

## Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus pada Pt. Bank Panin, Tbk.Banjarmasin)

<sup>1</sup>Sri Wahyuningsih, <sup>2</sup>Sri Suwarsi, <sup>3</sup>Aminudin Irfani

<sup>1,2,3</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,  
Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116

e-mail: <sup>1</sup> [sriwahyuniii1502@gmail.com](mailto:sriwahyuniii1502@gmail.com)

**Abstrak:** *Quality of Work Life* merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian perusahaan atau organisasi hal ini merujuk pada pemikiran bahwa *Quality of Work Life* dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap perusahaan atau organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* terhadap karyawan pada PT. Bank Panin, Tbk. Banjarmasin. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer) pada karyawan yang disebar kepada 69 responden. Uji hipotesis dengan menggunakan regresi berganda menunjukkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja karyawan. Besarnya nilai korelasi sebesar positif 0.722. Hal ini dapat diartikan bahwa secara variabel Lingkungan kerja, Partisipasi kerja dan Sistem imbalan terhadap Kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat. variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Lingkungan kerja, Partisipasi kerja dan Sistem imbalan sebesar 52,2%, sedangkan sisanya 16,8% dipengaruhi faktor lain. Dan hasil koefisien regresi tersebut dapat diketahui pengaruh lingkungan kerja, partisipasi kerja, dan sistem imbalan terhadap kinerja termasuk kedalam pengaruh yang sangat kecil, karena berkisar  $0,00 \leq r < 0,722$ .

**Kata Kunci:** Kualitas kehidupan kerja, Kinerja

### A. Pendahuluan

#### Latar Belakang

Menghadapi tantangan perusahaan yang semakin berat dan kompleks pada saat ini dan masa yang akan datang tak bisa lain kecuali harus memelihara dan meningkatkan *Quality of Work Life*, Karena *Quality of Work Life* terikat dalam ikatan perusahaan atau organisasi yang kokoh maka dalam suatu organisasi atau perusahaan harus memenuhi semua kebutuhan para karyawannya agar karyawan di dalam suatu perusahaan atau organisasi bisa sejahtera dalam aspek *Quality of Work Life* sehingga tidak merasa bosan dalam suatu perusahaan atau organisasi dan karyawan dapat mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai tujuan bersama.

Pengertian *Quality of Work Life* menurut Nawawi (2001:53) adalah “program yang mencakup cara untuk meningkatkan *Quality of Work Life* dengan menciptakan karyawan yang lebih baik”. Faktor yang perlu dipenuhi dalam menciptakan program *Quality of Work Life*, antara lain lingkungan kerja, sistem imbalan, partisipasi kerja, dan lain sebagainya. *Quality of Work Life* terikat dalam organisasi yang kokoh dalam suatu organisasi atau perusahaan harus memenuhi semua kebutuhan para karyawannya agar karyawan di dalam suatu perusahaan atau organisasi bisa sejahtera dalam aspek *Quality of Work Life* sehingga karyawan dapat mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai tujuan bersama.

*Quality of Work Life* adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia (Wayne, 1992 dalam Noor Arifin 2012). *Quality of Work Life* merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian perusahaan atau

organisasi hal ini merujuk pada pemikiran bahwa *Quality of Work Life* dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap perusahaan atau organisasi.

Dengan adanya konsep *Quality of Work Life* dimana kebijakan pihak manajemen memperdayakan perusahaan atau organisasi melalui lingkungan kerja yang manusia melalui empat dimensi *Quality of Work Life* tersebut maka karyawan akan lebih merasa dihargai sehingga kinerja karyawan untuk bekerja juga lebih tinggi. Adanya *Quality of Work Life* pada karyawan juga menumbuhkan kinerja karyawan untuk tetap tinggal dalam perusahaan atau organisasi.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal yang mempengaruhi kinerja misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain, sementara contoh faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan, sebab kinerja karyawan pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

PT. Bank Panin, Tbk. Banjarmasin adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa, salah satu tugasnya adalah melayani masyarakat umum yang ingin melakukan transaksi menabung serta pinjaman kredit. Setiap karyawan dituntut untuk selalu ramah kepada setiap pengunjung yang datang ke Bank tersebut. Hal ini dapat terlaksana apabila terdapat suatu kondisi *Quality of Work Life* yang baik.

