

PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. GEMALA KEMPA DAYA

Meri Prasetyawati¹, Kusnudin²

^{1,2}Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Jakarta

Jl. Cempaka Putih Tengah 27 Jakarta Pusat

*Email : merie_jeng@yahoo.co.id

Diterima: 30 Agustus 2015

Direvisi: 24 September 2015

Disetujui: 12 Nopember 2015

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Quality of work life terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap untuk golongan 3 dan 4 di area Head Office PT. Gemala Kempa daya sebanyak 74 orang, dengan standard error 10% maka didapatkan sample sebesar 43 responden dengan menggunakan teknik random sampling, skala pengukuran menggunakan likert. Jenis data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder, Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan analisa data menggunakan Regresi Linear Berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disampaikan bahwa untuk variable partisipasi karyawan memiliki tingkat signifikansi 0.014, variabel pengembangan karier memiliki tingkat signifikansi 0.000, variabel komunikasi memiliki tingkat signifikansi 0.000, dan variabel kompensasi memiliki tingkat signifikansi 0.004 yang lebih kecil dari 0.05, maka dapat di simpulkan bahwa variabel variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun rata – rata Achivement KPI 2013 untuk departement yang berada di area Head Office adalah sebesar 78% yang berada pada rentang cukup, kemudian setelah dilakukanya penelitian terkait kepuasan kerja , rata – rata Achivement KPI 2014 yakni sebesar 99% yang berada pada rentang baik, Terjadi kenaikan score sebesar 27%.

Kata Kunci : Kepuasan karyawan, Regresi Linear Berganda dan Key Performance Indicator.

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence the Quality of work life on employee job satisfaction. The population in this research is employees of group 3 and 4 in the area Head Office PT. Gemala Kempa Daya as much as 74 people, with a standard error of 10% are obtained sample of 43 respondents using random sampling techniques, using a Likert scale measurement. The type of data used consist of primary data and secondary data, The method used is descriptive method and data analysis using multiple linear regression. Based on the research results can be delivered to a variable that has a significance level of employee participation is 0.014, career development variables have a significance level of 0.000, communication variables have a significance level of 0.000, nd variable compensation has a significance level of 0.004 which is less than 0.05, it can be concluded that these variables have a significant effect on job satisfaction. The average KPI Achievement in 2013 for the department in area of Head Office is 78% which is in the range enough, then after execution of research related to job satisfaction, average Achievement KPI 2014 is 99% which is in the good range, An increase in the score is 27%.

Keywords: Employee satisfaction, Multiple linear regression and Key Performance Indicator.

PENDAHULUAN

Sumber daya merupakan penggerak utama suatu perusahaan. Salah satu masalah pokok dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mencari cara yang terbaik untuk mencapai kepuasan karyawan. Karyawan di PT Gemala Kempa Daya terdiri dari beberapa golongan diantaranya Golongan 1 untuk Operator, Golongan 2 untuk Team leader, Golongan 3 untuk Foreman, Golongan 4 untuk Section head, Golongan 5 untuk Departement & Division Head. Adapun yang melatarbelakangi penulis untuk meneliti penelitian ini adalah tingkat *turn over* karyawan tetap untuk golongan 3 dan 4 (*foreman* dan *section head*) di PT. Gemala Kempa Daya yang cukup tinggi dari periode tahun 2010 – 2013. Data ini pun didukung oleh data hasil exit interview, dimana pada data tersebut menjelaskan beberapa alasan karyawan yang resign dari perusahaan bahwa alasan terbesar karyawan untuk resign dari perusahaan adalah karena mereka mendapatkan kesempatan bekerja yang lebih baik, tentunya hal ini didasari karena adanya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja di perusahaan. Oleh karena itu dengan adanya ketidakpuasan dalam bekerja tentunya hal ini dapat mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Dengan adanya permasalahan ketidakpuasan dalam bekerja yang dihadapi para karyawan golongan 3 dan 4, maka pihak management perlu mengkaji ulang terkait permasalahan tersebut, karena apabila hal ini tidak secepatnya di tanggulangi tentunya hal ini akan berdampak pada kestabilitas perusahaan dengan mengeluarkan cost lebih dan tidak tercapainya tujuan perusahaan karena produktivitas karyawan yang menurun. Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* (*QWL*) merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen

