannya pengetahuan terhadap berapa besar pengaruh SDM yang baik dalam sebuah Perusahaan.

PT. Z merupakan salah satu perusahaan swasta dalam bidang produksi dan distribusi dalam penjualan makanan ringan yang berdiri sejak 1972. Pada dasarnya setiap perusahaan mengharapkan tujuan yang direncanakan dapat berjalan dengan baik, namun terdapat masalah pada PT. Z yang berdampak pada hasil kerja karyawan dalam mengurus pemasaran. Permasalahan yang ada yaitu beberapa karyawan masih minim pengetahuan dalam memecahkan masalah dan

mengakibatkan pengurangan insentif dari perusahaan. Diketahui juga adanya ketidaksesuaian pada pengendalian dan pengelolaan SDM yang melibatkan tugas dari suatu posisi karyawan. Karyawan juga mengalami rasa tidak nyaman dan kurang puas dengan lingkungan kerjanya serta adanya sistem kepemimpinan yang buruk.

Kualitas kehidupan kerja mempengaruhi organisasi secara signifikan, semakin optimal kualitas kerja maka tercapainya tujuan sebuah perusahaan ke arah positif, sementara kualitas kerja yang kurang atau buruk berdampak pada hasil dan misi perusahaan yang tidak terpenuhi, oleh karena itu penting untuk memahami kualitas kehidupan kerja pegawai. Hal ini dapat diketahui dalam studi yang dilakukan oleh Allam dan Shaik (2020) meneliti kualitas kehidupan kerja pada karyawan yang bekerja di Saudi Arabia menunjukkan kualitas kehidupan kerja yang rendah. Sedangkan pada studi yang dilakukan oleh Nicktow et al. (2022) meneliti kualitas kehidupan kerja pada perguruan tinggi X dan mendapatkan hasil yang tinggi dengan skor 3.8. Berdasarkan penelitian sebelumnya, dapat dilihat bahwa level kualitas kehidupan kerja tidak konsisten.

Dengan fenomena, penelitian terdahulu dan kajian teori yang ada, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana gambaran kualitas kehidupan kerja pada karyawan swasta di PT. Z

#### Rumusan Masalah

Bagaimana gambaran kualitas kehidupan kerja pada karyawan swasta di PT. Z

#### Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui cara pengelolaan SDM seiring dengan perkembangan teknologi yang cepat agar dapat mencapai prestasi yang optimal salah satunya yaitu mengukur kualitas kehidupan kerja pada karyawan swasta di PT. Z

## 2. Metode Penelitian

### Persiapan Sampel

Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Karakteristik partisipan dalam penelitian ini yaitu: (a) Karyawan PT. Z, (b) kategori usia dewasa dengan rentang usia 20 tahun sampai dengan 64 tahun, (c) Pendidikan terakhir minimal SMA sampai dengan S1 (d) telah bekerja minimal selama dua tahun

### Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT. Z. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara daring. Alat ukur yang digunakan adalah *Walton QWL Model* yang diadaptasi oleh Timossi et al (2008) dengan koefisien *alfa Cronbach*, yang diperoleh nilai 0,96.

Hasil uji validitas dan realibilitas ditemukan bahwa *Cronbach alpha* adalah 0.987 dengan nilai semua item adalah diatas 0.2. Dapat disimpulkan bahwa semua item adalah valid dan reliabel.

### Gambaran Partisipan

Penelitian ini melibatkan 201 karyawan swasta PT. Z. Hasil data penelitian ini didapatkan pada berdasarkan gambaran usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan Pendidikan terakhir. Detail gambaran data dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

#### Gambaran Umum Partisipan Berdasarkan Usia

Pada penelitian mengenai usia partisipan dengan rentang usia 20-64 tahun ditemukan mayoritas partisipan dalam penelitian ini berusia 31-35 tahun dengan jumlah 64 atau 31.8 % dan minoritas partisipan dalam penelitian ini berusia 53-58 tahun dengan jumlah 3 atau 1.5 %. Data selengkapnya dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1.** Gambaran Umum Partisipan Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Frekuensi	Presentase (%)
20-25	43	21.4
26-30	58	28.9
31-35	64	31.8
36-40	9	4.5
41-46	9	4.5
47-52	9	4.5
53-58	3	1.5
59-64	6	3
Total	201	100

#### Gambaran Umum Partisipan Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil yang didapatkan pada data penelitian mengenai jenis kelamin, ditemukan bahwa partisipan penelitian dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan partisipan penelitian dengan jenis kelamin perempuan. Jumlah partisipan penelitian dengan jenis kelamin laki-laki adalah 104 atau 51.7% sedangkan jumlah partisipan penelitian dengan jenis kelamin perempuan adalah 97 atau 48.3% dari total data 201. Tabel 2 dapat dilihat sebagai berikut.