Salah satu indikator yang dapat diukur untuk menilai seberapa tinggi kinerja karyawan yaitu tingkat keberanian dalam mengungkapkan saran dan kritik, dan berdasarkan peninjauan awal peneliti di objek penelitian, ditemukan bahwa karyawannya cenderung kurang memperhatikan kesalahan orang lain. Tidak adanya fasilitas forum untuk menyampaikan keluhan dan saran kepada perusahaan itu salah satu faktor yang menjadi karyawan tidak berani dalam mengkritik.

Dari uraian mengenai kinerja dan faktor yang mempengaruhi kinerja, penulis berminat untuk mengkaji mengenai seberapa besar faktor *Quality of Work Life* mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Panin, Tbk. Banjarmasin.

### **Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis dan membuktikan *Quality of Work Life* yang dilihat dari aspek Lingkungan Kerja.
2. Menganalisis dan membuktikan *Quality of Work Life* yang dilihat dari aspek Partisipasi Kerja.
3. Menganalisis dan membuktikan *Quality of Work Life* yang dilihat dari aspek Sistem Imbalan.
4. Menganalisis dan membuktikan Kinerja Karyawan Kantor Pusat Panin Bank Banjarmasin Kalimantan Selatan. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Panin Bank Banjarmasin Kalimantan Selatan.
5. Untuk mengetahui pengaruh partisipasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Panin Bank Banjarmasin Kalimantan Selatan.
6. Untuk mengetahui pengaruh sistem imbalan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Panin Bank Banjarmasin Kalimantan Selatan.
7. Menganalisis dan membuktikan Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat Panin Bank Banjarmasin Kalimantan Selatan.

## B. Landasan Teori

### *Quality of Work Life*

Menurut Bernardin dan Russel (1993:520) mengatakan bahwa *Quality of Work Life* berkenaan dengan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan, dan komitmen pribadi yang dialami berkenaan dengan hidup mereka ditempat kerja. *Quality of Work Life* adalah tingkat individu (pegawai) dalam mencukupi kebutuhan mereka secara pribadi (suatu kebutuhan untuk kebebasan) selama mereka masih dipekerjakan. Perusahaan tertarik untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja secara umum mencoba untuk menanamkan kepada pegawai akan nyaman, keadilan, kebanggaan keluarga, demokrasi, kepemilikan, otonom, tanggung jawab dan fleksibilitas.

Penelitian ini menganalisis hubungan 3 faktor *Quality of Work Life* sebagai variabel bebas yakni lingkungan kerja, partisipasi kerja dan sistem imbalan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Menurut Sedarmayanti (2001:1) mendefinisikan Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedarmayanti (2001:21) mengatakan bahwa jenis lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.
2. Partisipasi Kerja merupakan pandangan dari pemecahan masalah secara partisipatif melibatkan anggota-anggota organisasi pada berbagai tingkatan. Manajemen partisipatif adalah suatu sistem dimana anggota-anggotanya dilibatkan dalam pelaksanaan operasional atau kegiatan bisnis di bawah arahan dari penyelia. Dalam hal ini pekerja memiliki kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat di dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi secara langsung ataupun tidak langsung terhadap pekerja mereka.
3. Sistem Imbalan atau disebut dengan Kompensasi, menurut Nawawi (2001:60) Kompensasi bagi organisasi merupakan penghargaan atau ganjaran pendapatan pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan disebut bekerja.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa *Quality of Work Life* dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, serta kondisi untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia yang bertujuan untuk meningkatkan martabat karyawan.

### Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu (2006:67) Kinerja adalah secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2009) mengatakan bahwa kinerja karyawan dapat dinilai dari:

1. Kualitas kerja, Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan
2. Kuantitas kerja, Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung jawab, Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
4. Kerjasama, Kesiediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik
5. Inisiatif, Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

### C. Hasil Penelitian

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,722 <sup>a</sup>	,522	,500	5,848

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: y

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, di dapat koefisien korelasi lingkungan kerja ( $X_1$ ) partisipasi kerja ( $X_2$ ) dan sistem imbalan ( $X_3$ ) dengan kinerja ( $Y$ ) sebesar  $r = 0.722$ , ini berarti terdapat hubungan yang cukup kuat antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) partisipasi kerja ( $X_2$ ) dan sistem imbalan ( $X_3$ ) dengan kinerja ( $Y$ ). Jika diinterpretasikan menurut kriteria dalam Sugiyono (2010), maka eratnya korelasi lingkungan kerja ( $X_1$ ) partisipasi kerja ( $X_2$ ) dan sistem imbalan ( $X_3$ ) dengan kinerja ( $Y$ ) adalah cukup kuat karena berkisar  $0,40 - 0,599$  dan arahnya positif ini berarti bila kepuasan kerja meningkat maka kinerja juga meningkat.