tentang manusia, pekerja dan organisasi. Unsur – unsur pokok dalam filsafat tersebut ialah kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan ada manusia, efektivitas organisasi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan, karier, penghasilan dan nasib mereka dalam pekerjaan. Sedangkan menurut Davis dan Newstrom mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

METODE

Pada Penelitian ini menggunakan Metode Analisis Deskriptif untuk mendeskriptifkan variabel penelitian tanpa menarik generalisasi. Pengukuran yang dilakukan dengan memberikan angka, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka presentase (%). Analisis Jalur digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan. Variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel *independent* (bebas) dan variabel *dependent* (terikat). Kepuasan karyawan di tetapkan sebagai variabel *dependent* sedangkan variabel *independent* adalah faktor - faktor *QWL* yang terdiri dari Partisipasi karyawan, pengembangan karir, dan komunikasi. Populasi dalam penelitian ini dengan jumlah keseluruhan dari karyawan golongan 3 up di area Head Office PT. Gemala Kempa Daya yang akan menjadi responden berjumlah 74 orang dan peneliti akan mengambil sampel sebanyak 43 orang. Dimana penentuan sampel ini berdasarkan rumus dari Slovin. Teknik analisa data yang digunakan adalah teknik analisa Regresi Linear Berganda. Data yang didapat dari kuisioner setelah di uji validitas dan reabilitas, maka tahap selanjutnya dianalisa dengan menggunakan Regresi Linear Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Pengaruh Partisipasi Karyawan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.806	1.218		4.766	.000
	Partisipasi_Kerja_X1	.201	.159	.594	6.263	.014

Dependent Variable: Turn_Over_Y

Berdasarkan tabel 1. *coefficient* di atas, persamaan analisis regresi linier sederhana yang diperoleh adalah $Y = 5,806 + 0,201X_1$. Sedangkan untuk pengujian hipotesis yang ditunjukkan oleh nilai t bahwa t hitung yang diperoleh adalah sebesar 6,263 dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 lebih kecil dari taraf kesalahan 5%. Hal ini berarti bahwa hipotesa yang menyatakan partisipasi karyawan terhadap kepuasan kerja diterima,

atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Pembahasan berkaitan dengan pengaruh partisipasi karyawan terhadap kepuasan kerja dapat dijelaskan bahwa partisipasi kerja yang merupakan faktor *Quality of Work Life* dalam organisasi dinilai merupakan faktor yang paling signifikan, dimana indikator partisipasi karyawan berupa peningkatan kualitas tim yang dapat memacu tingkat kepuasan kerja karyawan

Tabel 2. Pengaruh Pengembangan Karier (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.352	1.081		1.251	.218
	Pengembangan_Karir_X2	.829	.149	.657	5.577	.000

Dependent Variable: Turn_Over_Y

Berdasarkan tabel 2. *coefficient* di atas, persamaan analisis regresi linier sederhana yang diperoleh adalah $Y = 1,352 + 0,829X_2$. Sedangkan untuk pengujian hipotesis yang ditunjukkan oleh nilai t bahwa t hitung yang diperoleh adalah sebesar 5,577 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf kesalahan 5%, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir

memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa hipotesa yang menyatakan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja diterima, atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Pembahasan berkaitan dengan pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dapat dijelaskan bahwa pengembangan karir yang merupakan faktor *Quality of Work Life* dalam organisasi

dinilai merupakan faktor yang paling signifikan, dimana kesempatan untuk menjadi orang penting di lingkungan perusahaan sudah seyogianya terbuka lebar, begitupun syarat – syarat promosi yang tidak

menyulitkan bagi karyawan, sehingga karyawan mendapatkan kepastian karier yang jelas dari perusahaan dan dapat merancang sendiri apa yang mereka inginkan di masa yang akan datang.