**Tabel 2.** Gambaran Umum Partisipan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	104	51.7
Perempuan	97	48.3
Total	201	100

#### Gambaran Umum Partisipan Berdasarkan Lama Bekerja

Hasil yang didapatkan dari data penelitian mengenai lama bekerja di PT. Z, menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan yang telah bekerja selama >2 tahun sebanyak 177 partisipan atau 88.1 % . Data selengkapnya dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3.** Gambaran Umum Partisipan Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja di PT. Z	Frekuensi	Presentase (%)
>2 Tahun	177	88.1
>10 Tahun	19	9.5
>20 Tahun	5	2.5
Total	201	100

#### Gambaran Umum Partisipan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Hasil yang didapatkan dari data penelitian mengenai pendidikan terakhir, ditemukan bahwa partisipan yang berpendidikan terakhir Strata 1 (S1) lebih banyak dibanding dengan partisipan yang berpendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas (SMA). Jumlah partisipan berpendidikan terakhir S1 adalah 130 atau 64.7 % sedangkan jumlah partisipan berpendidikan terakhir SMA adalah 70 atau 34.8 %. Data selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.

**Tabel 4.** Gambaran Umum Partisipan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
S1	130	64.7
SMA	70	34.8
Total	201	100

#### Analisis

Sampel dalam penelitian ini adalah 201 karyawan swasta PT. Z dengan kategori usia dewasa rentang 20 – 64 tahun. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah *purposive sampling*. Pengambilan data menggunakan kuesioner

Hasil data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS untuk dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas, lalu dilakukan uji normalitas yang mendapatkan hasil data terdistribusi normal. Kemudian peneliti melakukan analisis deskriptif untuk melihat *mean* empirik total semua item dan per dimensi.

### 3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Hasil Pengujian

Hasil data yang diolah ditemukan mean hipotetik sebesar 3.00 yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja karyawan berada pada kategori yang cukup tinggi dengan presentase sebesar 42.3% dari keseluruhan sampel. Penelitian ini juga menemukan hasil *mean* empirik sebesar 4.12 yang lebih tinggi dari *mean* hipotetik ( $3.00 < 4.12$ ).

Hasil data partisipan diperoleh akan diklasifikasikan menjadi tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi yang mengacu pada *mean* dan standar deviasi. Partisipan dengan kategori rendah akan memiliki nilai dibawah *mean* empirik dan standar deviasi ( $X < M - ISD$ ). Pada kategori sedang, partisipan yang memiliki nilai di antara skor minimum dan skor *maximum* ( $M - ISD < X < M + ISD$ ). Partisipan dengan kategori tinggi merupakan partisipan yang memiliki nilai berada diatas mean empirik dan standar deviasi ( $X > M + ISD$ ). Pada variabel kualitas kehidupan kerja, kategori rendah dikategorikan pada skor 3.32, kategori sedang pada skor 3.32 hingga 4.92, dan kategori tinggi diatas skor 4.92. Dalam variabel kualitas kehidupan kerja, skor partisipan didominasi oleh kategori sedang dengan jumlah 85 orang atau sebesar 42.3% dari seluruh partisipan

Peneliti juga melakukan analisis deskriptif setiap dimensi variabel kualitas kehidupan kerja Hasil perolehan data pada 10 dimensi variabel kualitas kehidupan kerja terdapat satu dimensi dengan skor mean terendah yaitu dimensi kompensasi yang adil dan memadai yang memiliki nilai  $M = 2.89$ . Kemudian dilakukan uji beda variabel ditinjau dari jenis kelamin dan pendidikan menggunakan teknik independent sample t-test, berdasarkan jenis kelamin diperoleh nilai  $F = 2.328$ ;  $p = 0.659 > 0.05$ . Pada pendidikan diperoleh nilai  $F = 0.227$ ;  $p = 0.391 > 0.05$ .