Koefisien regresi ( $R^2$ ) merupakan koefisien yang dipergunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) partisipasi kerja ( $X_2$ ) dan sistem imbalan ( $X_3$ ) dengan kinerja ( $Y$ ). Berdasarkan tabel diatas, diketahui koefisien Regresinya (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar  $0,522$  atau sebesar  $52,2\%$  diperoleh dari hasil ( $r^2 \times 100\% = 0,522 \times 100\% = 52,2\%$ ), artinya variabel kinerja ( $Y$ ) dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) partisipasi kerja ( $X_2$ ) dan sistem imbalan ( $X_3$ ) sebesar  $52,2\%$ , sedangkan sisanya  $16,8\%$  dipengaruhi faktor lain. Dan hasil koefisien regresi tersebut dapat diketahui pengaruh lingkungan kerja, partisipasi kerja, dan sistem imbalan terhadap kinerja termasuk kedalam pengaruh yang sangat kecil, karena berkisar  $0,00 \leq r < 0,722$  (Sugiono, 2005).

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2427.054	3	809.018	23.657	.000 <sup>a</sup>
Residual	2222.888	65	34.198		
Total	4649.942	68			

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: y



Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai  $f_{hitung}$  dengan adalah 23,657 dengan  $\text{sig} = 0,000$ . Pengujian dengan membandingkan  $\text{sig} = 0,000$  dengan  $\alpha = 5\%$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak. Pengujian dengan membandingkan  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$  yang didapat berdasarkan  $df_1 = k-1 = 4-1 = 3$  dan  $df_2 = n-k = 69-4 = 65$  yaitu  $f_{tabel} = 2,7$  maka  $H_0$  ditolak karena  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $23,657 > 2,7$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja, partisipasi kerja, dan sistem imbalan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. **“Terdapat pengaruh lingkungan kerja, partisipasi kerja, dan sistem imbalan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Panin, Tbk. Banjarmasin.”**

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai, maka penulis memberikan kesimpulan bahwa:

1. Hasil tanggapan responden pada variabel lingkungan kerja berada dalam kategori baik. Artinya bahwa lingkungan kerja diketahui dari tiap dimensi lingkungan kerja seperti: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berada pada kriteria baik.
2. Pada variabel partisipasi kerja berada dalam kategori baik, hal ini terlihat dari dimensi partisipasi kerja Keterlibatan emosi, Motivasi, dan Penerimaan.
3. Pada variabel sistem imbalan berada dalam kategori baik, hal ini terlihat dari dimensi sistem imbalan seperti: Kebutuhan hidup pekerja, Jaminan kelangsungan kerja penghasilan, Kesesuaian imbalan dengan tugas dan tanggung jawab, Kesesuaian gaji dengan kebutuhan pekerja dan Makna pekerja bagi ekonomi keluarga berada di kriteria baik.
4. Pada variabel kinerja karyawan berada dalam kategori tinggi, hal ini terlihat dari dimensi kinerja karyawan seperti: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Pengetahuan, Kualitas personal, Kerjasama, Kesadaran diri, dan Inisiatif.
5. Lingkungan Kerja, partisipasi kerja, dan sistem imbalan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Panin Banjarmasin.
6. Besarnya nilai korelasi sebesar positif 0.722. Hal ini dapat diartikan bahwa secara variabel Lingkungan kerja, Partisipasi kerja dan Sistem imbalan terhadap Kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat. variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Lingkungan kerja, Partisipasi kerja dan Sistem imbalan sebesar 52,2%, sedangkan sisanya 16,8% dipengaruhi faktor lain. Dan hasil koefisien regresi tersebut dapat diketahui pengaruh lingkungan kerja, partisipasi kerja, dan sistem imbalan terhadap kinerja termasuk kedalam pengaruh yang sangat kecil, karena berkisar  $0,00 \leq r < 0,722$ .

#### DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu, SP. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Cetakan ketujuh, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.

Malayu, S.P. Hasibuan 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Samsudin, H, Sadeli, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Pustaka Setia, Bandung.
- Rachmawati Ike Kusdyah, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit: Andi Offset, Jakarta.
- Yuniarsih Tjutju, dan Suwatno, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Penerbit: Alfabeta, Bandung
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Anatan, Lina dan Lena, Ellitan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*, Alfabeta, Bandung.
- Husnawati, Ari. 2006. *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja sebagai Intervening variabel*. Tesis. Semarang: Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Sumarsono, HM. Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-17. Bandung: Alfabeta.