Tabel 3. Pengaruh Komunikasi (X3) terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.414	1.081		2.232	.031
	Komunikasi_X3	.650	.142	.583	4.590	.000

Dependent Variable: Turn_Over_Y

Berdasarkan tabel 3. *coefficient* di atas, persamaan analisis regresi linier sederhana yang diperoleh adalah $Y = 2,414 + 0,650X$. Sedangkan untuk pengujian hipotesis yang ditunjukkan oleh nilai t bahwa t hitung yang diperoleh adalah sebesar 4,590 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf kesalahan 5%, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel komunikasi memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa hipotesa yang menyatakan komunikasi terhadap kepuasan kerja diterima, atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Pembahasan

berkaitan dengan pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja dapat dijelaskan bahwa dalam variabel komunikasi yang merupakan faktor *Quality of Work Life* dalam organisasi dinilai faktor yang paling signifikan, dimana sikap selalu berfikir positif dan teman kerja serta atasan yang kooperatif merupakan hal-hal yang memacu kinerja karyawan, sehingga pekerja akan merasa nyaman dan kondisi yang harmonis dalam bekerja.

Tabel 4. Pengaruh Kompensasi (X4) terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.789	1.360		4.992	.000
	Kompensasi_X4	.574	.186	.062	3.399	.004