## Pembahasan

Penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT. Z ini menemukan hasil dimensi terendah dalam variabel kualitas kehidupan kerja yaitu dimensi kompensasi dengan nilai mean sebesar 2.8983. Kompensasi menjadi dimensi terendah karena karyawan merasa tidak puas dengan kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini bersumber dari gaji yang tidak sebanding dengan jumlah yang layak dalam posisi yang sesuai, seperti insentif bonus yang tidak dibayarkan dikarenakan karyawan tidak capai target penjualan. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan yang menurun. Padahal kompensasi merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, karena semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka kesejahteraan juga meningkat (Rumere et al., 2016). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mahdi (2019) bahwa kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kemudian terdapat dimensi tertinggi dalam variabel kualitas kehidupan kerja, yaitu supervisor. Dimensi ini memiliki nilai mean sebesar 4.03. Supervisor menjadi dimensi tertinggi dikarenakan karyawan PT. Z merasa puas dengan lingkungan dan hubungan yang baik dengan atasan. Hal ini dapat diketahui dari atasan yang selalu mendukung karyawannya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik seperti memberikan penilaian atau evaluasi yang adil, memberikan bimbingan kepada karyawannya dengan baik. Sehingga karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Jannah (2019) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif pada peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, karyawan PT. Z mengalami kualitas kehidupan kerja yang tinggi. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa dimensi yang menunjukkan hasil kepuasan tinggi seperti dimensi supervisor dan relevansi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Becti (2018) pada karyawan rumah sakit di Surabaya dan menghasilkan kualitas kehidupan kerja yang tinggi. Namun terdapat juga dimensi terendah yang menunjukkan ketidakpuasan karyawan, seperti dimensi kompensasi. Sehingga perusahaan harus memperbaiki hal tersebut agar kesejahteraan karyawan dapat terpenuhi.

#### 4. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan hasil yang tinggi pada kualitas kehidupan kerja karyawan PT. Z. Namun terdapat juga dimensi terendah yaitu, kompensasi yang dimana karyawan PT. Z merasa tidak puas dengan insentif yang diberikan oleh Perusahaan. Sehingga peneliti berharap perusahaan dapat memperbaiki kesejahteraan karyawan khususnya pada bagian insentif, agar kualitas kehidupan kerja karyawan dapat terpenuhi dengan baik. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan karena hanya memfokuskan pada satu perusahaan saja yang disebabkan adanya keterbatasan waktu dan akses. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini hanya menggunakan kuesioner. Selain itu hanya ada satu variabel dalam penelitian ini. Untuk itu peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya dapat meneliti kualitas kehidupan kerja dengan memperoleh jumlah partisipan yang lebih dan beragam. Pada penelitian selanjutnya juga disarankan mencari dan menggunakan variabel pendamping yang akan menggunakan variabel kualitas kehidupan kerja.

#### 5. Referensi

- [1] Allam, Z., & Shaik, A. R. (2020). A study on quality of work life amongst employees working in the Kingdom of Saudi Arabia. *Management Science Letters*, 10(1), 1287–1294. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.11.029>
- [2] Beki, R. R. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak X. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(2). <https://doi.org/10.20473/jaki.v6i2.2018.156-163>
- [3] Dessler, Gary. 2019. *Manajemen SDM : buku 1*. Jakarta: Indeks.
- [4] Fadili, A. D., et al. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan, 3(1). <https://doi.org/10.36805/bi.v3i1.458>
- [5] Jannah, K. M., (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan supervisor dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan : Studi kasus pada karyawan bagian produksi cv. Kairos sukses sejati, Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*.16(1). <https://journal.uny.ac.id/index.php/jim/article/view/25060>
- [6] Mahdi, A (2019). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos indonesia (persero) Makassar cabang regional x. (Tesis Diploma). Universitas Negeri Makassar
- [7] Mawu, S, K., et al. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3148-3157. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21289>
- [8] Nicktow, N, P., et al. (2022). Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Tenaga Kependidikan Perguruan Tinggi X pada masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 6(1), 215-224. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v6i1.15310.2022>
- [9] Rumere, O, L., et al. (2016). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pt. Bank tabungan negara (persero), TBK. Kantor cabang manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 4(1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v2/index.php/jab/article/view/11278>

- [10] Timossi, L. D. S., et al. (2008). Evaluation of quality of work life: An adaptation from the walton'S qwl model. Xiv International Conference on Industrial Engineering and Operations Management.  
<https://www.semanticscholar.org/paper//f60bc9f2fd6e8ddd27b7ac44f86cfef049c5a2f>