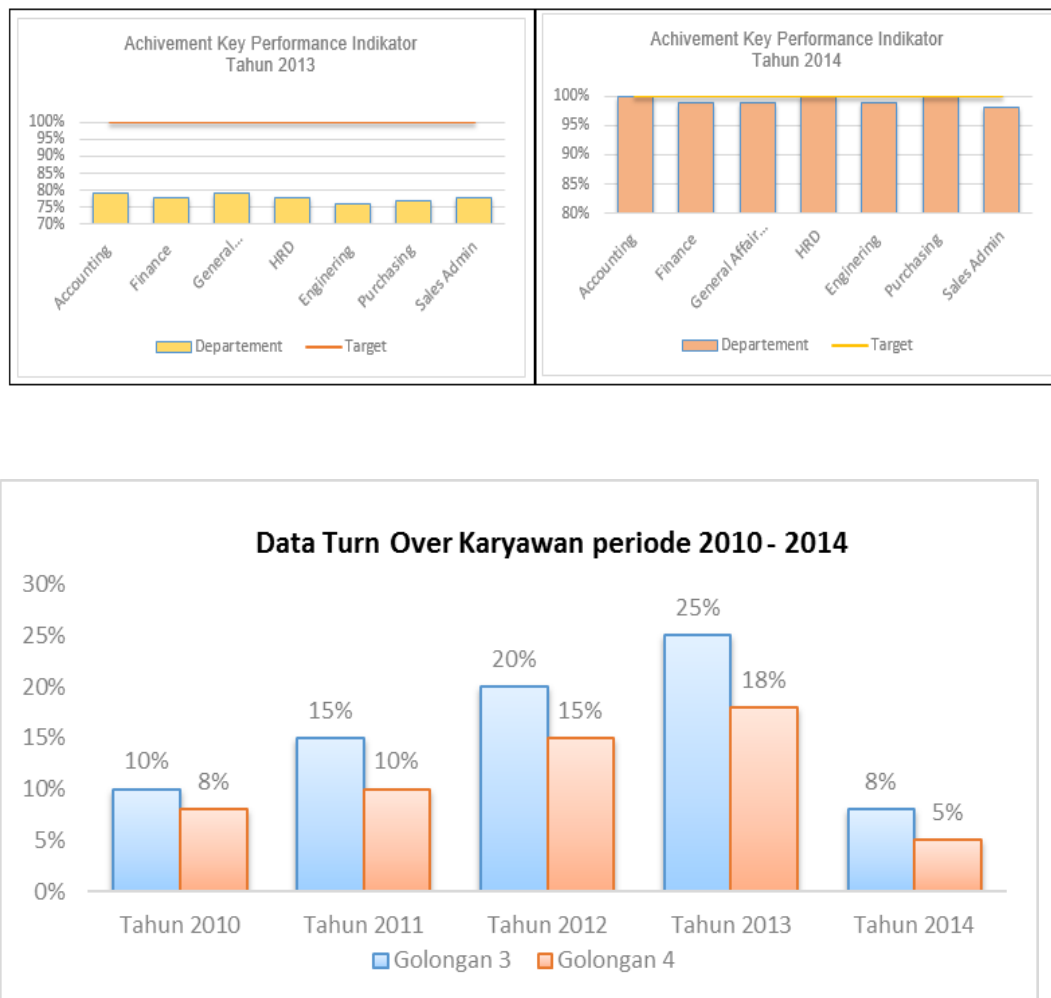
Dependent Variable: Turn_Over_Y

Berdasarkan tabel 4. *coefficient* di atas, persamaan analisis regresi linier sederhana yang diperoleh adalah $Y = 6,789 + 0,574X$. Sedangkan untuk pengujian hipotesis yang ditunjukkan oleh nilai t bahwa t hitung yang diperoleh adalah sebesar 3,399 dengan nilai

signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari taraf kesalahan 5% , hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa hipotesa yang menyatakan kompensasi terhadap kepuasan kerja diterima,

atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Pembahasan berkaitan dengan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat dijelaskan bahwa dalam variabel kompensasi yang layak yang merupakan faktor *Quality of Work Life* dalam organisasi dinilai faktor yang paling signifikan, dimana persepsi mengenai

keuntungan yang kompetitif di lihat dari sudut sistem tunjangan, intensif yang di terima, bonus dan pengurusan birokrasi pengurusan klaim kompensasi, dinilai sebagai pemicu kepuasan kerja karyawan dalam hal kompensasi yang layak.



Gambar 1. Analisis Kondisi sebelum dan sesudah

Berdasarkan Achievement Key Performance Indicator tahun 2013 dan 2014, bahwa pada tahun 2014 terdapat kenaikan score KPI jika dibandingkan dengan tahun 2013. Adapun kenaikan score tersebut jika dirata – ratakan untuk departement yang berada di area *Head Office* sebesar 27%. Hal ini mengindikasikan bahwa setelah di implementasikannya penelitian, kinerja karyawan meningkat jika di

bandingkan dengan tahun 2013. Tentunya hal ini menjadi dampak positif bagi perusahaan dan diharapkan dengan adanya penelitian ini, program – program yang berdasarkan faktor – faktor QWL yang ada, tentunya harus memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, agar dapat sesuai dengan kondisi & lingkungan. Selain itu perusahaan juga harus mampu merespon perubahan yang terjadi dan terus berkembang dengan cara *continuous improvement*, sehingga kinerja para karyawan terus meningkat dan

tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan Data *turn over* karyawan untuk periode 2010-2014, dapat dilihat bahwa pada tahun 2014 (setelah di implementasikannya penelitian) terdapat penurunan angka *turn over* untuk karyawan golongan 3 dan 4 yakni sebesar 68% (karyawan golongan 3) dan 72%

;(untuk karyawan golongan 4). Hal ini mengindikasikan bahwa setelah di implementasikannya penelitian kepuasan kerja karyawan meningkat jika

SIMPULAN DAN SARAN

1. Dari hasil perhitungan data untuk variabel Partisipasi karyawan (X_1) diperoleh t hitung sebesar 6,263 dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 lebih kecil dari taraf 0.05, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), untuk variabel Pengembangan Karier (X_2) diperoleh t hitung sebesar 5,577 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf kesalahan 0.05, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), untuk variabel Komunikasi (X_3) diperoleh t hitung sebesar 4,590 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf kesalahan 0.05, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), untuk variabel Kompensasi (X_4) diperoleh t hitung sebesar 3,399 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari taraf kesalahan 0.05, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dari ke empat variabel bebas yang memberikan pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja adalah variabel Partisipasi karyawan (X_1) karena memiliki nilai koefisien regresi terbesar yakni 6,263.

2. Setelah dilakukannya penelitian dan di implementasikannya program berdasarkan Quality of Work Life di PT. Gemala Kempa Daya, terdapat kenaikan kinerja karyawan di Departement area *Head office* sebagai berikut : Departement HRD terjadi kenaikan score pada KPI sebesar 28% (Jika dibandingkan *Key Performance Indicator* 2013), Departement *Sales Admin* terjadi kenaikan score pada KPI sebesar 26% (Jika dibandingkan *Key Performance Indicator* 2013), Departement *Finance* terjadi kenaikan score pada KPI sebesar 27% (Jika dibandingkan *Key Performance Indicator* 2013), Departement *Purchasing* terjadi

dibandingkan dengan tahun 2013, walaupun angka penurunan *turn over* karyawan belum sesuai dengan yang di targetkan oleh pihak perusahaan (< 5%/ Tahun), namun perusahaan tetap optimis dengan di lakukannya program – program yang berdasarkan faktor – faktor QWL, serta beberapa program usulan dan tentunya program – program tersebut masih terus dikembangkan (*continuous improvement*) dapat mencapai target tersebut.

kenaikan score pada KPI sebesar 30% (Jika dibandingkan *Key Performance Indicator* 2013), Departement *Genera Affairl & CSR* terjadi kenaikan score pada KPI sebesar 25% (Jika dibandingkan *Key Performance Indicator* 2013), Departement *Accounting* terjadi kenaikan score pada KPI sebesar 27% (Jika dibandingkan *Key Performance Indicator* 2013), Departement *Enginering* terjadi kenaikan score pada KPI sebesar 30% (Jika dibandingkan *Key Performance Indicator* 2013).

3. Berdasarkan perbandingan kondisi sebelum dan sesudah dilakukannya penelitian, tentunya hal ini berpengaruh pada data KPI dan *Turn Over*, bahwa pada tahun 2014 terdapat kenaikan score KPI jika dibandingkan dengan tahun 2013. Adapun kenaikan score tersebut jika dirata – ratakan untuk departement yang berada di area *Head Office* sebesar 27%, sementara untuk *turn over* bahwa pada tahun 2014 (setelah di implementasikannya penelitian) terdapat penurunan angka *turn over* untuk karyawan golongan 3 dan 4 yakni sebesar 68% (untuk karyawan golongan 3) dan 72% (untuk karyawan golongan 4).

SARAN

Melihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari 4 faktor QWL terhadap kepuasan kerja karyawan, adapun strategi yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap ke 4 variabel *Quality of Work Life* yang telah di paparkan dalam penelitian ini, yaitu dengan cara melanjutkan secara lebih optimal program kepuasan kerja yang telah ada di perusahaan yang telah

berjalan dengan baik dan mengaplikasikanya.

DAFTAR PUSTAKA

Ashar, S.M, 2012, Psikologi Industri & Organisasi , Jakarta, UI- Press.

As'ad, M, 2003, Psikologi Industri, Yogyakarta, Liberty.

Drs. Husein Umar, S.E.,M.M.,MBA, 2001, Riset Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama.

H. Hadari Nawawi, 1998, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Gaja Mada University Press.

Nilda Tri Putri, 2012, Perancangan Standar Penilaian Kinerja Pemeliharaan Lampu Jalan Berdasarkan *Key Performance Indikator*, Universitas Andalas Padang, Jurnal Optimasi Sistem Industri,

Ronald E. Walpole, Pengantar Statistik, 1993, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama.

